



RESOLUCIÓN N° 05628 de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias en especial las conferidas por los artículos 7 numeral 7.7 y 10 numeral 10.10 de la Ley 715 de 2001; Decreto Ley 1278 de 2002, Decreto Reglamentario 3782 de 2007 y el Código Contencioso Administrativo y

CONSIDERANDO:

Que es competencia de los distritos, de conformidad con el artículo 7º numeral 7.7 de la Ley 715 de 2001, evaluar el desempeño de los rectores y directores de los establecimientos educativos oficiales del distrito.

Que dentro de las funciones asignadas por el artículo 10 numeral 10.10 de la Ley 715 de 2001, corresponde a los rectores realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

Que el Decreto Nacional 1278 de 2002, establece en sus artículos 26, 27, 28, 29, 30,31, 32, 33, 34 y 36; la evaluación, tipos de evaluación, objetivos de la evaluación, principios de la evaluación, alcance de la evaluación, evaluación de período de prueba, evaluación de desempeño, aspectos a evaluar en el desempeño, resultados y consecuencias de la evaluación del desempeño.

Que según el literal a del artículo 10 del Decreto 3782 de 2007, emanado por el Ministerio de Educación Nacional, se contempla que es responsabilidad de la entidad territorial certificada, además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la de organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente en su jurisdicción y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

Que la Directiva N° 26 de Agosto 31 de 2010 expedida por el Ministerio de Educación establece que para la evaluación anual de desempeño docente 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 durante tres meses continuos o discontinuos.



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

En mérito de lo anterior:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO DE LA APLICACIÓN. La presente Resolución aplica a los servidores públicos docentes y directivos docentes que prestan sus servicios en los establecimientos educativos oficiales del Distrito, sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido mediante el Decreto 1278 de 2002 para la vigencia 2012.

ARTÍCULO 2º: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. La evaluación anual del desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente que haya superado el período de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua; en término igual o superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.

ARTÍCULO 3º: EVALUADOR DE DOCENTES Y COORDINADORES: El rector o director, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige, vinculados en virtud del Decreto 1278 de 2002. Se incluye dentro de esta evaluación a los docentes que se rigen por el Decreto 2277 de 1979, que ascendieron al cargo de Coordinador en los términos del Decreto 1278 de 2002. **EVALUADOR DE RECTORES:** Para la evaluación de los Directivos Docentes (Rectores), regidos por el Decreto 1278 de 2002, que superaron la evaluación de período de prueba y han laborado en el establecimiento educativo en forma continua o discontinua, en término igual o superior a tres (3) meses; se designan Los siguientes Directores de Núcleo:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DIRECTIVOS DOCENTES (RECTORES)	EVALUADOR
IED LA LIBERTAD	ZAPATA AGUIRRE GONZALO	CRUZ M. MAYORAL
IED LA ESMERALDA	OROZCO MARTINEZ HUMBERTO	JUDITH DE LA CRUZ
IED HILDA MUÑOZ	PADILLA MOLINA JULIO CESAR	LAED LORA
IED INOCENCIO CHINCÁ	HERRERA MARTÍNEZ GENOVEVA	FIDELINA VERGARA
IED BOSTON	GUZMAN BOOM ALVARO NARCET	MARLA BELEÑO
IED LAS NUBES	ELISA ISABEL GUERRERO ARRIETA	MARLA BELEÑO
IED LAS FLORES	RUTH RUBIO GAMBIN	HERMILA MERCADO
IED CAÑAHUATE	MIGUEL CELIN VARGAS	HERMILA MERCADO

[Handwritten signature]



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

PARAGRAFO: para el caso de los docentes que cumplen funciones de tutores en el Programa de Transformación de la Calidad Todos a Aprender, el Ministerio de Educación Nacional establecerá orientaciones específicas para su evaluación anual de desempeño.

ARTÍCULO 5º: RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Son las asignadas en los artículos 8 y 9 del Decreto Nacional 3782 de 2007.

ARTÍCULO 6º: RESPONSABILIDADES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la Secretaría de Educación:

- A) Organizar y divulgar el proceso de evaluación del desempeño laboral en el distrito.
- B) Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- C) Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación del período de prueba y de desempeño.
- D) Analizar los resultados de la evaluación como insumo para el desempeño e implementación de Planes de Apoyo al Mejoramiento.
- E) Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre estos resultados, al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- F) Incorporar una fotocopia del Protocolo con el resultado final de las evaluaciones y su notificación en la historia laboral del evaluado.

