

v/b  
/c



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

La Secretaria de Educación Municipal en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y reglamentarias en especial las conferidas por las Leyes 115 de 1994 y 715 del 2001, Decreto 1278 de 2002, lo establecido en el artículo 142 y subsiguientes en lo referente al sector educación del Decreto Extraordinario Municipal 411.0.200516 del 28 de septiembre del 2016 y Decreto Municipal 4112.010.20.0757 del 16 de noviembre del 2017, y

#### CONSIDERANDO

Que el artículo 29 de la Constitución Política establece que: "El debido proceso se aplicará en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas".

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 7 numeral 7.7, de la Ley 715 de 2001, compete a los a los municipios certificados evaluar el desempeño de rectores.

Que el artículo 10 numeral 10.10 de la Ley 715 de 2001, establece entre las funciones asignadas a los rectores de las instituciones educativas públicas, realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

Que el Decreto Ley 1278 del 19 de junio de 2002, - Estatuto de Profesionalización Docente; en sus artículos 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34 y 36, implantó los criterios y parámetros de la evaluación docente, tales como tipos, objetivos, principios y alcance de la evaluación, resultados y consecuencias de la evaluación de desempeño, instrumentos de evaluación de desempeño y aspectos a evaluar en el desempeño.

Que el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

Que el capítulo 5 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, establece la regulación para la evaluación anual del desempeño laboral para los educadores que se rigen por el Decreto- Ley 1278 de 2002, definiendo en el artículo 2.4.1.5.2 la evaluación como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.00621  
(Grev 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS  
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS  
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,  
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

y responsabilidades inherentes al grado que desempeña y del logro de resultados a través de su gestión.

Que el Ministerio de Educación Nacional expidió el Decreto 2105 de diciembre 14 de 2017, estableciendo en el artículo 7 la modificación al Parágrafo 1 del artículo 2.4.1.4.1. del Decreto 1075 de 2015, que: "El educador que antes de ser calificado su periodo de prueba, acredite un título de maestría o doctorado afín al área fundamental, obligatoria u optativa de conocimiento en la cual desempeña sus funciones como educador o en un área de formación que sea considerada fundamental dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con lo que establezca para tal efecto el Ministerio de Educación Nacional; será inscrito en el grado 3 nivel A del escalafón docente.

De igual manera indica: El educador que ingresó como normalista superior, pero antes de ser calificado su periodo de prueba acredite el título de licenciado en educación deberá ser inscrito en el grado 2 nivel A del escalafón docente. La acreditación de nuevos títulos podrá hacerse ante el rector respectivo al momento de la evaluación del periodo de prueba, lo cual debe dejarse constancia como observación en el mismo formato de evaluación. El rector remitirá copia del título acreditado a la respectiva autoridad nominadora para que repose copia en la carpeta laboral del educador".

Que el Artículo 2.4.1.5.1.10. del Decreto 1075 de 2015, - establece: *Responsabilidades de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada*. Indicando que además de las competencias asignadas en otras disposiciones, entre las responsabilidades está la de organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en su jurisdicción también deben 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 e iniciar las acciones administrativas. Analizar los resultados de la evaluación de su entidad territorial, como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento, enunciado en el Decreto 3782 de 2007.

Que a través de la Directiva Ministerial N° 26 del 31 de agosto del 2010, el Ministerio de Educación estableció que la valoración final de la evaluación de desempeño resultará de la evaluación objetiva de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados.



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

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 durante el año 2018, la Secretaría de Educación desarrolló asistencias técnicas a las Instituciones Educativas Oficiales con el propósito de hacer seguimiento a la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos, identificando oportunidades de mejoramiento que ameritan la implementación de estrategias para fortalecer el proceso al interior de las instituciones educativas.

Que el Ministerio de Educación Nacional mediante Circular N° 38 del 7 de diciembre del 2018, indica que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la Resolución N° CNSC-20181000174835 del 05-12-2018, "Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución CNSC N°20171000069325 del 27 de noviembre 2017", impartiendo la orientación a las entidades territoriales certificadas en educación, que durante el periodo escolar 2019, se continuará aplicando los instrumentos de evaluación ordinaria periódica del desempeño laboral de directivos docentes, docentes de aula y docentes orientadores, regidos por el Decreto 1278 de 2002, aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 31 de enero de 2008, los mismos que se han venido empleando hasta el periodo 2018.

