



700.15.15 RESOLUCIÓN No 0048 DE 15 ENE 2024

"Por la cual se establecen parámetros generales, responsabilidades y orientaciones para la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DE CASANARE

En uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas en las Leyes 115 de 1994 y 715 de 2001, Decreto Nacional 1075 del 26 de mayo de 2015 y el Decreto Departamental 084 de 2014.

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1278 del 19 de junio de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, determina en el Capítulo IV que el ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente y establece parámetros generales de la evaluación docente, tales como: tipos, objetivos, principios, alcances y consecuencias.

Que el Decreto N° 3782 del 2 de octubre de 2007, por el cual se 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, establece en su Artículo 10, las responsabilidades de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada en esta materia.

Que de conformidad con el Literal a del Artículo 10 del Decreto 3782, es responsabilidad de la Secretaría de Educación Departamental organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes nombrados en los establecimientos educativos estatales.

Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Circular N° 38 del 07 de diciembre de 2018, impartió orientaciones sobre la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes en el sentido de que la Directiva Ministerial 08 de 2008 y la Guía Metodológica N° 31, continúan vigentes.

Que la Guía 31, "Guía Metodológica. Evaluación Anual de Desempeño Laboral", contiene los lineamientos generales de orden legal, conceptual, procedimental y metodológico para desarrollar la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias, orientado a la obtención de resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas.

Que la implementación en el departamento de Casanare del "Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral PTA/FI 3.0" - estrategia de formación, acompañamiento y formación integral en los establecimientos educativos oficiales en Colombia, requiere del ejercicio profesional de docentes tutores, algunos de ellos regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 que deben ser evaluados en concordancia con los lineamientos contenidos en la guía diseñada por el Ministerio de Educación Nacional: "La Evaluación Periódica de Desempeño Anual de los Docentes Tutores Regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente".



RESOLUCIÓN No 0048 DE 15 ENE 2024
700.15.15

"Por la cual se establecen parámetros generales, responsabilidades y orientaciones para la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".

Que es deber de la Secretaría de Educación de Casanare designar, mediante acto administrativo, a los servidores públicos encargados de realizar la evaluación de los rectores y directores rurales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, en los municipios no certificados de la entidad territorial y organizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en el territorio.

Que la Secretaría de Educación de Casanare profirió la Resolución 2344 del 26 de octubre de 2023, *"Por la cual se fija el Calendario Académico A para el año 2024, para los establecimientos educativos oficiales que imparten educación formal en los niveles de preescolar, básica y media o de educación para adultos de los municipios no certificados del Departamento de Casanare"*, determinándose como fecha de inicio de actividades de desarrollo institucional para docentes y directivos docentes el 15 de enero de 2024 y de finalización el 06 de diciembre de 2024.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- **Ámbito de Aplicación y adopción de protocolos.** Realizar el proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral a todos los docentes y directivos docentes de los municipios no certificados del departamento de Casanare que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002; superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, por un término igual o superior a tres (3) meses durante el año lectivo 2024. El proceso evaluativo se desarrollará con la aplicación de los protocolos diseñados por el Ministerio de Educación Nacional y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARÁGRAFO: La evaluación de desempeño de los docentes tutores debe llevarse a cabo bajo los lineamientos contenidos en la Guía "La Evaluación Ordinaria Periódica de Desempeño Anual de los Docentes Tutores regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente", expedida por el Ministerio de Educación Nacional. La evaluación de desempeño anual de un docente tutor debe ser realizada por el rector o director del establecimiento educativo acompañado por el tutor durante el año escolar.

ARTÍCULO 2.- **Objeto.** Orientar la aplicación de la evaluación docente con un enfoque de mejoramiento continuo. La evaluación anual del desempeño laboral es un proceso continuo, permanente y sistemático, basado en evidencias que permitan verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos por mejorar durante cada año lectivo.

ARTÍCULO 3.- **Evaluadores.** Asignar funciones para realizar la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de los docentes y directivos docentes en el Departamento de Casanare, a los siguientes servidores públicos:



RESOLUCIÓN No **0048** DE **15 ENE 2024**

700.15.15

"Por la cual se establecen parámetros generales, responsabilidades y orientaciones para la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".

- a) Los Rectores y Directores Rurales de los diferentes establecimientos educativos serán los encargados de realizar la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y coordinadores, regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, en sus respectivas instituciones y centros educativos.
- b) La Secretaría de Educación del departamento de Casanare, mediante acto administrativo, designará los servidores públicos encargados de realizar la evaluación anual de desempeño laboral de los rectores y directores rurales que accedieron a los cargos directivos, cuyo ejercicio profesional se encuentra regulado por el Decreto Ley 1278 de 2002 y sus disposiciones reglamentarias y de los docentes y directivos que por recusación o impedimento requieran la asignación de otro evaluador.