ARTÍCULO 7º: RESPONSABILIDADES DEL EVALUADOR. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el evaluador debe:

- A) Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectivo que facilite el proceso de evaluación;
- B) Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la evaluación del docente o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas;



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

- C) Notificar al docente o directivo docente el resultado final de sus evaluaciones;
- D) Concertar con el evaluado un Plan de Desarrollo Personal o Profesional objeto de seguimiento periódico;
- E) Resolver o dar curso a los recursos que sean interpuestos;
- F) Entregar a la Secretaría de Educación, en los términos establecidos en la presente resolución, fotocopia de los resultados finales y notificación de las evaluaciones del desempeño debidamente diligenciados a través del módulo de Evaluación de desempeño del Sistema de Gestión Escolar SGE.
- G) Elaborar un cronograma del proceso de evaluación que defina tiempos, actividades y resultados esperados.
- H) Organizar un archivo con los resultados y evidencias de la evaluación de los evaluados a su cargo.

ARTÍCULO 8º RESPONSABILIDADES DEL EVALUADO. En el marco del proceso de evaluación anual del 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 y competencias específicas asociadas al desempeño laboral;
- D) Facilitar por escrito al evaluador que evalúe su período de prueba y 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.

ARTÍCULO 9º: METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN. Para el proceso de evaluación anual del desempeño se realizará una evaluación que comprenderá desempeño y competencias específicas. Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

superior al 60% en la evaluación del desempeño se considerará satisfactoria. Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), se considerará no satisfactoria, de conformidad con el artículo 36 del Decreto 1278 de 2002.

Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las competencias funcionales representan el setenta por ciento (70%) de la evaluación y las comportamentales el treinta por ciento (30%).

El evaluador y evaluado concertarán las contribuciones individuales, que consisten en especificar los resultados concretos con los que se compromete el docente o directivo docente durante el año evaluado, las evidencias necesarias para su evaluación. Deben estar redactadas con brevedad ya que constituyen un resultado concreto, debe indicar un resultado terminado, no parcial, que se alcance al finalizar el año; de acuerdo con las orientaciones aportadas por la Guía 31- página 25).

ARTÍCULO 10º: 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. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, mientras que la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes valora sus competencias funcionales en tres (3) áreas de la gestión institucional; tal como se explica en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS FUNCIONALES		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos Docentes
Directiva	N/A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeación y organización directiva ▪ Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dominio curricular ▪ Planeación y organización 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagógica y didáctica ▪ Innovación y direccionamiento

[Handwritten signature]



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

	<p>académica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagógica y didáctica ▪ Evaluación del aprendizaje. 	académico
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de recursos ▪ Seguimiento de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de recursos ▪ Gestión del talento humano
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación institucional ▪ Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación Institucional ▪ Interacción con la comunidad y el entorno

(Guía N°31- Anexo 1 Glosario de competencias)

ARTÍCULO 11º: COMPETENCIAS COMPORAMENTALES. Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. Representan el 30% y son comunes a docentes y directivos docentes. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, se deben elegir tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales. Esta selección debe concertarse entre cada evaluador y cada evaluado, y se recomienda identificar aquellos aspectos que requieren de mayor desarrollo, precisamente para impulsar el mejoramiento de estas competencias.

COMPETENCIAS COMPORAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Relaciones interpersonales y comunicación ▪ Trabajo en equipo ▪ Negociación y mediación ▪ Compromiso social e institucional ▪ Iniciativa ▪ Orientación al logro

(Guía N° 31- Anexo 1)



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

ARTÍCULO 12º: EVIDENCIAS. Es el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes, en relación con las competencias evaluadas, recolectadas a lo largo del período de evaluación como producto del seguimiento al desempeño laboral que podrán ser aportadas y consultadas por el evaluador en cualquier tiempo. Cada evidencia debe estar claramente relacionada con las contribuciones individuales establecidas y con las competencias comportamentales seleccionadas para la evaluación. Pueden ser de dos tipos: testimoniales y documentales. (Revisar Guía 31 p. 18). Estas evidencias deben reposar en un archivo exclusivo para tal fin; el cual reposará en la rectoría de la institución o en la Unale correspondiente, para el caso de los directores de núcleo que ejercerán funciones de evaluación de rectores.

