

RESOLUCIÓN Nº **2045** DE 2017

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA FINALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA AÑO 2017 DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.**

**EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL**, en uso de sus facultades legales y constitucionales, y en especial las conferidas mediante Decreto Nº 131 de 2016 expedido por el Gobernador del Atlántico, Ley 115 de 1994, ley 715 de 2001, Decreto 1278 de 2002, Decreto 3782 de 2007 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 y 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 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 Secretaría 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.

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, permanente y sistemático 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 se debe desarrollar en una serie de etapas, planificadas y con el seguimiento oportuno para asegurar unos resultados objetivos y confiables.

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



## RESOLUCIÓN Nº 2045 DE 2017

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA FINALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA AÑO 2017 DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

**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 secretaría de educación, en los términos que ésta establezca, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados.

**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, estableciendo en sus artículos 13,14,15,17 y 18, lo siguiente:

**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:

**Gestión Directiva**  
**Gestión Académica**  
**Gestión Administrativa**  
**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"**

RESOLUCIÓN Nº 2049 DE 2017

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA FINALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA AÑO 2017 DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.**

Que la Directiva 24 del Ministerio de Educación Nacional del 13 de agosto de 2012, establece las características de la evaluación de Periodo de Prueba y explican la adopción de los protocolos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que mediante Resolución 1907 del 22 de Mayo de 2012, la Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó el protocolo de evaluación de Periodo de Prueba de Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores regidos por el Decreto 1278 de 2002.

Que teniendo en cuenta la convocatoria del concurso de méritos, la Secretaría de Educación ha recibido a docentes y directivos docentes en periodo de prueba, a quienes de acuerdo al artículo 19 del Decreto 1278, serán evaluados de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 19.** *Para el caso de Evaluación de período de prueba, al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, deberán someterse a esta los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año, en caso de no cumplir dicho tiempo deben esperar hasta el año académico siguiente.*

*Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este decreto.*

*Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño o en competencias, serán retirados del servicio. Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en desempeño o en competencias en la evaluación del período de prueba, si se encontraban inscritos en el Escalafón Docente, serán regresados a la docencia una vez exista vacante. Si no se encontraban inscritos, serán retirados del servicio.*

**PARAGRAFO:** *“Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que poseía”.*

Que a los Rectores y Directores Rurales les corresponde la responsabilidad de evaluar con el apoyo de equipos evaluadores 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 0009 del 20 de abril de 2017, definiendo las orientaciones iniciales de los procesos de evaluación de Docentes y Directivos Docentes regidos por el Decreto 1278, correspondientes al año 2017.

Que la Secretaría de Educación del Atlántico ha elaborado y compartido con toda la comunidad educativa orientaciones para el seguimiento de los procesos de evaluación, claridades con respecto a las funciones del Equipo de Apoyo a la Evaluación y recomendaciones para la organización de las carpetas de evidencias, allegadas y publicadas, tal como se evidencia en la Circular Nº 0075 del 10 de noviembre de 2017.

Que la Secretaría de Educación expidió Resolución Nº 1342 del 06 de julio de 2017, definiendo los procesos de seguimiento y designando evaluadores para los Directivos Docentes regidos por el Decreto 1278, correspondientes al año 2017.

Que la Secretaría ha realizado acompañamiento a los procesos de:

RESOLUCIÓN Nº **2045** DE 2017

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA FINALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA AÑO 2017 DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

- a. Conformación de equipos de apoyo a la evaluación.
- b. Definición de cronogramas de seguimiento al proceso de evaluación.
- c. Acuerdos de contribuciones individuales de Evaluación.
- d. Capacitaciones para carga de evaluaciones en Plataforma Humano del Ministerio de Educación Nacional.

Que en virtud a lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer los lineamientos finales de los procesos de evaluación de desempeño anual y de periodo de prueba de Docentes y Directivos Docentes, de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, correspondiente al año 2017, que permitan finalizar el proceso de evaluación al interior de los Establecimientos Educativos, haciendo énfasis en el **DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN** para consolidar la evaluación de desempeño laboral y de periodo de prueba si es el caso, después de agotar los primeros pasos de planeación y seguimiento, se debe finalizar el proceso de acuerdo con las siguientes actividades:

- **Recolectar** con la ayuda del equipo de apoyo a la evaluación, 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, evidencias recopiladas y apoyadas por el Equipo de Apoyo a la Evaluación. 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 que todo docente y/o Directivo Docente, tenga un Plan de Desarrollo como mínimo.

La entrega de los protocolos de evaluación, tabla de resumen de evidencias y CD de evidencias a la Secretaría de Educación se orientarán de acuerdo al cronograma establecido a través del Sistema de Atención al Ciudadano - SAC y copia del proceso debe reposar en el archivo del Establecimiento Educativo de manera física o virtual, para cualquier seguimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional o Secretaría de Educación Departamental.

**ARTICULO SEGUNDO:** De acuerdo a la Resolución Nº 1342 del 06 de julio de 2017, se designaron los evaluadores de los Docentes y/o Directivos Docentes (Rectores y Directores Rurales) en propiedad y periodo de prueba, distribuidos por Municipio, de acuerdo al régimen establecido en el decreto 1278 de 2002, de la planta de cargos Docentes y Directivos Docentes del Departamento del Atlántico.