Que la Secretaría de Educación Municipal en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular antes referida, indica que tanto la Guía Metodológica N° 31 como la Directiva Ministerial 08 de 2008, ambas emitidas por el Ministerio de Educación Nacional, continúan vigentes y podrán aplicarse en el periodo escolar 2019.

Que el Artículo Cuarto del Decreto 4112.010.20.0757 del 2017 expresa: "Delegar en el empleo Secretario de Educación de ser el superior inmediato de los empleos de rector, al servicio de las instituciones educativas administradas por el Municipio de Santiago de Cali y/o al servicio de la educación pública de responsabilidades de la Entidad, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones (S.G.P) y en consecuencia asumirá funciones propias de tal investidura, entre las que se destaca la

ξ



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(6new 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

de asignarles otras funciones para la adecuada prestación del servicio y en las condiciones permitidas por la normatividad legal que regula la materia”.

Que en el Artículo 17° de la Resolución 4143.0.21.0657 del 31 enero de 2013, expresa que los equipos de las zonas educativas deberán cumplir las actividades de asesoría, supervisión-orientación, seguimiento, evaluación y control según lo dispuesto en el Decreto No. 411.0.20.0228 de abril 22 de 2008, por medio del cual se adopta el Reglamento Territorial para el Ejercicio de las Funciones de Inspección y Vigilancia de la Educación del Municipio de Santiago de Cali.

Que el Parágrafo del Artículo 7° de la Resolución No. 4143.0.21.374 del 20 enero de 2014, dice que excepcionalmente la secretaría de educación convocará a ambos grupos de apoyo con el fin de atender procesos fundamentales para la entidad que requieran la participación de un mayor número de servidores públicos.

Que mediante la Resolución 4143.0.21.0.10827 del 10 de diciembre de 2018 la Secretaría de Educación Municipal fijó el calendario académico del año 2019, para las instituciones educativas oficiales.

Que los docentes con permiso sindical en aplicación a lo determinado en los artículos 6 y el 39 de la Constitución Política, también deben ser evaluados por ser servidores públicos con derechos de carrera.

Que el Consejo de Estado, Sección Segunda se refirió a la destinación del servidor sindicalizado que ejerce un mandato de representación gremial, enfatizando en que principalmente deberá prestarse al desempeño laboral de las funciones propias del empleo y sólo eventualmente podrá separarse temporalmente de dicha obligación mientras dure el permiso sindical concedido por el nominador.

En igual sentido la sentencia - expediente 3840 de 1994, M.P, Carlos Arturo Orejuela, se pronunció en los siguientes términos: “El otorgamiento de permiso sindical especialmente los transitorios o temporales, no quebrantan el principio constitucional según el cual no habrá en Colombia un empleo que no tenga funciones detalladas en la Ley o Reglamento. El directivo sindical tiene que cumplir, normal y habitualmente, las funciones propias del empleo oficial que desempeña, los permisos sindicales no lo liberan de esa obligación, aunque en ocasiones sólo



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21. 0.00621  
(ENE 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

deba atender su tarea de manera parcial, para poder ejercer en forma cabal su calidad de líder o directivo sindical. Lo uno no es incompatible con lo otro”.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil como órgano oficial de rango constitucional garante de la protección del sistema de mérito en el empleo público y responsable de la administración y vigilancia de los sistemas de carrera, en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la evaluación del desempeño de un servidor público de carrera en permiso sindical, frente a la obligatoriedad de la evaluación del desempeño, aun cuando el servidor público con derechos de carrera es representante sindical y beneficiario de permiso sindical.

Que la misma CNSC, se pronunció en el oficio 02-2015 E 1774 diciendo que: “... la interpretación más apropiada debe conducir a que el empleado con permiso sindical debe ser evaluado pues estos permisos no pueden ser de tiempo completo aun cuando sean permanentes, en razón a que primero que miembro del sindicato se ostenta la condición de empleado y en aplicación del principio constitucional del artículo 6 todos los servidores públicos son responsables por la omisión en el cumplimiento de sus funciones, en este sentido lo más razonable es que los empleados con permiso sindical establezcan sus contribuciones y metas individuales en proporción al tiempo laborado teniendo en cuenta que no obstante la posibilidad de contribuir con su actividad sindical al logro de las metas institucionales, estas contribuciones no deberían estar sujetas a una apreciación o valoración por parte del empleador pues podría constituirse en una limitación de este derecho”.

