

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por los artículos 7 y 10 de la Ley 715 de 2001, Artículo 2.4.1.5.1.10 del Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015, Decreto 1278 de 2002, Decreto 3782 de 2007, y

CONSIDERANDO

Que es competencia de las entidades territoriales certificadas, de conformidad al artículo 7º numeral 7.7 de la Ley 715 de 2001, evaluar el desempeño de los rectores de las Instituciones Educativas Oficiales del municipio.

Que dentro de las funciones asignadas por el artículo 10º numeral 10.10 de la Ley 715 de 2001, corresponde a los rectores realizar la evaluación anual de desempeño de 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, 35 y 36, la evaluación, tipos de evaluación, objetivos de la evaluación, principios de la evaluación, alcance de la evaluación, evaluación de periodo de prueba, evaluación de desempeño, resultados y consecuencias de la evaluación de desempeño.

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

Que la Guía N°31 "Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral" de Ministerio de Educación Nacional, contiene los lineamientos generales del contexto legal, conceptual y metodológico sobre los cuales se fundamenta todo el proceso de la evaluación de desempeño. Así mismo, enuncia las responsabilidades de la Secretaría de Educación la cual se encarga de establecer, por medio de Acto administrativo, los parámetros y procedimientos generales y nombrar el responsable de efectuar la evaluación de desempeño anual de los rectores, así como el responsable de la evaluación en el caso que el evaluador se retire del cargo o se encuentre impedido para efectuar.

Que según el literal "a" del artículo 2.4.1.5.1.10 del Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015, 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 Resolución N° 15683 de 2016 subroga el Anexo I de la Resolución 9317 de 2016 adoptó el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de Carrera Docente.

Que la Resolución 000253 del 15 de enero del 2019 adiciona unos títulos habilitantes para los cargos y áreas del Anexo I de la Resolución 15683 de 2016 que contiene el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de Carrera Docente, que fuera adoptado mediante la Resolución 9317 de 2016.

RESOLUCIÓN No. 0113
17. ENE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

Que el Consejo de Estado, en la sentencia proferida el 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 directivos y decretó la nulidad de las expresiones: "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el Decreto arriba mencionado.

Que, según la Directiva Ministerial N° 26 del 31 de agosto de 2010 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, sólo se emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres (3) meses continuos o discontinuos.

Que la Directiva Ministerial N° 30 del 24 de junio de 2015 establece en las responsabilidades de la Entidades Territoriales Certificadas, en su numeral 23: Aplicar los criterios de evaluación para los docentes tutores contenidos en el documento guía "La evaluación ordinaria periódica de desempeño anual de los docentes tutores regidos por el estatuto de profesionalización docente".

En mérito de lo anterior, este despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Organizar y divulgar el proceso de evaluación de desempeño anual de los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Soacha que se rigen por el decreto 1278 de 2002 para el período lectivo 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN: La presente resolución aplica para la vigencia 2022 a los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 que prestan sus servicios en los establecimientos educativos oficiales del municipio de Soacha.

ARTÍCULO TERCERO. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: La evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente y directivo docente que haya ingresado mediante concurso, según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superado la evaluación de periodo de prueba, se encuentre inscrito en el escalafón y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, en termino igual o superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.

PARAGRAFO: La evaluación de desempeño docente para los profesionales con título diferente al del licenciado en educación, que están cursando un programa de posgrado en educación es a partir de que cumpla todos los requisitos señalados en el artículo 2.4.1.4.1.3 del Decreto 915 de 2016, esto es a partir de que aporte el título de posgrado y sea inscrito en el escalafón docente, adicionalmente que cumplan con los demás requisitos enunciados.

ARTÍCULO CUARTO. EVALUADOR DE DOCENTES Y COORDINADORES: El rector de cada institución educativa oficial del Municipio evaluará el desempeño de los docentes y coordinadores que laboran en dicha institución educativa, y que se encuentran regidos por el Decreto 1278 de 2002.

