



DECRETO No. **063**

3 AGO 2011

POR EL CUAL SE ESTABLECEN PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

EL ALCALDE MUNICIPAL:

EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LOS ARTÍCULOS 68 Y 315 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, LEY 115 DE 1994, LEY 715 DE 2001, EL DECRETO LEY 1278 DE 2002 Y EL DECRETO 3782 DEL 2 DE OCTUBRE DE 2007 Y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia establece que la Educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; definiendo que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

Que en el artículo 80 de la Ley 115 de 1994 dispone que la evaluación de docentes y directivos docentes, hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

Que en el artículo 5, numeral 5.8 y 10 numeral 10.10 de la Ley 715 de 2001 se asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación de personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Definiendo que es el rector o director de las Instituciones Educativas públicas el responsable de realizar la evaluación de desempeño y periodo de prueba de los docentes y directivos docentes a su cargo.

Que el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el Municipio de Chía, atendiendo el reglamento que para tal fin se encuentre vigente.

Que la Directiva Ministerial 08 de 2008 contextualiza que la evaluación anual de desempeño laboral en el marco de la política de calidad de la educación, debe ser acorde con los protocolos elaborados por el Ministerio de Educación Nacional y la evaluación de Periodo de Prueba por los elaborados en la Entidad Territorial.

Que el decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes, entre otras, el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente por lo que se establecen evaluaciones en el periodo de prueba, evaluación anual de desempeño y evaluación de competencias, las cuales se rigen siempre por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, concurrencia y universalidad.

Que el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002.

Que la evaluación anual del desempeño laboral del docente o del directivo docente se refiere a la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan y del logro de resultados, a través de su gestión.



"Unidos con Justicia Social"

Carrera 11 No. 11 - 29 Tel (091) 86 30 200 Telefax (091) 86 31284 Chía - Colombia S.A.

Página Web www.alcaldiadechia.gov.co



Que la entidad territorial Municipio de Chía, mediante Resolución 9100 del 23 de noviembre de 2009, fue certificada por parte del Ministerio de Educación Nacional para asumir la administración del servicio público educativo y como consecuencia de ello, tiene la responsabilidad de velar porque los docentes y directivos docentes que se rigen por el decreto Ley 1278 de 2002 y que pertenezcan a la planta global de personal docente sean evaluados.

Que en virtud de lo expuesto el Alcalde del Municipio de Chía,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Ámbito de aplicación. Realizar el proceso de evaluación de desempeño laboral y período de prueba a todos los docentes y directivos docentes del Municipio de Chía que se encuentren sujetos al estatuto de profesionalización docente establecido mediante el decreto 1278 de 2002, el cual debe ser continuo, permanente y sistemático, basado en evidencias que permitan verificar el desempeño profesional de los educadores para su mejoramiento o mantenimiento.

ARTÍCULO SEGUNDO: Evaluadores.

1. *Evaluación de docentes:* En cada institución educativa, los Rectores son los responsables de la evaluación de desempeño y evaluación de período de prueba de coordinadores y docentes a su cargo que se encuentren amparados bajo las normas del decreto 1278 de 2002, exceptuando aquellos casos en los que el directivo docente rector se encuentre en período de prueba o en encargo. En este caso la evaluación será realizada por el directivo docente rector vinculado en propiedad de la institución educativa más cercana a esta.
2. *Evaluación de rectores:* Delegar la función de evaluación anual de desempeño laboral y período de prueba a los rectores de las instituciones educativas oficiales del Municipio de Chía en:
 - a. El Secretario de Educación o quien haga sus veces.
 - b. El líder del grupo de calidad educativa de la Secretaria de Educación
 - c. El líder del grupo de personal de la Secretaria de Educación.

Parágrafo: En caso de presentarse traslado del docente o directivo docente por parte de la entidad territorial por cualquier razón, la evaluación se realizara por los docentes y directivos docentes que tengan el vinculo mencionado en el numeral primero del presente artículo, con el apoyo del rector de la institución educativa en la que se encontraba el docente, fundamentando por escrito a manera de narración breve, en caso de una acción o hecho que llegare a afectar de cualquier modo la calificación del docente o directivo docente coordinador.

ARTICULO TERCERO: Metodología. La metodología de la evaluación se llevará a cabo con evidencias que fundamenten la puntuación asignada a las competencias laborales y contribuciones individuales de los evaluados, siendo tales evidencias las recopiladas a manera de encuestas, entrevistas, cuestionarios, diarios de campo, autoevaluaciones, pautas de observación o cualquiera otro medio similar, siempre que se realice dentro de la comunidad educativa correspondiente, el desarrollo de la evaluación anual de desempeño laboral será realizada con base en los protocolos dispuestos por el Ministerio de educación Nacional, donde debe quedar registrado el nombre e identificación de evaluado y evaluador, tiempo de la evaluación, puntaje asignado de las valoraciones, el resultado final, el perfil gráfico de competencias, el plan de desarrollo personal concertado y la notificación personal del resultado. En caso de no ser posible llevar a cabo la evaluación por parte del evaluador por causa debidamente motivada, la Secretaria de Educación podrá designar un nuevo evaluador de condiciones y características similares.