Que conforme a lo ya señalado es oportuno indicar que en Sentencia T-502 de 1998 la Corte Constitucional dice: “En esta ocasión la Sala consideró que “los servidores públicos que son a su vez representantes sindicales, no están exonerados de cumplir las funciones para las que fueron designados” en la medida en que “el ejercicio de este encargo no puede afectar el funcionamiento eficaz y eficiente de la administración, como lo exige el artículo 209 de la Constitución. Sin embargo, el hecho mismo de la representación sindical, hace necesario que, en ejercicio de ésta, ciertos deberes que se imponen a los servidores públicos, no puedan cumplirse en forma absoluta”

Que la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en Sentencia T-063/14 indicando: “...Parte de la efectividad de este derecho se encuentra en las facilidades que deben ser otorgadas por los Estados a los representantes de los sindicatos y así fue reconocido por la OIT en el Convenio 151 de 1978, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Para su adopción, la Conferencia General reconoció la expansión de los servicios que son



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0. 00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS  
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS  
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,  
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

prestados por los empleados de la administración pública y la necesidad de una sana relación entre las autoridades y dichos trabajadores. Con base en ello determinó que para el desempeño rápido y eficaz de las funciones de los representantes de las organizaciones sindicales deben ser otorgadas las facilidades apropiadas, siempre y cuando no se vea perjudicado el normal funcionamiento de la administración o del servicio prestado”.

Que la CNSC indica que la autoridad nominadora tiene la potestad de análisis y reflexión para otorgar el permiso sindical bajo condicionamientos particulares que armonicen el ejercicio efectivo del empleo y el desenvolvimiento del rol como representante sindical; en caso que el evaluador extienda permiso sindical continuo y sin límites, permitiendo que el servidor público objeto de evaluación se separe permanentemente de las funciones propias de la labor docente o directivo docente, en el cual fue nombrado, omitiendo la fijación de compromisos laborales, lo cual conllevaría a la apropiación de la calificación en el puntaje mínimo del nivel satisfactorio.

Que la calificación satisfactoria en el puntaje mínimo equivale a una calificación del 60% tal y como lo señala el Estatuto de Profesionalización Docente artículo 36, numeral 1 del Decreto 1278 de 2002, a efectuarse en los mismos protocolos de evaluación diseñados por el MEN para la respectiva evaluación anual del desempeño.

Que los educadores que se encuentran en el ejercicio de actividad sindical deben ser evaluados con los mismos protocolos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional para la evaluación anual del desempeño y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en virtud de lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, el Rector de cada institución educativa es el responsable de la evaluación de desempeño de los coordinadores y docentes a su cargo inclusive el personal con permiso de actividad sindical.

Que la guía N° 31 “Guía Metodológica, Evaluación Anual de Desempeño Laboral”, 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 Municipal, a la cual se encarga de establecer, por medio de Acto administrativo, los parámetros y

¿



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0. 00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

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 efectuarla.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - ESTABLÉZCASE los Parámetros y Procedimientos generales de la evaluación de desempeño anual de directivos docentes y docentes que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002, deleguese la función evaluadora y DESIGNACE los evaluadores para el calendario escolar 2019.

ÁMBITO DE APLICACIÓN. La evaluación de desempeño laboral anual ordinaria y del período de prueba de docentes y directivos docentes para el año lectivo 2019, aplica a todos los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas Oficiales del municipio de Santiago de Cali, sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que ingresaron al servicio educativo estatal; 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.

PARÁGRAFO I. - Los docentes tutores, pertenecientes al "Programa Todos a Aprender" serán evaluados por el rector de la I. E. en la que cumpla el mayor tiempo y actividades de sus funciones como tutores del PTA. Las contribuciones individuales, propias de su función, serán concertadas entre evaluador y evaluado o definidas por el MEN.

