

RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las contenidas en el Decreto ley 1278 de 2002 y Decreto 1075 de 2015, 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 2.4.1.5.1.10 del Decreto 1075 de 2015, 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.

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 2016.

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.

RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

ARTÍCULO 3°: 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.

ARTICULO 4°: 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: Los Directivos-Docentes Rectores serán evaluados por la secretaria de Educación Distrital; quien contará con el apoyo de los Directores de núcleo, para la recopilación de las evidencias y demás actividades relacionadas, de acuerdo con la localidad a que pertenece la Institución Educativa. Los Directores de Núcleo asignados a las Instituciones Educativas deberán ingresar a la plataforma de información Humano, diligenciar el protocolo, y aportar copia de las evidencias y el protocolo en la Oficina de Atención al Ciudadano en las fechas señaladas en la presente resolución.

ARTÍCULO 5°: RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Son las asignadas en los artículos 2.4.1.5.1.8 y 2.4.1.5.1.8 del Decreto No. 1075 de 2015.

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

- 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) Resolver impedimentos y recusaciones.
- E) Analizar los resultados de la evaluación como insumo para el desempeño e implementación de Planes de Apoyo al Mejoramiento.
- F) Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre estos resultados, al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- G) Incorporar una fotocopia del Protocolo con el resultado final de las evaluaciones y su notificación en la historia laboral del evaluado.

ARTÍCULO 7°: 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;



RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

- 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;
- 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 8°: 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.

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 9°: 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 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



RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

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 10°: 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 académica ▪ Pedagógica y didáctica ▪ Evaluación del aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagógica y didáctica ▪ Innovación y direccionamiento 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 11°: COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES. 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

RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

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 COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

- Liderazgo
- Relaciones interpersonales y comunicación
- Trabajo en equipo
- Negociación y mediación
- Compromiso social e institucional
- Iniciativa
- Orientación al logro

(Guía N° 31- Anexo 1)

ARTÍCULO 12°: 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 se encuentren asignados en funciones de evaluación de rectores.

ARTÍCULO 13°: 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
-----------	-------------------	---

RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

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.
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 14°: 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

RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

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 21 de noviembre a 9 de diciembre de 2016. El evaluador digitalará la evaluación a través del sistema recursos humano (HUMANO), 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 la oficina de atención al ciudadano de la secretaria de educación para incluirla en la hoja de vida de los docentes y directivos docentes hasta el 9 de diciembre de 2016.

ARTÍCULO 15°: PROTOCOLOS. Únicamente se recibirán evaluaciones de desempeño para el período lectivo 2016 registradas a través del sistema de recursos humano (humano)®).

ARTÍCULO 16°: ASISTENCIA TECNICO-PEDAGÓGICA. Para el acompañamiento técnico-pedagógico en la evaluación anual del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, el equipo de la oficina de gestión administrativa docente realizara la capacitación el día 17 de noviembre de 2016. La asistencia a esta capacitación será de carácter obligatorio para los evaluadores.

Para el soporte técnico asociado al uso adecuado del software sistema de recurso humano (Humano ®), 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.

ARTÍCULO 17°: 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 Código Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 18°: 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.

RESOLUCIÓN N° 15261 DE 2016

POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002) PARA EL PERÍODO LECTIVO 2016.

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

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.

Dado en Barranquilla, a los once (11) días del mes de Noviembre de 2016

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Karen A

KAREN ABUDINEN ABUCHAIBE
SECRETARIA DE EDUCACIÓN
DISTRITAL DE BARRANQUILLA

Proyectó: Katherine Coronell Orozco-Profesional universitario
Revisó: Jamiriz Manotas Polo-Profesional Universitario
Revisó: Claudia Torres Sibaja-Asesora Jurídica
Aprobó: Adriana Meza Consuegra-Jefe Oficina Gestión Administrativa Docente