



RESOLUCION N° 194 - 25 FEB. 2013

Por medio de la cual se organiza la Evaluación Anual de Desempeño a los Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2.002 y se establecen los procedimientos a seguir en el proceso.

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA uso de sus facultades constitucionales y legales y en concordancia con las leyes 115 de 1994, y 715 de 2001, y

**CONSIDERANDO**

Que, los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a, la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado, velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor función moral, intelectual y física de los educandos.

Que, la Ley General de Educación dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

Que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1278 de 2002, los directivos - docentes (Rectores y Coordinadores) y docentes que se rigen por él, deben ser evaluados todos los años, pues la evaluación de desempeño es un proceso permanente, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del año escolar, el cual abarca cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) de desarrollo institucional

Qué es una responsabilidad de la Secretaría de Educación establecer por medio de Acto Administrativo los parámetros y procedimientos generales y nombrar el responsable de efectuar la Evaluación Anual de los rectores, así como el responsable de efectuar la evaluación en el caso de que el evaluador se retire del cargo ó se encuentre impedido para efectuarla.

Qué en el artículo 1° de la Resolución 0634 del 2 de Diciembre de 2009 expedida por la Secretaría de Educación del Departamento del Magdalena, dice: " Autorizar a los Directores de Núcleo ubicados en cada uno de los municipios no certificados del Departamento del Magdalena, para que practiquen la evaluación del Período de Prueba y la evaluación anual de desempeño a los rectores de las instituciones educativas oficiales, que asumieron dichos cargos por concurso de meritos " de acuerdo con lo dispuesto

Qué la Evaluación de Anual de Desempeño está sujeta a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 de 2002. Con base en estos principios la evaluación deberá suministrar información y servir como insumo para el diseño de los Planes de Desarrollo Personal y Profesional, y establecer los niveles de idoneidad ética y pedagógica en el desempeño de las funciones de docentes y directivos docentes vinculados ó ascendidos en la carrera docente.

Qué la evaluación es un proceso sistemático y continuo por el cual se obtiene información útil para emitir juicios de valor, previo a un proceso de seguimiento permanente que permitirá obtener información válida, objetiva y fiable sobre los diversos aspectos del desempeño de los docentes y directivos docentes.

Qué la evaluación tiene como objetivos estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en busca del mejoramiento de la calidad de la educación.



RESOLUCION N° 194 - 25 FEB. 2013

Por medio de la cual se organiza la Evaluación Anual de Desempeño a los Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2.002 y se establecen los procedimientos a seguir en el proceso.

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

Que, teniendo en cuenta lo establecido en la guía 31 para efectos de la evaluación anual de desempeño, los docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278 de 2002 que superaron el periodo de prueba, deben tener en cuenta las siguientes etapas en el proceso de evaluación: 1) Planear y preparar el proceso de evaluación, 2) Desarrollo de la evaluación, 3) 3) Análisis y uso de los resultados

Que en virtud de lo anteriormente expuesto.

**R E S U E L V E**

**ARTICULO 1°.-** Realizar el proceso de Evaluación Anual de Desempeño a todos los docentes y directivos docentes del Departamento del Magdalena, seleccionados por concurso general de meritos y están posesionados en propiedad.

**ARTICULO 2°:** a) Designar a los rectores para realizar el proceso de evaluación anual de desempeño a los Coordinadores y docentes nombrados en las instituciones educativas, de acuerdo a los protocolos e instrumentos para la recolección de la información y escalas de valoración establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Ministerio de Educación Nacional

b) Designar a los Directores de Núcleo y/o Supervisores de Educación con sede en los municipios del Departamento del Magdalena para realizar el proceso de Evaluación de período de prueba a los rectores de las instituciones educativas oficiales.

**ARTÍCULO 3°:** Determinése las siguientes fases ó etapas para la evaluación y su procedimiento:

**1.- Planeación, Organización y Socialización de instrumentos:** Del 21 al 26 de Enero de 2013. Se realiza durante las actividades de Planeación y Desarrollo Institucional, establecidas en la Resolución N°1086 del 1 de Noviembre de 2012, (Calendario Académico), expedido por la Secretaria de Educación. Durante esta fase se adoptan y socializan los instrumentos a los orientadores del proceso, evaluadores y evaluados y se establece el plan de acción para la evaluación.

.a- El rector se reúne con sus coordinadores, revisan la guía 31 con sus anexos y el Decreto 3782 de 2007.

b.- El rector y/o los coordinadores se reúnen con los docentes y directivos docentes, acuerdan cuales son las contribuciones que se tendrán en cuenta durante el año 2013, que deben ser coherentes con el PEI, y las metas de evaluación de desempeño e institucionales del 2013, además las debilidades encontradas en la evaluación del año 2012 (Anexo 1 de la guía 31). para ser consideradas en el P.M.I.

c.- Llegar a acuerdo con los evaluados sobre las contribuciones individuales que se tendrán en cuenta y el valor que se le asignara.



