

SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION No. 01984 de 2013

POR MEDIO DE LA CUAL SE EMITEN LINEAMIENTOS GENERALES DEL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL, en uso de sus facultades legales y constitucionales, y en especial las conferidas mediante Decreto No.000431 de 2008, literales a, b, d, e y f del artículo 151 de la Ley 115 de 1994, artículo 7, numeral 7.1 de la ley 115 de 2011 y artículo 7 y 10 de la ley 715 de 2001, decretos 1278 de 2002, 3782 de 2007 y el código contencioso Administrativo y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política Nacional consagra en su artículo 67, “corresponde al estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad”.

Que las políticas educativas del Ministerio de Educación Nacional promueven el fortalecimiento de todas las instituciones educativas en sus diferentes niveles para que sean espacios donde se formen individuos competentes, creativos, innovadores, con grandes capacidades al servicio de su comunidad, de la sociedad, y que el Ministerio de Educación Nacional mediante la Guía No. 34, ha establecido las orientaciones fundamentales para las rutas de mejoramiento institucional.

Que la Ley General 115 en su artículo 84, contempla la aplicación de evaluaciones institucionales anuales que sirvan como insumo para propiciar planes de mejoramiento de la calidad educativa.

Que el Estatuto de Profesionalización Docente, **Decreto Ley 1278 de 2002**, dispone lo relacionado con el concurso para ingresar a la Carrera Administrativa Docente (Art.8º), y la Evaluación de los docentes y directivos docentes que se encuentran vinculados a la planta de cargos del Departamento del Atlántico en periodo de prueba, la cual debe realizarse de conformidad con los tipos de evaluación establecido en el artículo 27 del Decreto nacional, así: “Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación: a) Evaluación de Periodo de Prueba b) Evaluación ordinaria de desempeño anual c) Evaluación de competencias.

Que como consecuencia de lo anterior el Ministerio de Educación Nacional expidió el Decreto 3782 del 2 de Octubre de 2007: "Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002".

Que la Secretaria de Educación Departamental, entidad administrativa que tiene asignadas las funciones de dirección, administración, gestión y coordinación del sector educativo del Departamento del Atlántico, acorde con lo establecido en el artículo 80 y 84 de la ley 115 de 1994, establece y define las orientaciones generales para desarrollar el proceso de evaluación de docentes y directivos docentes.

SECRETARIA DE EDUCACION**RESOLUCION No. de 2013****01984**

POR MEDIO DE LA CUAL SE EMITEN LINEAMIENTOS GENERALES DEL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

Que el Plan de Desarrollo Departamental contempla dentro de sus metas, el acompañamiento a los establecimientos educativos del departamento en sus rutas de mejoramiento, planteando mejorar la calidad de la educación y los niveles de desempeño en pruebas externas, aseguramiento de la calidad y fortalecimiento de la evaluación para la gestión educativa con equidad e inclusión social; bienestar, formación y cualificación de directivos docentes, docentes y administrativos.

Que para la Secretaría de Educación la evaluación es un proceso fundamental, que conlleva a planes de acción y mejoramiento continuo que aseguran la calidad de todos los procesos en los establecimientos Educativos, que la evaluación debe ser vista desde diversas miradas y debe ser un análisis juicioso y eficaz para generar transformaciones y movilizaciones de estructuras personales, institucionales y gubernamentales.

Que la Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional, brinda las orientaciones generales para la realización de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente y retoma la definición de ésta como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para así poder valorar la información recopilada a la luz de indicadores establecidos con antelación.

Que para la Secretaría de Educación La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, que es necesario desarrollar en una serie de etapas, planificadas, sistematizadas y con el seguimiento oportuno que permitan asegurar unos resultados objetivos y confiables, que conlleven a definir el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los evaluados.

Que en los artículos 11 y 12 del decreto 3782 de 2007, se establecen las responsabilidades del evaluador y el evaluado, así:

“Artículo 11. Responsabilidades del evaluador. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el evaluador debe:

- a. Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación;
- b. Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de Evaluación, para emitir la calificación del docente o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas;
- c. Notificar al docente o directivo docente el resultado final de su evaluación;
- d. Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico;
- e. Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos;
- f. Entregar a la secretaria de educación, en los términos que ésta establezca, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados.

SECRETARIA DE EDUCACION**RESOLUCION No. 01984 de 2013**

POR MEDIO DE LA CUAL SE EMITEN LINEAMIENTOS GENERALES DEL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

Artículo 12. Responsabilidades del evaluado. En el marco del proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, corresponde al evaluado:

- a. Informarse sobre el proceso de evaluación;
- b. Participar en el proceso de evaluación y facilitar el desarrollo del mismo, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva;
- c. Aportar oportunamente evidencias pertinentes sobre su desempeño laboral;
- d. Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello;
- e. Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional."