ARTÍCULO 13º: CALIFICACIÓN. La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o el directivo docente se realizará con base en las evidencias documentales y testimoniales recolectadas para cada una de ellas y se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

CATEGORÍA	RANGO DE PUNTAJES	APLIQUE UNA CALIFICACIÓN EN ESTE RANGO CUANDO
SOBRESALIENTE (90-100 puntos)	90-100	Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño y en todos los contextos del evaluado. Se evidencian todos los criterios de calidad definidos y el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado y los resultados están soportados con evidencias verificables.
SATISFACTORIO (60-89 puntos)	76-89	Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente y en varios contextos cumpliendo con la mayoría de los criterios de calidad establecidos. El resultado es bueno.
	60-75	Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente y se manifiestan sólo en algunas situaciones. Sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos. El resultado es aceptable.



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

NO SATISFACTORIO (1-59 puntos)	31-59	Las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia y se manifiestan en muy pocas ocasiones. El resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente.
	1-30	Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenciaron en el desempeño del evaluado, la contribución individual concertada no se cumplió y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

(Tabla 7: Parámetros para la calificación de competencias. Guía 31, p.30)

ARTÍCULO 14º: MOMENTOS DE LA VALORACIÓN. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es un **proceso permanente**, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del año escolar, el cual comprende cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) de desarrollo institucional.

El evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos. Los evaluadores programarán reuniones periódicas para el seguimiento del proceso de evaluación sin que ello implique la emisión de valoraciones parciales. La calificación final resultará de la valoración objetiva del evaluado y el logro de sus resultados y se realizará en el período comprendido entre el 26 de noviembre y el 7 de diciembre de 2012. El evaluador digitalará la evaluación a través del sistema de gestión escolar SGE, en el módulo habilitado para tal fin e imprimirá el protocolo diligenciado para notificar al evaluado de los resultados obtenidos. Una vez finalizado este proceso de notificación el evaluador deberá entregar fotocopia del protocolo en su respectiva Unale para incluirla en la hoja de vida de los docentes y directivos docentes hasta el 14 de diciembre de 2012.

ARTÍCULO 15º: PROTOCOLOS. Únicamente se recibirán evaluaciones de desempeño para el período lectivo 2012 registradas a través del SGE en los protocolos allí dispuestos. Para el caso de los docentes tutores del Programa de Transformación de la Calidad se aplicarán los protocolos que indique el Ministerio de Educación Nacional.



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

ARTÍCULO 16º: ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO. Para el acompañamiento técnico-pedagógico en la evaluación anual del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, los Directores de Núcleo y Profesional de Calidad Educativa realizarán capacitaciones programadas para cada una de las UNALES. Para el soporte técnico asociado al uso adecuado del software SGE, la oficina de modernización y nuevas tecnologías dispondrá de un funcionario para atender los requerimientos que en este respecto se generen, de acuerdo a las solicitudes recibidas. Así mismo, el Técnico Operativo de Evaluación brindará soporte técnico a los evaluadores que así lo requieran.

ARTÍCULO 17º: RECURSOS. Contra el acto de evaluación anual de desempeño docente procederán los recursos de reposición, los cuales serán resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación.

Los recursos deben ser presentados personalmente ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el CCA.

ARTÍCULO 18º: IMPEDIMENTO Y RECUSACIONES. El evaluador deberá declararse impedido cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la Ley, el Código de Procedimiento Civil y el Código Disciplinario Único.

El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en las que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El docente o directivo docente podrá recusar al evaluador ante el superior jerárquico de éste a quien se expresará por escrito la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. La decisión será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Contra la decisión que resuelva la recusación no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 19º: CONSECUENCIAS. En firme la evaluación, producirá las consecuencias establecidas en el artículo 36 numeral 1 del Decreto 1278 de 2002.



RESOLUCIÓN N° **05628** de 2012

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2012.

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.

Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia, 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 provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.

ARTÍCULO 20º: El presente acto entrará en vigencia a partir de su expedición.

Dado en Barranquilla a los días del mes de Septiembre de 2012

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE **12 SEP 2012**


JOSE CARLOS HERRERA REYES

Secretario de Educación Distrital



Revisó Jurídica: Claudia Torres S. **CS**
Revisó: Edgardo Sánchez
Proyectó: Mileydis Oñoro 