**PARAGRAFO:** En caso de presentarse traslados o nombramientos de Rectores y/o Directores Rurales, el rector o director rural entrante al Establecimiento Educativo focalizado, será el encargado de finalizar el proceso de evaluación del docente y/o coordinador, respetando las contribuciones previamente establecidas, realizando ajustes solo si es necesario de común acuerdo con los evaluados(as), teniendo en cuenta informe de seguimiento que debe dejar el saliente y trabajar colaborativamente con el equipo de apoyo a la evaluación. En caso de llegar al establecimiento y no contar con evidencias del proceso, debe notificar a la Secretaría de Educación para recibir las orientaciones correspondientes.

Para el caso de los rectores o directores rurales que sean trasladados o reubicados deben allegar a sus nuevos evaluadores designados (Directores de Núcleo) los informes parciales de sus evaluadores para finalizar la evaluación teniendo en cuenta este informe parcial.



RESOLUCIÓN Nº 2045 DE 2017

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA FINALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA AÑO 2017 DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

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

- Para el proceso de evaluación de los docentes, los rectores se apoyarán en los equipos de apoyo a la evaluación conformado en la Etapa de planeación y organización, cuya función es de soporte y coadyuvar a recolectar las evidencias para el proceso final de evaluación, desde ningún punto de vista serán responsables estos equipos de la calificación final o definitiva del evaluado.
• Para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Coordinadores) los rectores se apoyarán en el equipo de evaluación conformado en la Etapa de planeación y organización, cuya función es de soporte y coadyuvar a recolectar las evidencias para el proceso final de evaluación, desde ningún punto de vista serán responsables estos equipos de la calificación final o definitiva del evaluado.
• Para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Rectores y/o Directores Rurales), el funcionario designado por el Secretario de Educación (Director de Núcleo), se apoyará en los informes de los equipos de Inspección y Vigilancia, equipos de apoyo a la evaluación e información que recopile de la comunidad educativa del establecimiento.

PARÁGRAFO 1. Para el caso de los docentes y/o directivos docentes en periodo de prueba que no alcancen a cumplir con el tiempo establecido en el artículo 12 del Decreto 1278 de 2002, continuarán hasta el siguiente año y serán evaluados al finalizar el año académico siguiente de acuerdo a lo establecido en el Artículo 31 del anterior Decreto.

PARÁGRAFO 2. Los profesionales con título diferente al de Licenciado en Educación, deben acreditar, al finalizar del período de prueba, que se encuentran cursando o han terminado un postgrado en Educación o que han realizado un programa de pedagogía en una entidad de Educación Superior, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 3. Quiénes no superen el período de prueba serán separados del servicio, pudiéndose presentar de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria.

ARTÍCULO CUARTO: Establézcase el siguiente cronograma para la finalización del proceso de evaluación del talento humano de docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278, para el año 2017, así:

Table with 2 columns: Desarrollo del proceso de Evaluación 2017 and Fechas. Rows include: Acuerdos de contribuciones individuales y competencias comportamentales; Desarrollo de la evaluación, seguimiento, recolección de evidencias, aplicación de instrumentos de apoyo; Acompañamiento al proceso de evaluación por parte del Evaluador; Revisión del Plan de Desarrollo Personal y Profesional evaluación año anterior; Cierre del proceso de evaluación; Radicación de protocolos debidamente diligenciados y firmados, tabla resumen de evidencias y evidencias en medio magnético, remitidas con oficio firmado por el evaluador.

PARÁGRAFO 1. La fecha límite para periodo de prueba no será ampliada atendiendo a la necesidad de los nombramientos en propiedad de estos docentes y directivos docentes.

PARÁGRAFO 2. El establecimiento educativo debe radicar todas sus evaluaciones al mismo tiempo (evaluaciones de desempeño) exceptuando las de periodo de prueba y las de los docentes tutores del programa por la Excelencia Educativa Todos a Aprender, que deben ser radicadas a diciembre 15 de 2017.

Handwritten signature or mark.



RESOLUCIÓN Nº 2043 DE 2017

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA FINALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA AÑO 2017 DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.**

**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 Decreto 1278 de 2002 y demás normas concordantes.

**ARTÍCULO SEXTO:** La radicación de protocolos se hace vía Sistema de Atención al Ciudadano - SAC previo visto bueno de la Oficina de Calidad Educativa y exclusivamente hasta la fecha dispuesta en el cronograma que aparece en el **ARTÍCULO CUARTO**, teniendo en cuenta los **PARÁGRAFOS** aclaratorios y deben anexarse los siguientes documentos:

- Oficio remitario firmado por el evaluador.
- Protocolo ORIGINAL firmado por el Docente y/o Directivo Docente evaluado y evaluador, con tabla resumen de evidencias, formatos que la Secretaría dispondrá en su página web y enviará vía email.
- CD de evidencias revisado por el evaluador.
- Visto bueno de la Oficina de Calidad.

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Barranquilla a los

14 NOV 2017

**DAGOBERTO BARRAZA SAN JUAN**

Secretario de Educación Departamental

Proyectó: Américo Ardilla Beleño - Profesional Universitario  
Revisó: Neil Badran Arrieta - Oficina Jurídica SED  
Aprobó: Mónica Torres Arcila - Subsecretaria Desarrollo Educativo  
María Elena Iglesias Meza - Subsecretaria Administrativa y Financiera