
 <p>República de Colombia</p> <p>Departamento de Santander</p>	<b>RESOLUCION</b>   - <b>01027</b>	CÓDIGO	AP-JC-RG-89
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	1 de 5

**RESOLUCION NÚMERO 01027 DE 2022**

**31 ENE 2022**

Por la cual se organiza el proceso de evaluación anual de desempeño laboral y periodo de prueba de docentes y directivos docentes de los municipios no certificados del Departamento de Santander, año escolar 2022

**LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER**


En uso de sus facultades legales, y en especial las que le confiere la Ley 115 de 1994, la Ley 715 de 2001 y el decreto 1278 de 2002, Decreto 1075 de 2015, y los Decretos Departamentales No. 539 de 10 de noviembre de 2021 y 542 de 2021, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que el decreto 1278 de 2002, estableció la evaluación para los docentes y directivos docentes que concursaron, cumplieron con los requisitos y fueron nombrados en periodo de prueba.
2. Que el Decreto No. 1075 de 2015, compiló el Decreto No. 3782 de 2007 el cual regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que ingresan al sistema educativo, de acuerdo con lo establecido en el decreto ley 1278 de 2002.
3. Que mediante la Guía N° 31 de junio de 2008, el Ministerio de Educación Nacional estableció las orientaciones y los protocolos para la evaluación anual de desempeño laboral, de directivos docentes y docentes vinculados en virtud del Decreto 1278 de 2002.
4. Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante la directiva N° 26 del 31 de agosto de 2010, con base en la sentencia del Consejo de Estado N° 11001-032-25-000-2008-00007-00 del 25 de febrero de 2010, estableció que el evaluador emitirá sólo una calificación al finalizar el año escolar.
5. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante resolución 1907 del 22 de mayo de 2012, aprobó el protocolo de evaluación en periodo de prueba de directivos docentes y docentes orientadores regidos por el decreto ley 1278 de 2002.
6. Que es competencia de la Secretaría de Educación Departamental, organizar el proceso para la evaluación anual de desempeño laboral y periodo de prueba, de docentes y directivos docentes vinculados de acuerdo con lo establecido en el decreto 1278 de 2002.
7. Que son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.
8. Por lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Organizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral y periodo de prueba de docentes y directivos docentes que laboran en instituciones y centros educativos oficiales de los municipios no certificados del Departamento de Santander, que se regirá por lo dispuesto en el decreto 3782 de 2007; la guía N° 31 de Junio de 2008; Directiva Ministerial N° 26 de 2010; y la circular N°24 de Noviembre de 2011 expedidas por el Ministerio de Educación Nacional y que se llevará a cabo durante el año escolar 2022.

 República de Colombia Gobernación de Santander	<b>RESOLUCION</b>  <b>01027</b>	CÓDIGO	AP-JC-RG-89
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	2 de 5

**ARTICULO SEGUNDO:** La evaluación anual de desempeño y periodo de prueba, será practicada por el jefe inmediato; en el caso de los docentes por el Rector o director Rural y en el caso de los coordinadores, por el Rector.

**ARTICULO TERCERO:** Los Rectores y directores Rurales, serán evaluados por el director de Núcleo del correspondiente municipio, en los municipios donde no hay director de Núcleo, la Secretaría de Educación designará a un Supervisor de Educación o a un director de Núcleo de otro municipio.

**ARTICULO CUARTO:** En caso que se presenten impedimentos por parte del superior jerárquico o reclamación justificada por parte del evaluado, o, ausencia de evaluador por alguna circunstancia administrativa, el afectado deberá notificar a la Secretaría de Educación quien estudiará la petición y si es procedente designará el evaluador correspondiente.

**ARTICULO QUINTO:** La evaluación anual de desempeño laboral se aplicará a los docentes y directivos docentes, nombrados en virtud de lo dispuesto en el decreto ley 1278 de 2002 y se regirá por los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia establecido en el artículo 29 del decreto 1278 de 2002 y el decreto 1075 de 2015.

**ARTICULO SEXTO:** Como resultado del proceso de evaluación anual de desempeño laboral del año 2022, se emitirá una (1) calificación al finalizar el año escolar, según lo dispuesto en la Directiva Ministerial N° 26 del 31 de agosto de 2010.

**ARTICULO SEPTIMO:** La evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes para el año 2022 es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica planear y ejecutar una serie de actividades y aplicar estrategias, que deben desarrollarse rigurosamente, para asegurar la obtención de información objetiva, válida y confiable para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo docente desempeña y del logro de resultados a través de su gestión.