ARTÍCULO 4.- Responsabilidades del evaluador. Son responsabilidades del evaluador, entre otras, las siguientes:

- a) Realizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes con sujeción estricta a los tiempos señalados en el cronograma establecido en el Artículo 12 de esta resolución y en concordancia con los procesos y orientaciones contenidos en la Guía Metodológica N° 31 y los protocolos aprobados por La Comisión Nacional del Servicio Civil y las circulares que expida la Secretaría de Educación de Casanare, orientadoras de las diferentes fases del proceso evaluativo. La evaluación de los docentes tutores del "Programa de tutorías para el aprendizaje y la formación integral PTA/FI 3.0", se realizará con base en la guía: "La Evaluación Periódica de Desempeño Anual de los Docentes Tutores Regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente".
- b) Concertar con el evaluado, al comienzo del año lectivo y en el marco del cronograma establecido por la Secretaría de Educación, las contribuciones individuales, los criterios de evaluación y las evidencias que servirán de base a los seguimientos y retroalimentaciones programados durante el año y otorgarán sustento a la valoración realizada al finalizar el año académico. Para tal efecto, se procederá a construir, entre evaluador y evaluado, el Anexo 5 configurado por las siguientes categorías: competencias, contribuciones, criterios y evidencias.
- c) Realizar los seguimientos y las correspondientes acciones de retroalimentación de acuerdo con el cronograma establecido por el establecimiento educativo y valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir, al finalizar el año lectivo, la calificación del docente con observancia estricta de las fechas fijadas por la Secretaría de Educación en el presente acto administrativo.
- d) Realizar seguimiento al plan de desarrollo personal y profesional concertado con el evaluado.
- e) Notificar al docente o directivo docente evaluado el resultado final de su evaluación.



700.15.15 RESOLUCIÓN No 0048 DE 15 ENE 2024

"Por la cual se establecen parámetros generales, responsabilidades y orientaciones para la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".

- f) Tramitar y resolver los recursos que sean interpuestos de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- g) Entregar a la Secretaría de Educación de Casanare, en las fechas establecidas en el cronograma que hace parte de esta Resolución, los resultados finales de la evaluación en los protocolos adoptados para tal efecto y descargados directamente desde el Sistema de Información de Recursos Humanos, HUMANO en Línea.
- h) Consolidar y analizar la información de los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes y diseñar e implementar estrategias de mejoramiento docente que serán incorporadas en el Plan de Mejoramiento Institucional - PMI.

ARTÍCULO 5.- Etapas de la Evaluación: La evaluación se asume como un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas:

- a) Planeación y Preparación. Tiene como propósito disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar el proceso de evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes en sus diferentes etapas.
- b) Desarrollo de la Evaluación. Durante esta etapa se debe realizar la recolección y valoración de la información y, conjuntamente, evaluado y evaluador harán los seguimientos periódicos de acuerdo con las fechas establecidas en la presente resolución. La valoración del desempeño se realizará una sola vez, al finalizar el año lectivo. El evaluador se reunirá con el evaluado para analizar y reflexionar sobre el proceso; revisar el cumplimiento de las contribuciones, criterios y evidencias y diseñar el plan de desarrollo personal y profesional.
- c) Análisis y Uso de Resultados. Realizada la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes, es importante consolidar la información para analizarla de manera integral y tomar decisiones sobre acciones para mejorar el desempeño de los docentes y directivos docentes. Estas acciones institucionales se incorporarán en el Plan de Mejoramiento Institucional - PMI. Es necesario promover el uso de los resultados de la evaluación para materializar el enfoque de mejoramiento permanente, en las dimensiones personal y profesional de docentes y directivos docentes, bajo el cual se orienta el proceso evaluativo.

ARTÍCULO 6.- Apoyo para Evaluación de Directivos. El Decreto 3782 del 02 de octubre de 2007 en su Artículo 6 establece que "Para la evaluación de los rectores o directores rurales, el evaluador contará con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva secretaría de educación." Por lo anterior, los evaluadores consultarán a los funcionarios de la Secretaría de Educación con el fin de obtener información sobre la oportunidad, eficiencia y calidad con que los directivos docentes realizan las tareas que se les asignan.



700.15.15 RESOLUCIÓN No 0048 DE 15 ENE 2024

"Por la cual se establecen parámetros generales, responsabilidades y orientaciones para la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".

ARTÍCULO 7.- Evidencias. Las evidencias que dan cuenta del desempeño laboral del evaluado se recogerán durante todo el período, haciendo uso de diferentes instrumentos. Su recolección debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multirreferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información).

PARÁGRAFO: El Resumen de Competencias, Contribuciones, Criterios y Evidencias (Anexo N°5) incorpora una columna para las evidencias que darán sustento al seguimiento y retroalimentación de mitad de año y una columna de evidencias para realización de la valoración al final del año académico. La fase de seguimiento y retroalimentación focalizada, prevista para el mes de septiembre, se desarrollará con base en las observaciones y recomendaciones consignadas en el acta elaborada en el seguimiento y retroalimentación realizada en el mes de junio.