El desarrollo de la evaluación de período de prueba será realizada con base en los protocolos establecidos por la Secretaria de Educación y se aplicará únicamente a los docentes que hayan prestado sus servicios por lo menos durante cuatro (4) meses continuos en el año lectivo, debe por lo menos quedar registrado el nombre e identificación de evaluado y evaluador, tiempo de la evaluación puntaje asignado en las valoraciones, el resultado final y la notificación personal del resultado. En caso de no ser posible llevar a cabo la evaluación por parte del evaluador por causa debidamente motivada, la Secretaria de Educación podrá designar un nuevo evaluador de condiciones y características similares.

En este mismo proceso se obtiene información válida acerca de los logros educativos que produce en los estudiantes el despliegue de las capacidades cognitivas, éticas, pedagógicas, afectivas y de relaciones interpersonales de los profesionales de la docencia. (evaluación de competencias específicas). Así mismo, este proceso permite observar la actuación del docente en los escenarios de la organización escolar con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones sociales y comunitarias y en la proyección institucional a la comunidad (evaluación de desempeño).

ARTICULO CUARTO: Planeación y preparación de la evaluación de desempeño y período de prueba. Etapa en la cual tanto evaluador como evaluado, podrán concertar y definir de forma individual o institucional las tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales que equivalen al 30% de la evaluación; los porcentajes para cada área de competencias funcionales debe asignarse teniendo en cuenta que la suma de estas debe corresponder al 70% del total de la evaluación y las contribuciones individuales para cada evaluado por competencia y área de gestión junto con su fundamento de evidencia.

En la Evaluación de período de prueba el evaluador y el evaluado concertarán y definirán de forma individual o institucional el puntaje asignado a cada una de las competencias tanto de la evaluación de desempeño laboral (tipo B, tipo C), como de la evaluación de competencias (Tipo A); los porcentajes para cada tipo de evaluación debe corresponder al 100% y la calificación obtenida debe ser como mínimo el 60% para ser superado el período de prueba.

Parágrafo: En caso tal que las competencias comportamentales no se logren concertar entre las partes integrantes de la evaluación, la secretaria de Educación de Chía determina para ser evaluadas en el período 2011, las siguientes competencias comportamentales:

Para los Rectores, y Coordinadores: Será evaluada la iniciativa, la negociación y mediación y, la comunicación y relaciones interpersonales.

Para los Docentes con y sin superior inmediato: Será evaluado el liderazgo, el trabajo en equipo y el compromiso social e institucional.

ARTICULO QUINTO: Periodos de Valoración y Calificación. Para efectos del desarrollo y realización de la evaluación de desempeño laboral anual y período de prueba de docentes y directivos docentes de conformidad con el decreto 3782 de 2007 y en atención al fallo del Honorable Consejo de Estado, en el que se decreta la nulidad de las expresiones dos valoraciones y primera valoración, contenido en el expediente 11001032500020080000700, con número interno 0028-2008,.. se ha establecido por parte del Municipio – Secretaria de Educación, un período de valoración de competencias para todos los evaluados, así:

El período comprendido entre los diez y siete (17) días del mes de enero de dos mil once (2.011) y el veintisiete (27) de noviembre de dos mil once (2.011).





ARTICULO SEXTO: Entrega de resultados. Rectores, delegados y en general, todos los evaluadores entregaran con radicación SAC a la secretaria de educación de Chía, los protocolos de evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes debidamente diligenciados y firmados en forma impresa y magnética, el día nueve (09) del mes de diciembre de dos mil once (2.011)

ARTICULO SÉPTIMO: Notificaciones y Recursos. El evaluador deberá notificar personalmente el resultado de la evaluación al evaluado de acuerdo con lo establecido en el código contencioso administrativo, en caso de no ser posible, esta se hará por edicto en los términos establecidos para tal caso por el mismo código. Contra el acto de evaluación de desempeño laboral proceden los recursos de reposición y apelación dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal, los cuales serán resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la interposición del mismo.

ARTICULO OCTAVO: Impedimentos y Recusaciones. Para efectos de los impedimentos y recusaciones que se generen por parte de evaluador o evaluado en el desarrollo de la evaluación de desempeño laboral, por encontrarse por lo menos uno de ellos incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, se procederá de la forma descrita en el artículo 24 del Decreto 3782 de 2007 expedido por el Ministerio de Educación Nacional.

ARTICULO NOVENO: Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas de su misma naturaleza que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

23 AGO 2011

JORGE ORLANDO GAITAN MAHECHA
Alcalde

Proyectó: Martha Lucia Pedraza /Liliana Villalobos
Aprobó: Alvaro Castrillón Lopera