**ARTÍCULO OCTAVO:** Para realizar adecuadamente el proceso, el evaluador tendrá en cuenta los protocolos y otros instrumentos o medios de apoyo, tales como:

- Encuestas aplicadas a docentes, estudiantes, padres de familia y consejo directivo.
- Guías de observación de clase, en el caso de los docentes.
- Evidencias documentales y testimoniales.
- Avances de las contribuciones individuales, registradas al iniciar el año escolar.
- Libros reglamentarios que debe diligenciar oportunamente el evaluado.

**PARAGRAFO 1°:** El evaluador debe apoyarse en los anexos N°2 y N°5 de la Guía N° 31, de junio de 2008, para el registro de evidencias, y, para las contribuciones individuales, criterios y seguimiento al avance de los compromisos en cada competencia, respectivamente.

**PARAGRAFO 2°:** Es necesario que el evaluador y el evaluado acuerden contribuciones que se constituyan en compromisos que evidencien la capacidad de interactuar en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores, desarrollo de competencias ciudadanas y el favorecimiento de relaciones interpersonales cordiales, asertivas, basadas en la confianza, la solidaridad y el respeto.

**ARTÍCULO NOVENO:** Las actividades establecidas para el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño laboral de los docentes durante el año escolar 2022 serán las siguientes:

31 ENE 2022





## RESOLUCION

01027

CÓDIGO	AP-JC-RG-89
VERSIÓN	5
FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
PÁGINA	3 de 5

ACTIVIDADES	FECHA	RESPONSABILIDAD
1. Expedición y socialización del acto administrativo que organiza el proceso de evaluación de docentes y directivos docentes, año 2022.	Febrero 2022	Grupo Talento Humano Grupo Calidad SED
2. Identificación de la población docente y directivo docente por evaluar, año 2022.	Febrero 1 – 15 de febrero 2022	Grupo Talento Humano y Sistemas de Información
3. Solicitud de evaluadores a la Secretaría de Educación, en casos especiales.	Febrero 15 – 1 marzo 2022	Rectores, directores rurales y Docentes
4. Asignación de evaluadores para casos especiales.	febrero 15 – 15 de marzo 2022	Grupo Talento Humano SED
5. Concertación de contribuciones, porcentaje de competencias individuales, selección de las tres competencias	Febrero 15 – 30 marzo 2022	Evaluadores y evaluados
6. Apertura de la evaluación en el sistema humano: Registro del evaluado y las competencias y contribuciones acordadas.	febrero 15 – 8 abril 08 2022	Evaluadores
7. Seguimiento al proceso: a planes de mejoramiento resultantes de evaluación año 2021, a cumplimiento o avance de contribuciones individuales; organización de evidencias.	Febrero 01-30 Noviembre 2022	Evaluadores y evaluados
8. Recopilación de información de otras fuentes: encuestas, observación de clases	Junio 1 - 31 octubre 2022	Evaluadores y evaluadores
9. Revisión y seguimiento a las contribuciones funcionales y comportamentales; retroalimentación, registro de evidencias, apoyo y asistencia técnica, revisión de libros reglamentarios.	Abril 1 – 2 Diciembre 2022	Evaluadores y evaluados
10. Diligenciamiento de protocolos: registro de resultados, definición de la calificación y concertación del plan de mejoramiento personal y profesional.	Octubre 31 – 30 Noviembre 2022	Evaluadores
11. Registro de información en el sistema Humano	Noviembre 01- 05 Diciembre 2022	Evaluadores
12. Notificación a evaluados	Noviembre 01- 05 Diciembre 2022	Evaluadores
13. Interposición de recursos: de reposición ante el calificador, (dentro de 5 días hábiles siguientes a la notificación y de apelación ante el superior inmediato del evaluador.	Noviembre 01-05 Diciembre 2022	Evaluados
14. Entrega de protocolos a la secretaria de Educación.	Diciembre 05 de 2022 - 31 enero 2023	Rectores y Directores Rurales Directores de Núcleo
15. Elaboración de consolidado general y remisión de informe de análisis de resultados.	febrero 2023	Equipo de calidad educativa.
16. Cierre proceso de evaluación año 2022	Enero 31 de 2023	Sistemas de información - Grupo talento humano

31 ENE 2022

 República de Colombia Observación de Santander	<b>RESOLUCION</b>  <b>01027</b>	CÓDIGO	AP-JC-RG-89
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	4 de 5

**ARTÍCULO DECIMO:** Corresponde a los directores de Núcleo y funcionarios responsables de la asistencia técnica y acompañamiento a los Establecimientos Educativos, hacer el seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las actividades establecidas en la presente resolución, para la ejecución del proceso de evaluación de desempeño laboral de los directivos y docentes.