PARAGRAFO II.- Evalúense los docentes y directivos docentes con permiso para desempeñar el ejercicio sindical, por el rector de la I. E. en la que cumpla las actividades de sus funciones de docentes o directivos docente. Las contribuciones individuales, propias de su función, serán concertadas entre evaluador y evaluado.

Los docentes y directivos docentes con permiso para desempeñar actividad sindical que no han concretado las contribuciones individuales de sus funciones, serán evaluados por el rector de la I. E donde se encuentra asignada la plaza presupuestal a la que se encuentra vinculado; por omitir la fijación de compromisos laborales conllevará a



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS  
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS  
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,  
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

la apropiación de la calificación en el puntaje mínimo del nivel satisfactorio, equivalente a una calificación del 60% tal y como lo dispone el Estatuto de Profesionalización Docente artículo 36, numeral 1 del Decreto 1278 de 2002, y lo señalado en el oficio 02 -2015 E1774 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARÁGRAFO III.- Los docentes tutores, pertenecientes al programa "Mi Comunidad es Escuela", serán evaluados por el rector de la institución educativa donde desempeñan las labores de tutores, las contribuciones individuales propias de su función, serán concertadas entre evaluador y evaluado de acuerdo a lo señalado en la circular N° 4143.060.22.2.1020.000878 expedida por esta secretaría, circular que imparte Información sobre el proceso de acompañamiento de docentes tutores (ADA) a 45 Instituciones Educativas.

PARÁGRAFO IV.- En virtud de lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, El Rector de cada institución educativa es el responsable de la evaluación de desempeño de los coordinadores y docentes a su cargo. En aras de la equidad y la eficiencia del proceso, el evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento educativo. La principal labor de estos apoyos es recolectar, analizar y organizar con oportunidad y utilizando los instrumentos definidos, las evidencias que se dispongan para el proceso de evaluación de contribuciones individuales y actuaciones intencionales.

DESIGNASE a los Directores de Núcleo y/o Supervisores de Educación la función responsable de acompañamiento permanente en todo el proceso de la Evaluación de desempeño de los directivos docentes (Rectores) de las instituciones educativas oficiales, regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, de igual manera se ejercerá dicho apoyo y acompañamiento con los Rectores nombrados o trasladados con posterioridad a la fecha de la publicación del presente acto administrativo.

Se designan en el siguiente orden a los Directores de Núcleo y/o Supervisores de Educación para apoyo y acompañamiento de la evaluación a los rectores:

NOMBRE DEL RECTOR	INSTITUCION EDUCATIVA	EVALUADOR
-------------------	-----------------------	-----------



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
( Enero 30 ) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

NOMBRE DEL RECTOR	INSTITUCION EDUCATIVA	ZONA EDUCATIVA	EVALUADOR
Nelly Marina Guayupe Santos	Isaías Gamboa	Norte	Marlene Ramos
Adriana Ordoñez Mejía	José Holguín Garcés	Norte	Luz Miriam Ortega Dueñas
Edgar Javier Cuaran Erazo	La Paz	Norte	Marlene Ramos
Diego Alberto Salcedo Montoya	Normal Superior Farallones	Norte	Luz Miriam Ortega Dueñas
Walter Estacio Rivas	Vicente Borrero Costa	Nororient	Luz Marina Angulo de Valentierra
Cesar Augusto Castrillón Aroca	Evaristo García	Centro	Alberto Cabrera
Roberto Santander González	Julio Caicedo y Téllez	Centro	Lucy Elena Álvarez
Arleison Arcos Rivas	Santa Fe	Centro	Alberto Cabrera
Carlos Alberto Saldarriaga Gil	Luz Aydee Guerrero	Oriente	Felipe Montaña Reding
Liliana Arteaga Mosquera	La Anunciación	Oriente	Jairo Anzola
Ricardo Heredia Giraldo	Ciudad Modelo	Surorient	Constanza Gutiérrez Patiño
Edwin Humberto Manzano Camargo	Carlos Holmes Trujillo	Surorient	Mayde Pérez Manzano
Walter Moreno Crespo	Gabriel García Márquez	Surorient	Mayde Pérez Manzano