ARTÍCULO QUINTO. COMITÉ EVALUADOR DE RECTORES: Para efectos de desarrollar el proceso de evaluación de desempeño de los directivos docentes Rectores regidos por el Decreto 1278 de 2002, que superaron el periodo de prueba o, en caso tal, hayan sido nombrados en encargo y han laborado en el establecimiento educativo en forma continua o discontinua, en término igual o superior a tres (3) meses, la Secretaría de Educación constituye el siguiente Comité Evaluador:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

CARGO	DEPENDENCIA
Secretaría de Educación	Despacho
Directora de Calidad Educativa	Dirección de Calidad Educativa
Directora Administrativo y Financiero	Dirección Administrativa y Financiera
Directora de Cobertura Educativa	Dirección de Cobertura Educativa
Profesional Inspección y Vigilancia	Despacho
Profesional Área Jurídica	Despacho
Profesional Área de Planeación Educativa	Despacho

ARTÍCULO SEXTO. EVALUADOR DE DOCENTES TUTORES: Para los docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002 que cumplen funciones de tutores en el Programa "Todos a Aprender", la evaluación de desempeño se realizará por el Rector de la institución educativa oficial designada mediante acto administrativo por la cual se le concede la comisión de servicio.

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

- Organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño docente.
- Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación de desempeño y su correspondiente cargue en el Sistema HUMANO, dando la respectiva orientación, acompañamiento y seguimiento al cumplimiento a lo dispuesto en la guía No 31 de evaluación del desempeño docente y su reglamentación, tomando las medidas administrativas y disciplinarias que correspondan en caso de incumplimiento de lo establecido para tal fin.
- Analizar los resultados de la evaluación como insumo para la formulación e implementación de Planes de Apoyo al Mejoramiento y al Plan Territorial de Formación Docente.
- Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados.
- Incorporar la copia del protocolo con el resultado final de las evaluaciones en la historia laboral del evaluado.
- Resolver los recursos de apelación que presenten lo evaluados.

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

- Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación.
- Elaborar un cronograma del proceso de evaluación que defina tiempos, actividades y resultados esperados, y entregarlo a la Secretaría de Educación de acuerdo con lo establecido en la presente resolución.
- Organizar un archivo físico o digital en el que se conserven copias de los protocolos y las carpetas de evidencias de los docentes y directivos docentes evaluados, a su cargo.
- Valorar de manera objetiva las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del periodo de evaluación del docente, docente orientador o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

- e) Realizar seguimiento permanente al desempeño del docente, docente orientador o directivo docente y dejar el registro respectivo en el Sistema HUMANO o en los instrumentos de recolección de información diseñados para tal fin.
- f) Determinar una valoración final mediante diligenciamiento del protocolo en el Sistema HUMANO basado en el análisis de las evidencias valoradas anteriormente.
- g) Notificar al docente o directivo docente el resultado final de su evaluación.
- h) Concertar con el evaluado un plan de desarrollo o personal objeto de seguimiento periódico
- i) Resolver y dar curso a los recursos que sean interpuestos.
- j) Entregar a la Secretaría de Educación, en los términos establecidos en la presente resolución, copia de los protocolos diligenciados y firmados.

ARTÍCULO NOVENO. RESPONSABILIDADES DEL EVALUADO: En el marco del proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, corresponde al evaluado:

- a) Informarse del 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 y asertiva.
- c) Aportar oportunamente evidencias pertinentes sobre su desempeño y competencias específicas asociadas al desempeño laboral.
- d) Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional.
- e) Guardar una copia de su evaluación anual de desempeño laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN: Para el periodo de evaluación anual de 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 de desempeño se considerará satisfactoria. Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación inferior al 60%, se considerará no satisfactoria, de conformidad con el artículo 36 del Decreto 1278 de 2002.

PARÁGRAFO: 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%).

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. COMPETENCIAS FUNCIONALES: Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas por 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 en tres (3) áreas de gestión institucional, tal como se explica en el siguiente cuadro:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión		
Área de gestión	Competencias docentes	Competencias directivos docentes
Directiva	No aplica	<ul style="list-style-type: none"> Planeación y organización directiva Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> Dominio curricular Planeación y organización académica Pedagogía y didáctica Evaluación del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> Pedagogía 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 de 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 DÉCIMO SEGUNDO. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES: El evaluador y el 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, indicando 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dado que las contribuciones individuales aportan al logro de metas institucionales, éstas no establecen la totalidad del cumplimiento o alcance de las actuaciones intencionales de cada una de las competencias funcionales (Anexo 1 Guía 31/MEN). Es decir, la valoración del desempeño de una competencia no se determina solamente por el cumplimiento de esta contribución individual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La formulación de las contribuciones individuales de las competencias a las que les corresponda, debe evidenciar, desde los diferentes cargos, la implementación y apropiación de las políticas, programas, proyectos y estrategias nacionales, municipales y/o institucionales que se estén desarrollando en las instituciones educativas oficiales (Programa Todos a Aprender, Bilingüismo, DUA, Plan Lector, educación inclusiva, innovación educativa, competencias digitales, educación emocional, ambientes de aprendizaje para la ciencia, tecnología y bilingüismo, Proyectos Transversales, entre otros).