ARTÍCULO 8.- Recursos de reposición y apelación. 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. Dichos recursos deben ser presentados personalmente ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 9.- Impedimentos y recusaciones. El Decreto 3782 en su Artículo 24 establece que 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 previstas en la ley, en particular en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el Código Único Disciplinario. En tal caso, el evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. De igual manera, el docente o directivo docente objeto de evaluación podrá recusar al evaluador ante el superior jerárquico de éste, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en las que soporta su recusación.

ARTÍCULO 10.- Registro de Resultados en el Sistema Humano. El registro de resultados de las evaluaciones de desempeño laboral de docentes y directivos docentes en el Sistema de información de Recursos Humanos, HUMANO®, es responsabilidad de los directivos docentes evaluadores de los establecimientos educativos. El ejercicio de cargue de información en plataforma se realizará durante el año en la medida en que se vayan realizando las diferentes actividades y cumpliendo las diversas fases de la evaluación. La Dirección Técnica de Calidad Educativa a través del Procedimiento de Gestión de la Evaluación Educativa realizará el seguimiento al cargue oportuno de la información en Humano en Línea.

ARTÍCULO 11.- Consolidación de resultados de evaluación de desempeño laboral. Se reitera la necesidad de sistematizar y consolidar los resultados de la evaluación de todos los docentes y directivos docentes que laboran en el establecimiento educativo. Para tal efecto, se recomienda



700.15.15 RESOLUCIÓN No **0048** DE **15 ENE 2024**

"Por la cual se establecen parámetros generales, responsabilidades y orientaciones para la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".

elaborar un informe de resultados finales en el que se planteen las principales conclusiones del proceso. Se sugiere identificar aspectos comunes en los planes de desarrollo personal y profesional. Con los promedios obtenidos se podrán trazar perfiles gráficos generales del grupo de evaluados para el análisis y toma de decisiones sobre políticas institucionales de apoyo al desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados.

ARTÍCULO 12.- Cronograma. Se fija el Cronograma de Actividades de la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes en el departamento de Casanare para el año 2024. La evaluación de desempeño es un proceso permanente que se realizará durante todo el año escolar: cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) de desarrollo institucional.

Cronograma Evaluación Anual Desempeño Laboral de
Docentes y Directivos Docentes 2024

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES
Enero 15 - febrero 29	Concertación de contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias (Diligenciamiento de Anexo N°5).	Evaluadores / Evaluados
Febrero 05	Entrega en Secretaría de Educación de impedimentos y recusaciones.	Evaluadores
Febrero 09	Fecha límite para la corrección de inconsistencias en el Sistema de Información de Recursos Humanos, HUMANO ®	Evaluadores Calidad Educativa/Evaluación
Marzo 04	Entrega en Secretaría de Educación del formato de concertación de contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias. (Anexo N° 5).	Evaluadores
Marzo - Abril	Revisión de Anexos 5.	Calidad Educativa /Evaluación
Febrero - Diciembre	Monitoreo del proceso de evaluación de desempeño. Asistencias técnicas focalizadas.	Calidad Educativa /Evaluación
Mayo 27 – Junio 21	Primer Seguimiento y retroalimentación.	Evaluadores / Evaluados
Septiembre 02 al 23	Seguimiento y retroalimentación focalizados	Evaluadores /evaluados
Noviembre 01 - Diciembre 06	Valoración y concertación del "Plan de Desarrollo Personal y Profesional de Directivos docentes" (Rectores y Directores Rurales).	Evaluadores /Evaluados



RESOLUCIÓN No 0048 DE 13 ENE 2024

700.15.15

"Por la cual se establecen parámetros generales, responsabilidades y orientaciones para la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".

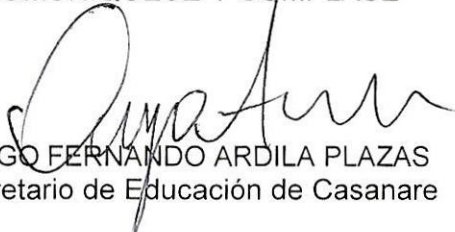
Noviembre 01 - Diciembre 06	Valoración y concertación del "Plan de Desarrollo Personal y Profesional" de docentes.	Evaluadores/Evaluados
Diciembre de 2024	Consolidación y entrega de resultados por parte de los evaluadores a Secretaría de Educación de Casanare.	Evaluadores
Febrero 2024 – Diciembre 2024	Registro de información en el Sistema de Información de Recursos Humanos _HUMANO	Establecimientos Educativos Calidad Educativa Evaluación
Febrero - Marzo 2025	Consolidación y análisis de resultados 2024 del departamento de Casanare	Calidad educativa Evaluación

ARTÍCULO 13.- Copias. Para los fines legales pertinentes, envíese copias del presente acto administrativo a rectores, directores rurales, funcionarios y dependencias que lo requieran.

ARTÍCULO 14.- Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Yopal a los 13 ENE 2024

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


DIEGO FERNANDO ARDILA PLAZAS
Secretario de Educación de Casanare

Vo. Bo. David Federico Díaz Sánchez, Director Técnico de Calidad Educativa.

Revisó. Robert Morales Salamanca, Profesional GED.

Proyectó. César Augusto López Carmona, Líder de Evaluación Educativa.