Que el Capítulo II del decreto 3782 dispone las competencias para el proceso de evaluación anual de desempeño, así:

"Artículo 13. Competencias. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las funcionales representan el 70% de la evaluación y las comportamentales el 30%."

Artículo 14. Competencias funcionales. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos.

Artículo 15. Competencias funcionales para la evaluación de los directivos docentes. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional así:

- a. Gestión Directiva
- b. Gestión Académica
- c. Gestión Administrativa
- d. Gestión Comunitaria

Artículo 17. Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes. Se evaluarán las siguientes: Liderazgo, Comunicación y relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Negociación y mediación, Compromiso social e institucional, Iniciativa, Orientación al logro.

Artículo 18. Escala. La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

- a. Sobresaliente: entre 90 Y 100 puntos
- b. Satisfactorio: entre 60 y 89 puntos
- c. No Satisfactorio: entre 1 y 59 puntos"

SECRETARIA DE EDUCACION**RESOLUCION No. 01984 de 2013**

POR MEDIO DE LA CUAL SE EMITEN LINEAMIENTOS GENERALES DEL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

Que a los Rectores y Directores rurales les atañe la responsabilidad de evaluar a los Coordinadores y Docentes, que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, en sus respectivos establecimientos educativos.

Que la Secretaría de Educación Departamental, es responsable de evaluar a los Rectores y Directores Rurales, que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.

Que la Secretaría de Educación expidió Circular No. **01525** de **Mayo 06 de 2013**, con las orientaciones iniciales de los procesos de evaluación de docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278.

Con base en lo anterior

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Emitir lineamientos de los procesos de evaluación de desempeño anual y de periodo de prueba de Talento Humano de docentes y directivos docentes, de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, que permitan continuar en el proceso de evaluación al interior de los Establecimientos Educativos haciendo énfasis en:

Desarrollo de la evaluación

Cuando todo esté dispuesto para realizar la evaluación de desempeño laboral y de periodo de prueba si es el caso, se debe desarrollar el proceso de acuerdo con las siguientes actividades:

- **Observar y hacer seguimiento** de forma sistemática y permanente al desempeño y los resultados del evaluado, durante todo el año objeto de evaluación. Para que este seguimiento, así como la valoración de evidencias y la consecuente calificación del desempeño laboral sean procesos objetivos
- **Recolectar**, con el apoyo del equipo conformado en la fase de planeación y preparación y con aportes del evaluado, las evidencias definidas. Es necesario acopiar diferentes documentos y aplicar los instrumentos de apoyo (encuestas para estudiantes, pautas de observación en clase, etc.) en los momentos establecidos. Estas evidencias deben organizarse en la **Carpeta de evidencias** y registrarse en la **TABLA RESUMEN DE EVIDENCIAS**
- **Valorar** las competencias del docente o directivo docente evaluado a partir del análisis de evidencias recolectadas desde el inicio del proceso hasta el final del año escolar, para asignar calificaciones. Es ideal que la calificación de una competencia se soporte en evidencias provenientes de diferentes fuentes, instrumentos y momentos, y que se examinen la actualidad y autenticidad de las evidencias.
- **Definir** en acuerdo con el docente y/o directivo docente evaluado, el Plan de desarrollo personal y profesional, teniendo en cuenta las debilidades establecidas por la evaluación o las identificadas por el evaluado y el evaluador, Diligenciar en el protocolo de evaluación el ítem de Desarrollo Personal y Profesional. Lo ideal es

SECRETARIA DE EDUCACION**RESOLUCION No. 01984 de 2013**

POR MEDIO DE LA CUAL SE EMITEN LINEAMIENTOS GENERALES DEL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

que todo docente y/o Directivo Docente tenga un Plan de Desarrollo como mínimo para una competencia.

ARTICULO SEGUNDO: Desígnese a los evaluadores de los docentes y directivos docentes Coordinadores y Rectores en propiedad de acuerdo al régimen establecido en el decreto 1278 de 2002 de la planta de cargos docentes y directivos docentes del departamento del Atlántico.