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES: Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con los 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 el evaluador y el evaluado, y se recomienda identificar aquellos aspectos que requieran de mayor desarrollo precisamente para impulsar el mejoramiento de estas competencias.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

Competencias comportamentales de docentes y directivos docentes

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo• Relaciones interpersonales• Trabajo en equipo• Negociación y mediación | <ul style="list-style-type: none">• Compromiso social e institucional• Iniciativa• Orientación al logro |
|--|---|

(Guía N° 31, Anexo 1 Glosario de Competencias)

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. EVIDENCIAS: Es el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes, en relación con las competencias evaluadas, recolectadas a lo largo del periodo de evaluación como producto del seguimiento al desempeño laboral que podrán ser aportadas y consultadas por el evaluador en cualquier momento. Cada evidencia debe estar claramente relacionada con las contribuciones individuales y los criterios de evaluación propuestos para cada competencia, al igual que con las competencias comportamentales seleccionadas. Las evidencias pueden ser de dos tipos, testimoniales y documentales (revisar la Guía N° 31, pág. 18). Estas evidencias deben reposar en un archivo (físico o digital) destinado para tal fin; el cual queda bajo el poder de la Rectoría de la institución educativa.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO. INSTRUMENTOS DE APOYO: Los instrumentos permiten recoger, de forma sistemática y objetiva, información sobre el desempeño del docente relacionado con las competencias funcionales y comportamentales, las actuaciones intencionales y contribuciones individuales definidas para el proceso. Por lo tanto, el evaluador podrá elegir, adaptar y/o diseñar los instrumentos que considere necesarios para el proceso de evaluación, siempre y cuando éstos sean válidos (pertinentes con su contenido en relación con los aspectos sobre los cuales se indaga) y confiables (deben proporcionar información consistente en diferentes ocasiones).

En este sentido, los instrumentos dispuestos para poder recolectar evidencias testimoniales son:

- a. Encuestas a estudiantes y padres de familia
- b. Entrevistas, cuestionarios
- c. Diarios de campo
- d. Pautas de observación de clase
- e. Instrumentos de valoración de evidencias
- f. Formatos de autoevaluación

PARÁGRAFO: La Secretaría de Educación ofrece los instrumentos virtuales de Encuestas a estudiantes, a padres de familia y a Consejos Directivos las cuales serán aplicados por los evaluadores, de conformidad con las directrices que se dispongan al respecto.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. 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:

- a. Sobresaliente: entre 90 y 100 puntos.
- b. Satisfactorio: entre 60 y 89 puntos.
- c. No Satisfactorio: entre 1 y 59 puntos.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. CAPACITACIONES Y ASISTENCIAS TÉCNICAS: La Secretaría de Educación implementará el siguiente cronograma de capacitación y asistencias técnicas así:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

TIPO	TEMA	FECHA
CAPACITACIÓN	Generalidades del proceso de evaluación de desempeño laboral Socialización acto administrativo Manejo del Sistema HUMANO	A todos los evaluadores durante el mes de enero o febrero de 2022
ASISTENCIA TÉCNICA	Contribuciones Individuales y evidencias	A solicitud de la IEO a lo largo del año escolar 2022
	Seguimiento y valoración a evidencias	
	Aplicación de instrumentos de recolección de información	

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ESTABLECIDAS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES: Para garantizar el proceso de planeación, organización, ejecución, control y reporte oportuno de los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes nombrados en el marco del Decreto 1278 de 2002, se establece el siguiente cronograma de actividades, el cual rige a partir de la expedición de la presente resolución:

ETAPA	TIEMPOS	ACTIVIDADES	PRODUCTO
PLANEACIÓN	Hasta el 28 de febrero de 2022	Elaborar y socializar un cronograma del proceso de evaluación que defina tiempos, actividades y resultados esperados en cada etapa, ajustado a los términos definidos por la Secretaría de Educación.	Cronograma del proceso de evaluación de desempeño laboral socializado con los docentes a evaluar.
		Concertar con los docentes o directivos docentes las contribuciones individuales y competencias comportamentales a evaluar, así como también los porcentajes ponderados para cada área de gestión.	Anexo 5. Tabla resumen competencias, contribuciones individuales, criterios y evidencias (Guía 31/MEN). Anexo 2. Tabla de evidencias (Guía 31/MEN).
		Definir los instrumentos para la recolección de información.	Instrumentos definidos (encuestas, formatos, otros documentos).
		Disponer de un sistema de archivo físico y/o digital para organizar los diferentes documentos e instrumentos de apoyo de los docentes.	Carpeta de evidencias organizada para cada evaluado (en medio físico y/o digital).
	Hasta el 31 de marzo de 2022	Realizar cargue de la información de los anexos 2 y 5 en el Sistema HUMANO.	Información cargada en el Sistema HUMANO.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

		Radicar ante la Secretaría de Educación a través del Sistema de Atención al Ciudadano SAC de la Entidad.	Cronograma y acta de reunión.
	Desde el 1 de abril hasta el 31 de mayo de 2022	Modificaciones o ajustes a las contribuciones individuales y competencias comportamentales a evaluar. En una sola oportunidad y exclusivamente en casos debidamente justificados ante el evaluador , el docente o directivo docente podrá realizar ajustes o modificaciones a las contribuciones individuales concertadas al 31 de marzo de 2022.	Acta mediante la cual se establece la necesidad de realizar los ajustes necesarios. Registro en el Sistema HUMANO de las contribuciones individuales y evidencias acordadas entre el evaluador y el evaluado.
DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN	Hasta el 04 de diciembre de 2022	Realizar observación y seguimiento sistemático permanente al desempeño del docente o directivo docente objeto de evaluación.	Anexo 2. Tabla de evidencias (Guía 31/MEN) diligenciada. Carpetas de evidencias físicas y/o magnéticas organizadas. Registro del seguimiento a las contribuciones individuales y evidencias concertadas en el Sistema HUMANO.
		Aplicar los instrumentos de seguimiento y de recolección de información y valorar las evidencias previamente definidas aportadas por los docentes.	Instrumentos aplicados y registro del seguimiento realizado.
VALORACIÓN DEFINITIVA Y CARGUE AL SISTEMA HUMANO	Desde el 14 de noviembre hasta el 04 de diciembre de 2022	Asignar el valor numérico a las competencias del docente o directivo docente evaluados a partir del análisis de las evidencias recolectadas durante la etapa de desarrollo de la evaluación. Para esta calificación se deben utilizar valores enteros.	Protocolo diligenciado únicamente en el Sistema HUMANO con firmas del evaluador y el evaluado, así como la notificación.
		Notificar los resultados de la evaluación al docente o directivo docente evaluado.	

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

		Acordar con el evaluado el Plan de Desarrollo personal y profesional si el evaluado obtiene en su resultado final una valoración inferior a 60 puntos.	Plan de Desarrollo Personal y Profesional acordado.
ARCHIVO EN LA HOJA DE VIDA	Hasta el 18 de diciembre de 2022	Remitir a la Secretaría de Educación los protocolos de evaluación y formatos en medio físico (únicamente) organizadas por número de cedula, mediante oficio, previa verificación del correcto diligenciamiento y suscripción por ambas partes.	Oficio remisorio a la SEM junto con protocolos completos y firmados por las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO: En relación con la evaluación de desempeño a los Rectores de las Instituciones Educativas Oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, la Secretaría de Educación definirá el cronograma específico de conformidad con lo anterior y notificará el mismo mediante memorando.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso de omitirse el cumplimiento de la etapa de planeación en lo relacionado con la concertación de contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias (anexo 5) en los tiempos establecidos en el cronograma anterior por razones atribuibles al evaluado o evaluador, deberá darse aplicación a lo establecido en el artículo 3° del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.