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.D. 00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

Diego Mauricio Dejeas Moreira	Ciudad de Cali	Suroriente	Constanza Gutiérrez Patiño
Juan Vioney Mosquera Tovar	Monseñor Ramón Arcila	Oriente	Jairo Anzola
Bernardo Valdivieso Fontal	La Esperanza	Sur	Héctor Orlando Aragón
Ana Silvia Valencia Carmona	Villa Carmelo	Sur	Gloria Amparo Marín
Mónica Patricia Medina Gutiérrez	Santa Librada	Norte	Marlene Ramos
Carlos Hidalgo Bolaños	Rafael Navia Varón	Suroriente	Mayde Pérez Manzano

ARTÍCULO SEGUNDO. - OBJETIVO: La evaluación de desempeño laboral docente es un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias que permitan verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y oportunidades de mejoramiento para propiciar acciones de mejora en el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes.

ARTÍCULO TERCERO. - LA METODOLOGÍA. La evaluación se llevará a cabo de acuerdo a las orientaciones contenidas en la guía 31 "Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral de los Docentes y Directivos Docentes nombrados en vigencia del Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002.

ARTÍCULO CUARTO. - LOS INSTRUMENTOS. La objetividad de la evaluación anual del desempeño laboral depende de los procedimientos, mecanismos e instrumentos que se utilicen, por tal razón es necesario que evaluadores y evaluados tengan claramente definidos desde la planeación, los instrumentos a utilizar en el proceso los cuales se enuncian a continuación:

4. A. CARPETA DE EVIDENCIAS:



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Ene 10 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

Por cada docente o directivo docente evaluado se debe organizar una carpeta de evidencias, en la que se guardarán los documentos y registros recolectados a lo largo del proceso de evaluación.

Las evidencias son los productos o registros del desempeño del evaluado. Las evidencias deben estar claramente relacionadas con las contribuciones individuales establecidas y con las competencias comportamentales seleccionadas para la evaluación. Las evidencias pueden ser de dos tipos documentales y testimoniales:

- Las evidencias documentales, constituidas por documentos escritos.
- Evidencias testimoniales se derivan de instrumentos aplicados para evaluar las percepciones y la valoración de los miembros de la comunidad educativa sobre el desempeño del docente directivo (incluida la autoevaluación)

La pertinencia de los instrumentos para la evaluación está directamente relacionada con las competencias funcionales y comportamentales, las actuaciones intencionales y las contribuciones individuales definidas para el proceso

Para el caso del seguimiento del proceso de evaluación de docentes por parte de la Secretaría de Educación, las evidencias a tener en cuenta en la carpeta del proceso serán:

-EVIDENCIAS DOCUMENTALES: Plan anual de trabajo individual, Plan de trabajo anual para las áreas a cargo, Certificaciones de cursos de actualización realizados durante el año evaluado, Resultados de estudiantes en evaluaciones internas, Documentos de análisis de resultados de los estudiantes en las pruebas externas, correspondiente al año evaluado, planes de mejoramiento para los estudiantes que lo requieren, Materiales didácticos producidos por el docente en el marco de su labor pedagógica en la institución durante el año académico evaluado, Documentos de trabajo de tipo pedagógico elaborados por el docente, producidos en el año evaluado, Copia de comunicaciones realizadas a padres de familia y acudientes durante el año académico evaluado, Avances en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional definidos el año anterior, Llamados de atención o reconocimientos de la labor, por parte del rector, la Secretaría o entidades competentes, Quejas de padres de familia o acudientes acerca del desempeño del



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

docente evaluado, Informes de seguimiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes

Para el caso del seguimiento del proceso de evaluación de directivos por parte de la Secretaría de Educación, las evidencias a tener en cuenta en la carpeta del proceso serán: Plan de acción anual, Certificaciones de cursos de actualización realizados durante el año evaluado, Copia de informes finales presentados al consejo directivo o el consejo académico, sobre el desarrollo de proyectos concluidos durante el año académico, Resultados de estudiantes en evaluaciones externas (pruebas SABER, Examen de Estado, etc.), Documentos de trabajo de tipo pedagógico o sobre gestión escolar, elaborados por el directivo, Indicadores de eficiencia de la institución (retención, promoción, etc.) Avances en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional definidos el año anterior, convenios establecidos con otras instituciones o sectores durante el año evaluado Copia de informes de gestión anual entregados a la secretaría de educación y socializados con la comunidad educativa, Reclamos de padres de familia sobre la gestión del directivo, llamados de atención o reconocimientos por parte de la secretaría u otras autoridades competentes.