RESOLUCION N° 194 -

25 FEB. 2013

Por medio de la cual se organiza la Evaluación Anual de Desempeño a los Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2.002 y se establecen los procedimientos a seguir en el proceso.

**2.- Desarrollo de la Evaluación:** Se extiende del 28 de Enero al 13 de diciembre. Esta fase o etapa se desarrolla mediante:

a.- Seguimiento individual e institucional y Entrevistas del evaluador y el evaluado: Durante el desarrollo del año lectivo se debe hacer seguimiento al desempeño del docente y/o directivo docente, análisis de la evidencias que se recolectan por lo que es conveniente establecer un cronograma para las entrevistas y hacer observaciones para mejorar.

b.- Durante la semana de evaluación (12 al 16 de diciembre de 2013), se debe diligenciar el protocolo por lo que se requiere de una entrevista entre el evaluador y el evaluado para definir la valoración y obteniéndose de este proceso el plan de desarrollo personal y profesional del evaluado y el de mejoramiento institucional.

c.- Elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional de docentes y directivos docentes: Del proceso de evaluación deberá quedar registro escrito de las competencias y actuaciones intencionales a mejorar, las estrategias de mejoramiento, los momentos o fechas de seguimiento y los compromisos concretos y medibles expresados en metas con acciones reales y tiempos precisos de ejecución, que serán acordados tanto por el evaluador como por el evaluado; así mismo, deben quedar registrados los nombres y las firmas de ambas partes. La definición clara de estos aspectos permitirá en buena medida el éxito del seguimiento al plan y el mejoramiento en el desempeño del docente ó directivo.

**3 . Valoración Anual de Desempeño:** Al término del año lectivo, el Director de Núcleo, Supervisor, Rector o Director Rural -según corresponda-, desarrollará las siguientes actividades:

a.- Reunirse con su equipo de apoyo (coordinadores) para revisar y evaluar las evidencias consignadas en la respectiva carpeta y determinar el cumplimiento de los compromisos pactados y el logro de las metas institucionales.

b.- Registrar en el aplicativo del MEN, que se encuentra en la página de la Secretaría, - al final del año académico- la calificación asignada.

c.-Entrevistarse con el evaluado para notificar el resultado de la EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL

**4.- Análisis y Uso de los Resultados:** Después de haber realizado la evaluación anual de desempeño laboral, los evaluadores y evaluados deben reflexionar frente a los compromisos adquiridos y los logros alcanzados a nivel individual e institucional, identificando posibles causas y consecuencias; es importante analizar la información integralmente, tanto a nivel individual como grupal, la que sirve para el diseño de acciones que tengan impacto sobre todos los evaluados, la institución educativa y las instancias local, departamental y nacional.

**ARTICULO 4°** :- Al finalizar el año escolar se debe entregar a la Secretaría de Educación el protocolo debidamente diligenciado, el cual debe ir a la hoja de vida de cada docente o directivo docente.

Revisado el correcto diligenciamiento de los protocolos y el Plan de Desarrollo Personal y profesional entregado previamente por los rectores, los Directores de Núcleo y Supervisores harán entrega a la Secretaría de Educación Departamental, del total de las evaluaciones por cada institución educativa el día 23 de diciembre de 2013.



REPUBLICA DE COLOMBIA  
GOBERNACION DEL MAGDALENA  
SECRETARIA DE EDUCACION DEL MAGDALENA

RESOLUCION N° 94 -

25 FEB. 2013

Por medio de la cual se organiza la Evaluación Anual de Desempeño a los Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2.002 y se establecen los procedimientos a seguir en el proceso.

**PARAGRAFO.** El evaluador notificará personalmente el resultado de la evaluación al evaluado y en caso de no ser posible se efectuará por edicto en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo

**ARTICULO 5°:** Contra el resultado de las evaluaciones de desempeño, proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el evaluador y por el superior jerárquico, respectivamente. Los recursos deben ser presentados ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

**ARTICULO 6°:** El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño, de un docente ó directivo docente, cuando se encuentra incurso 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 a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en 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 le 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 a la notificación.

**ARTICULO 7°.** Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160-B del Código Contencioso Administrativo.

**ARTICULO 8°:** La Secretaría de Educación Departamental presentará al Ministerio de Educación Nacional la información requerida según lo dispuesto en el Decreto 1278 de 2002

**ARTICULO 9°:** El área de Inspección y Vigilancia, hará el seguimiento correspondiente a las obligaciones aquí establecidas e informara del eventual incumplimiento de las mismas a fin de tomar las medidas correctivas y sancionatorias según sea el caso.

**ARTICULO 10:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

25 FEB. 2013

Dada en Santa Marta (Magdalena), a los            días del mes de            de 2013

GLEDY MARIA POLANCO REBOLLEDO  
Secretaria de Educación Departamental

Proyectó: Martha Elena Tete/Supervisora de Educación  
Revisó: Nelly Barros Carchar  
VºBº: Oficina Jurídica