

RESOLUCIÓN No. 000334 del 05 MAR 2020

Por medio de la cual se establecen Parámetros y Procedimientos Generales para la Evaluación de Desempeño Anual y de Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278/2002, vigencia 2020.

LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales en especial las conferidas por la Ley 115 de 1994, la Ley 715 del 21 de diciembre de 2001, Decreto 3782 de 2007, Decreto 1075 de 2015, Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional Decreto 0000012 del 2 de enero de 2020, y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política establece que la educación es un derecho fundamental y que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación, moral, intelectual y física de sus educandos. Igualmente, el artículo 68 señala que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

Que en desarrollo a este mandato Constitucional, la Ley 115 del 8 de Febrero de 1994 dispone en su artículos 80 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte del sistema de evaluación de la calidad educativa.

Que la Ley 715 de 2001, asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público, y determina además que "el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el Gobierno Nacional".

Que la evaluación anual de desempeño, se sujetará a los principios de Objetividad, Confiabilidad, Universalidad, Pertinencia, Transparencia, Participación y Concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 del 2002.

Que el Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes y entre ellas la Evaluación Anual de Desempeño Laboral y en Periodo de Prueba.

Que el Decreto 3782 de 2007, reglamenta la Evaluación Anual de Desempeño Laboral para docentes y directivos docentes, que se rigen con el Decreto Ley 1278 de 2002.

Que el Consejo de Estado en sentencia del 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00 ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y

RESOLUCIÓN No. 000334 del 05 MAR 2020

Por medio de la cual se establecen Parámetros y Procedimientos Generales para la Evaluación de Desempeño Anual y de Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278/2002, vigencia 2020.

directivos docentes reglamentada por el Decreto 3782 de 2007. Así mismo, el *Consejo de Estado resolvió decretar la nulidad de las expresiones "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el Decreto mencionado.*

Lo anterior implica que en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador solo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo, mínimo tres meses continuos o discontinuos (artículo 5º. Decreto 3782 de 2007).

En merito a lo anterior, la Secretaría de Educación Departamental,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Ámbito de Aplicación. Realícese el proceso de Evaluación de Desempeño Anual a todos los Docentes y Directivos Docentes de los diferentes Municipios no certificados del Departamento del Caquetá que se rigen por el Decreto 1278 de 2002, que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses continuos y/o discontinuos durante el respectivo año académico y los Docentes y directivos docentes nombrados en Periodo de Prueba que hayan sido vinculados durante el año, siempre y cuando hayan estado en dicho cargo por un periodo no menor de cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario deberá esperar hasta el año académico siguiente.

ARTÍCULO SEGUNDO: Objeto de la Evaluación. La evaluación anual del desempeño laboral es un proceso continuo, permanente y sistemático, basado en evidencias que permitan verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos por mejorar durante cada periodo escolar.

ARTÍCULO TERCERO: Evaluadores. La Evaluación a Coordinadores y Docentes la realiza los Rectores en cada Institución Educativa y por los Directores Rurales en los Centros Educativos. La Evaluación a Rectores y Directores Rurales será realizada por los supervisores de Educación o personal idóneo que la Secretaría de Educación Departamental delegue mediante acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Registro en el Sistema Humano. El ingreso de los resultados de las evaluaciones de desempeño de docentes y directivos docentes al Sistema Humano, será responsabilidad de los Rectores, Directores Rurales o responsables designados por la

RESOLUCIÓN No. 000334 del 05 MAR 2020

Por medio de la cual se establecen Parámetros y Procedimientos Generales para la Evaluación de Desempeño Anual y de Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278/2002, vigencia 2020.

Secretaría de Educación Departamental para realizar dicho proceso. **PARÁGRAFO.** Las actividades de socialización, acompañamiento y seguimiento al proceso de evaluación se realizarán de manera permanente por la Dirección de Calidad y Dirección Administrativa y Financiera, de la Secretaría de Educación Departamental, apoyadas en tecnologías de información y comunicación.