PARAGRAFO TERCERO: Los docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278 de 2002 con permiso para desempeñar actividad sindical, independientemente del tipo de permiso concedido, deberá concertar las contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias (Anexo 5) de acuerdo con las funciones propias del cargo que desempeña en la institución educativa y en los tiempos establecidos en la presente resolución y de conformidad con la normatividad señalada en la misma. La valoración del desempeño se realizará siempre que hubiese cumplido con el presupuesto normativo que prevé que el docente debe laborar en la respectiva Institución Educativa por un término igual o superior a tres (03) meses continuos o discontinuos.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. La Secretaría de Educación, en cumplimiento de las responsabilidades conferidas en el Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015, realizará seguimiento permanente al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente resolución y la normatividad señalada en la misma, que garantice el efectivo y oportuno desarrollo del proceso de evaluación anual del desempeño laboral de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2001, así:

ETAPA	ACCIÓN DE SEGUIMIENTO	PRODUCTO A SOLICITAR	FECHA	RESPONSABLES
Planeación	Verificación de concertación de acuerdos con la totalidad de los docentes y directivos docentes viabilizados para evaluar	<ul style="list-style-type: none"> Cronograma Acta de reunión de concertación Acta o formato en el que certifique que todos los evaluados cuentan con su Anexo 5 (firmado por todos) 	Marzo de 2022	Profesional Docente Calidad Educativa Ev. Dir.

RESOLUCIÓN No. 0113
17 ENE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

	Revisión del cargue de los Anexo 5 en el Sistema HUMANO	Sistema HUMANO	Abril de 2022	Profesionales Ev. Docente Dir. Calidad Educativa y Dir. Administrativa y Financiera
Desarrollo	Verificación de aplicación de mecanismos de seguimiento al desempeño docente	Evidencia del seguimiento (formatos, instrumentos, actas, correspondencia)	Octubre-noviembre de 2022	Profesional Ev. Docente Dir. Calidad Educativa
Valoración final	Verificación del cargue de la valoración definitiva en Sistema Humano	Sistema HUMANO	Diciembre de 2022 y enero de 2023	Profesionales Ev. Docente Dir. Calidad Educativa y Dir. Administrativa y Financiera
	Verificación de los protocolos de evaluación radicados en la Secretaría de Educación	Protocolos extraídos de Sistema HUMANO firmados por las partes		

ARTÍCULO VIGÉSIMO. RECURSOS. Contra el acto de la evaluación anual de desempeño laboral 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 inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente.

Los recursos deben interponerse dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación conforme a lo dispuesto en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 77 ibídem.

PARAGRAFO: A partir del día 05 de diciembre de 2022 hasta día anterior al inicio del calendario escolar de la vigencia 2023, se suspende el procedimiento de notificación del acto de evaluación anual de desempeño laboral docente del año lectivo 2022 a los docentes y directivos docentes que se encuentren en vacaciones, licencias e incapacidades y de los recursos de reposición y apelación presentados por los docentes y directivos docentes ante el acto de evaluación anual de desempeño laboral docente del año lectivo 2022.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. IMPEDIMENTO Y RECUSACIONES: El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en el Código General del Proceso 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 este, 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 diez (10) días hábiles siguientes.

Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el Código General del Proceso.

RESOLUCIÓN No. 0 113

17 ENE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORGANIZA Y SE DIVULGA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA QUE SE RIGEN POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA EL PERÍODO LECTIVO 2022"

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

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO: El presente acto administrativo entrará en vigencia a partir de su expedición y publicación

Dado en Soacha, a los 17 ENE 2022

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


GLORIA ALVAREZ TOVAR
Secretaria de Educación

Elaboró: Julieth Lozada/ Profesional Universitario SEM
Revisó: Sonia Marentes Bello/ Profesional Universitario SEM
Revisó: Sandra Liliana Trilleras/ Directora Calidad Educativa SEM
Revisó: Magda Córdoba/ Directora Administrativa y Financiera SEM
Proyectó: Andrés Saraza – Profesional Universitario Grado 2 / Área Jurídica
Revisó: Luz Amanda Laverde Sabogal - Profesional Especializado / Líder Jurídica
Revisó: Sandra Milena Quimbayo /Asesora despacho SEM