**ARTÍCULO UNDECIMO:** De acuerdo con lo establecido en el decreto ley 1278 de 2002 y la circular 024 de noviembre de 2011, para la práctica de la evaluación en Período de Prueba, se debe tener en cuenta la fecha de posesión e identificar la efectiva prestación del servicio, de un mínimo de cuatro (4) meses de labores en el cargo para el cual fueron nombrados, durante el año escolar. Los docentes o directivos que no cumplan con este requisito durante el año escolar presente, deben ser evaluados en el siguiente año escolar.

**ARTÍCULO DUODÉCIMO:** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.4.1.5.3.2 del Decreto 1075 de 2015, 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.

Por consiguiente, si el evaluado no está de acuerdo con la valoración de desempeño podrá hacer uso de los recursos que le atañen por Derecho.

**Recurso de reposición** el recurso de reposición se instaura ante el evaluador para que aclare, modifique o revoque la calificación.

**Recurso de Apelación** En el caso del recurso de apelación se interpone ante el inmediato superior del evaluador, para que aclare, modifique o revoque la calificación. Es necesario precisar que el recurso de apelación podrá interponerse directamente sin agotar el de reposición o subsidiario de éste. En caso de que el funcionario competente para resolver los recursos se ha retirado de la entidad sin resolverlo, será resuelto por quien lo sustituya.



Los recursos deben ser presentados ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO DÉCIMOTERCERO:** Cuando un docente obtiene por primera vez una valoración menor del 60%, debe acordar con el evaluador un plan de mejoramiento profesional que permita obtener los objetivos propios de su quehacer pedagógico e individual y de este modo mejorar el siguiente año lectivo. Este plan debe ser más detallado y debe ser objeto de un apoyo más cercano por parte del rector durante el año lectivo siguiente.

**ARTÍCULO DÉCIMOCUARTO: Calificación periodo de prueba.** De acuerdo a lo establecido en el artículo 31, DECRETO 1278 DE 2002, los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del periodo de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente y los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño o en competencias, serán retirados del servicio. En el caso de Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en desempeño o en competencias en la evaluación del periodo de prueba, si se encontraban inscritos en el Escalafón Docente, serán regresados a la docencia una vez exista vacante. Si no se encontraban inscritos, serán retirados del servicio.

**ARTÍCULO DÉCIMOQUINTO: Calificación anual de desempeño** De acuerdo a lo establecido en el artículo 36 del DECRETO 1278 DE 2002, el docente que obtenga en su evaluación de desempeño una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos, 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 una vez exista vacante, en el caso de que no provengan de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.

31 ENE 2022

 República de Colombia Departamento de Santander	<b>RESOLUCION</b>  <b>01027</b>	CÓDIGO	AP-JC-RG-89
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	22/05/2017
		PÁGINA	5 de 5

**ARTÍCULO DÉCIMOSEXTO:** De conformidad con el artículo 2.4.1.5.1.6 del Decreto N° 1075 de 2015, los rectores o directores rurales podrán contar con el apoyo de los coordinadores de los establecimientos educativos para adelantar el proceso de evaluación de los docentes a su cargo, así como de los superiores de estos podrán contar con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva Secretaría de Educación. Lo anterior no significa que la responsabilidad de evaluar sea delegable, pues siempre permanece en cabeza del Rector o director Rural, quien debe asumir en completitud todas las responsabilidades que le han sido asignadas.

**ARTICULO DECIMOSEPTIMO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición. ①

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE 31 ENE 2022

  
**MARIA EUGENIA TRIANA VARGAS**  
 Secretaria de Educación Departamental

Proyectó: Grace Jurado Daza, Profesional Universitario Evaluación-Calidad Educativa SED.  
 Revisó: Alba Elisa González Yanes-Lider Calidad Educativa-Calidad Educativa SED.  
 Edelmira Valencia M. Profesional Universitario-Grupo Apoyo Jurídico.  
 Aprobó: María D. Flórez Ramírez- Directora Estratégica- Secretaría de Educación Departamental.