ARTÍCULO QUINTO: Etapas de la Evaluación: Se determinan las siguientes Etapas de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de Docentes y Directivos Docentes: **Planeación y Preparación.** Tiene como propósito disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar los procesos de evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes. **Desarrollo de la Evaluación.** La evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes se realizará una sola vez al finalizar cada año escolar. El evaluador asignado, según las normas establecidas para tal fin se reunirá con el evaluado para conocer la percepción de sus competencias funcionales y comportamentales. Sistematización de Información. Tiene por objeto ingresar los resultados de las evaluaciones al Sistema Humano.

Entrega de evidencias físicas a la Secretaría de Educación Departamental. Resultados de la Evaluación a Coordinadores y Docentes: el Rector o Director Rural del establecimiento educativo presentará a la Secretaria de Educación Departamental, a través del Área de Calidad, los protocolos de evaluación anual de desempeño de cada evaluado, debidamente diligenciados en medio impreso previamente ingresados en Aplicativo Humano en línea.

Análisis y uso de los Resultados: Los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño podrán ser utilizados a nivel individual a través del plan de desarrollo personal y profesional como estrategia de mejoramiento; a nivel institucional se constituye en un insumo necesario para la realización del plan operativo anual y el plan de mejoramiento institucional; a nivel regional la Secretaría de Educación dispondrá de información fundamental para formular el plan de apoyo al mejoramiento y el plan de formación docente; y a nivel nacional el Ministerio de Educación podrá diseñar políticas de promoción y fortalecimiento del desarrollo profesional docente.

ARTÍCULO SEXTO. Notificación. Al evaluado se le notificará conforme lo contempla la Ley 1437 de 2011, las fechas y evaluador designado para tal fin. Igualmente, el evaluador notificará personalmente el resultado de la evaluación al interesado. En caso de no ser posible la notificación personal, se efectuará en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

RESOLUCIÓN No. 000334 del 05 MAR 2020

Por medio de la cual se establecen Parámetros y Procedimientos Generales para la Evaluación de Desempeño Anual y de Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278/2002, vigencia 2020.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Recursos. Contra el Acto de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral, proceden los recursos en los términos establecidos en el artículo 23 del Decreto 3782 de 2007 y en los artículos 74 y 76 de la Ley 1437 de 2011.

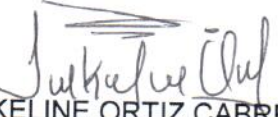
ARTÍCULO OCTAVO. Impedimentos y Recusaciones. El Evaluador deberá declararse impedido para realizar la Evaluación Anual de desempeño a un Docente o Directivo Docente, cuando se encuentre en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y el Código Único Disciplinario. El evaluador expresará por escrito al Área de Calidad de la Secretaría de Educación, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta, que previo caso, adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

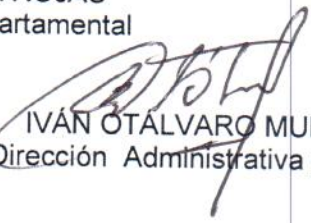
ARTÍCULO NOVENO. Consecuencias. En firme la Evaluación Anual de desempeño laboral producirá las consecuencias establecidas en el Numeral 1 del Artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002. a) El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y por lo tanto, retirado del servicio. b) Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista la vacante, si provenían de la docencia estatal; en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provienen de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.

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

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


YOVANA MARCELA PEÑA ROJAS
Secretaría de Educación Departamental


JACKELINE ORTIZ CABRERA
Jefe Oficina de Calidad Educativa


IVÁN OTÁLVARO MURCIA
Jefe Dirección Administrativa y Financiera


DEICY VIVIANA CEBALLOS SANDOVAL
Asesor Oficina Jurídica

Proyectó: Luz Marina Toro Sepúlveda, Profesional Universitario 