-EVIDENCIAS TESTIMONIALES: Los instrumentos de este tipo que se tendrán en cuenta en el proceso de seguimiento de la evaluación de desempeño por parte de la Secretaria de Educación son: Videos, Encuestas o formatos de entrevistas aplicados a estudiantes y padres de familia y pautas de observación de clase que cumplan con condiciones básicas que garanticen la rigurosidad del proceso. Para el manejo de los documentos y registros que se guardan en la carpeta de evidencias, se debe utilizar el formato Tabla Resumen de Evidencias que se encuentra en la Guía 31.

B. PROTOCOLO Y ESCALA DE CALIFICACIÓN: Se utilizará el Protocolo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el cual está disponible en la WEB del Ministerio de Educación Nacional - <http://www.mineducacion.gov.co>, siendo los mismos protocolos que se han venido utilizando hasta el 2018.

ARTÍCULO QUINTO. - RESPONSABILIDADES DE LOS EVALUADORES. Los evaluadores como responsables directos del proceso, deben generar un ambiente adecuado para la evaluación, determinado por las buenas relaciones y la colaboración recíproca, el seguimiento permanente, la valoración objetiva del desempeño y el énfasis



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo, además deberán: a) Planear las evaluaciones de desempeño teniendo en cuenta las fechas de la presente resolución, las cuales serán incluidas en el Plan Operativo Anual del PEI –POA- b) Acordar con los evaluados las herramientas e instrumentos y tipo de evidencia y mecanismos que se tendrán en cuenta el proceso de evaluación. c) Realizar el seguimiento de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados de acuerdo a las evidencias y mecanismos establecidos en la etapa de planeación d) Sistematizar los resultados de la evaluación durante el proceso e) Realizar la evaluación final d) Identificar conjuntamente con el evaluado las oportunidades y acciones de mejoramiento para el plan de mejoramiento personal y profesional de los docentes e) Notificar los resultados a los evaluados f) Remitir la información oportunamente sobre resultados a la secretaría de Educación g) Responder los recursos que interponga el evaluado h) Registrar de manera oportuna, los resultados de la evaluación en el Sistema Humano I) Presentar al Ministerio de Educación Nacional la información requerida sobre el proceso de evaluación de desempeño.

PARÁGRAFO I. CAMBIO DE EVALUADOR.- Con el fin de dar objetividad y transparencia en el proceso de evaluación del desempeño docente; en caso de renuncia, traslado, comisiones u otra novedades que se presenten en el transcurso del proceso de evaluación, el evaluador (Rector, Director de Núcleo Educativo o Supervisor de Educación), deberá hacer la observación respectiva en el portafolio de evidencias mediante acta, la cual debe reposar en dicha carpeta de evidencias con los avances del proceso (plan de acción, registro de evaluaciones desarrolladas, registro de observaciones de clase, encuestas o entrevistas realizadas, carpeta de evidencias de los evaluados), de tal manera que el nuevo Evaluador consolide la calificación definitiva al finalizar el año escolar.

PARÁGRAFO II.- Es responsabilidad de los evaluados solicitar oportunamente la evaluación de desempeño laboral docente y atender a las convocatorias del evaluador en razón del desarrollo del plan de trabajo del proceso. En caso tal que los evaluados desatiendan los llamados del respectivo evaluador, este deberá dejar constancia en la carpeta respectiva, remitiendo copia al evaluado.

PARAGRAFO III.- Solamente se realizarán evaluaciones fuera de los términos establecidos en la norma y en el cronograma de la Secretaría de Educación, en caso



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

fortuito o de fuerza mayor de conformidad con la ley, y que cuente con la justificación plenamente fundamentada.