ARTÍCULO TERCERO: Organícese los procesos de evaluación del Talento Humano así:

- Para el proceso de evaluación de los docentes, los rectores se apoyarán en los Coordinadores del Establecimiento Educativo, supervisores de educación y el equipo de trabajo conformado en la Etapa de planeación y organización.
- Para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Coordinadores) los rectores se apoyarán en los Directores de Núcleo, Supervisores de Educación y el equipo de trabajo conformado en la Etapa de planeación y organización
- Para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Rectores) se designan evaluadores así:

Evaluadores	Supervisores (Apoyo)	Municipios	Rectores a Evaluar
LOURDES MARIA MONTERO MARTÍNEZ	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	PUERTO COLOMBIA	1) Amparo Molina torres Institución educativa María Mancilla Sánchez 2) Wilman Enrique Pérez Benítez Institución Educativa Francisco Javier Cisneros
ISMAEL JOSE VILLARREAL ECHEVERRIA	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	JUAN DE ACOSTA	1) José Rafael Nova Castro Institución Educativa Fermín Tilano 2) Jesús Enrique Lemus Navarro Institución Educativa Juan V. Padilla
MERCEDES MARIA MARTINEZ DE LOBO	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	TUBARA	1) Juan Jacquin Morales Institución Educativa Playa Mendoza

SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION No. 01984 de 2013

POR MEDIO DE LA CUAL SE EMITEN LINEAMIENTOS GENERALES DEL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

JULIA ESTHER FONTALVO DE LA HOZ	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	SABANAGRANDE	1) Dustin Ángel Martínez Jiménez Institución Educativa Técnica Comercial de Sabanagrande
RAFAEL GUSTAVO BUSTILLO ROMERO	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	BARANOA	1) Liliana Patricia Devis Algarín Institución Educativa De Sibarco 2) Edgar Enrique Mercado Mendoza Institución Educativa Técnica agropecuaria de Campeche
GINETH ALVAREZ CORREO	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	LURUACO	1) Tania Cristina Ruiz Martínez Institución Educativa San Juan de Tocagua
RAQUEL MARIA CUENTAS DE GARCIA	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	SABANALARGA	1) Hernando Pardo Vásquez Institución Educativa Máximo Mercado 2) Luz Del Socorro Castro Mendoza institución Educativa Fernando Hoyos Ripoll 3) Jesús Nicanor Molina Molina Institución Educativa San José de Aguada de pablo. 4) Magola del Rosario Álvarez Lozano Institución Educativa José Agustín Blanco
JULIO CESAR MENDOZA BARRIOS	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	MANATI	5) Ana Lucia Tatis Mosquera Institución Educativa Escuela Normal Superior de Manatí
ROQUE JACINTO SARMIENTO OROZCO	Equipo de Supervisores Gestión Directiva	REPELON	1) Wilmer Enrique Solaez Ortiz institución Educativa Jhon f. Kennedy 2) Mariela María Madrid Marimón Centro Educativo Cien pesos y Las Tablas

SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION No. 01984 de 2013

POR MEDIO DE LA CUAL SE EMITEN LINEAMIENTOS GENERALES DEL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

ARTÍCULO CUARTO: Establézcase el siguiente cronograma para la consolidación del proceso de evaluación del talento humano de docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278.

Desarrollo del proceso de Evaluación 2013	Fechas		
Acuerdos de contribuciones individuales y competencias comportamentales	Entre los meses de enero y marzo de 2013		
Desarrollo de la evaluación, seguimiento, recolección de evidencias, aplicación de instrumentos de apoyo	Entre los meses de abril y Diciembre de 2013		
Acompañamiento al proceso de evaluación por parte del Evaluador	Entre Enero y Diciembre de 2013		
Revisión del Plan de Desarrollo Personal y Profesional evaluación año anterior	Entre agosto y noviembre de 2013		
Cierre del proceso de evaluación	De acuerdo al calendario académico 2013		
Radicación de protocolos debidamente diligenciados y firmados, tabla resumen de evidencias y evidencias en medio magnético, remitidas con oficio firmado por el evaluador	Fecha	límite	Diciembre
	14/2013		

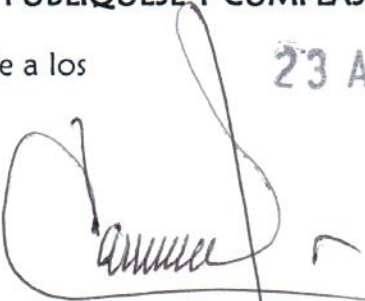
ARTÍCULO QUINTO: Los evaluadores designados por medio del presente Acto Administrativo deben cumplir con las funciones señaladas en el decreto 3782 de Octubre 02 de 2007 y demás normas concordantes.

ARTICULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

La presente resolución se expide a los

23 AGO. 2013



CARLOS JAVIER PRASCA MUÑOZ
Secretario de Educación Departamental

Proyectado por: Mónica Montaña Rada- Líder Evaluación
Revisado: Unidad Jurídica SED
Aprobado: Mónica Torres Arcila- Sub-secretaria de Desarrollo Educativo.