#### ARTÍCULO SEXTO. - RESPONSABILIDADES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

La Secretaría de Educación, tiene las siguientes responsabilidades: 1) Emitir el acto administrativo para las orientaciones del proceso de evaluación 2) Designar los evaluadores de los rectores 3) Hacer seguimiento al proceso 3) Prestar asistencia técnica a los evaluadores y evaluados para el adecuado desarrollo del procedimiento de evaluación 4) Responder las solicitudes y reclamaciones a que dé lugar el ejercicio de evaluación de desempeño en la jurisdicción del municipio 5) Consolidar y socializar los resultados de la evaluación 6) Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.

ARTÍCULO SÉPTIMO. - PERIODO DE EVALUACIÓN. 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. Este proceso se ajusta en cada entidad territorial, de acuerdo con el calendario académico y el cronograma que establezca la secretaría de educación respectiva, conforme con las facultades que le otorga el decreto 3782 de 2007.

De acuerdo a la Resolución 4143.0.21.0.10827 del 10 de diciembre de 2018, por la cual se establece el calendario escolar 2019, el periodo para la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos en el presente año en el municipio Santiago de Cali, es desde el 21 de enero de 2019 y hasta el 20 de diciembre de 2019.

ARTÍCULO OCTAVO. - ETAPAS DE LA EVALUACIÓN. La evaluación es un proceso sistemático y estructurado que comprende una serie de etapas para el desarrollo de las actividades que permitan obtener información objetiva, válida y confiable, sobre el cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo establecidas para el logro de los resultados propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Teniendo en cuenta que el proceso de evaluación es continuo, para una mejor organización en su aplicación se define que las instituciones educativas oficiales desarrollen el siguiente cronograma:

↳



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS  
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS  
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,  
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN	ACTIVIDADES	FECHA DE REALIZACIÓN ACTIVIDADES
Análisis y uso de Resultados de la Evaluación de Desempeño 2018	<p>Para iniciar la planeación del proceso de evaluación de desempeño del periodo 2019, los Rectores, Directores de Núcleo y Supervisores de Educación, harán la respectiva retroalimentación del proceso de evaluación del año 2018, para lo cual:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborarán y socializarán el análisis de resultados del consolidado de la evaluación de desempeño del año académico anterior, a nivel institucional o zonal</li><li>2. Elaborar el plan de mejoramiento del proceso de evaluación de desempeño del periodo 2018 e incluirán en el plan de mejoramiento institucional</li><li>3. En el plan de mejoramiento institucional se podrán incluir líneas de mejora que recojan aquellos aspectos comunes de los Planes de Desarrollo Personal y Profesional</li></ol>	21 de enero a 28 de febrero 2019
Planeación y Preparación	<ol style="list-style-type: none"><li>a. Revisar con el equipo de apoyo, la reglamentación vigente y las directrices de la Secretaría de Educación para el proceso de evaluación de desempeño 2018 y los referentes propios de la Institución: PEI, Plan de Mejoramiento, Proyectos estratégicos</li><li>b. Organizar el equipo de trabajo para recolectar, analizar y organizar las evidencias para el proceso.</li><li>c. Para el caso de los docentes, el equipo de apoyo lo conformarán los coordinadores de la institución. Para el caso de los rectores el equipo de apoyo estará conformado por los directores de Núcleo y Supervisores de la Zona Educativa.</li><li>d. Elaborar un cronograma definiendo los tiempos, actividades y resultados esperados en cada etapa, ajustado a los términos definidos por la Secretaría de Educación Municipal.</li><li>e. Disponer un sistema de archivo (físico y electrónico) para organizar y gestionar los diferentes documentos e instrumentos del proceso.</li><li>f. Disponer de un sistema de seguimiento a la labor de Directivos y Docentes.</li><li>g. Ajustar y aplicar los instrumentos para la evaluación teniendo en cuenta las orientaciones de la Guía 31 cuando se considere necesario.</li><li>h. Socializar el proceso con todos los evaluados; Directrices, instrumentos, cronograma y demás.</li><li>i. Realizar la entrevista Inicial: La entrevista es un proceso concertado entre evaluador y evaluado, que consiste en especificar resultados concretos con</li></ol>	28 de feb a 08 de marzo de 2019



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(ENERO 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS  
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS  
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,  
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

	<p>los que se compromete el docente o directivo docente durante el año evaluado, indicando las características esperadas de dichos resultados y las evidencias necesarias para su evaluación. En este momento y de manera consensuada se definen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Las contribuciones individuales de cada evaluado por cada competencia y áreas de gestión, y las evidencias que sustentarán dichas contribuciones individuales. Las contribuciones individuales constituyen un conjunto de resultados esperados del desempeño del educador de los cuales depende el logro de las metas institucionales.</li><li>- Los porcentajes para cada área de gestión de las competencias funcionales, teniendo en cuenta que la suma de éstos corresponda al 70% del total de la evaluación. - Tres (3) competencias comportamentales que serán objeto de evaluación.</li></ul>	
Desarrollo de La Evaluación	<p>Durante el desarrollo de la evaluación se deberán ejecutar las siguientes actividades:</p> <p><b>OBSERVAR Y HACER SEGUIMIENTO:</b> Observar y hacer seguimiento de forma sistemática y permanente al desempeño y los resultados del evaluado, durante todo el año objeto de evaluación.</p>	Entre 08 de marzo y 20 dic de 2019
	<p><b>RECOLECTAR:</b> Con el apoyo del equipo conformado en la fase de planeación y preparación y con aportes del evaluado, es necesario acopiar diferentes documentos y aplicar los instrumentos de apoyo (encuestas para estudiantes, pautas de observación en clase, etc.) en los momentos establecidos. El informe de análisis de estas evidencias se organizará en la Carpeta de evidencias y registrará en la tabla resumen de evidencias.</p> <p>Instrumentos como encuestas y pautas de observación en clase, serán tenidos en cuenta en el proceso de seguimiento del proceso por parte de la Subsecretaría de Calidad.</p> <p>Valorar las competencias del evaluado docente a partir del análisis de evidencias recolectadas durante el año escolar para asignar los puntajes y diligenciar los protocolos.</p>	Hasta el 20 de dic de 2019
	<p><b>PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL:</b> En el plan deben formularse acciones concretas para que el evaluado mejore su desempeño durante el año de evaluación, así como el siguiente año escolar. El plan debe orientarse al cumplimiento de objetivos de desarrollo claro y preciso, verificable y cuantificable.</p>	Entre el 6 y 13 de dic 2019



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0 00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS  
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS  
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,  
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

	<p>NOTIFICACION: El evaluador deberá notificar al evaluado el resultado final de su evaluación (notificación personal). En caso que no sea posible la notificación personal, se hará por correo certificado enviando copia de la evaluación a la dirección de la residencia, si eso no es posible se hará por estado en la sede del establecimiento educativo en la forma y términos establecidos en los Artículos 68 y 69 del Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo.</p>	Entre el 13 y 20 de dic de 2019
	<p>RECURSOS: Una vez notificado el evaluado y en el evento que lo considere podrá presentar los recursos de Ley ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Artículo 74 del Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo.</p>	
	<p>ENTREGA DE RESULTADOS: Los Rectores, Directores de Núcleo y/o Supervisores de Educación deben hacer el registro en el Aplicativo HUMANO los resultados de las evaluaciones realizadas y hacer entrega de los protocolos de evaluación (en físico) con las respectivas firmas tanto del evaluado como del evaluador a la Subsecretaria Administrativa y Financiera con el fin que el funcionario encardado de esta Subsecretaria verifique la debida aplicación y su reporte en el sistema HUMANO.</p> <p>Cabe precisar, que el evaluado tiene igual responsabilidad en la gestión del cargue correcto y oportuno de sus evaluaciones. Por lo anterior, deberá verificar que esta actividad se realice en los tiempos destinados para este fin y podrá solicitar a su evaluador copia del reporte del aplicativo Humano para verificar sus valoraciones.</p> <p>Los resultados de la evaluación de desempeño es uno de los instrumentos de la evaluación ECDF. El Ministerio de Educación toma los resultados de la evaluación de desempeño únicamente desde la plataforma HUMANO.</p>	Hasta Enero 18 del 2020
Análisis y uso de Resultados de la Evaluación de Desempeño 2018	<p>Tras haber realizado la evaluación anual de desempeño laboral evaluados y evaluadores realizaran la consolidación de resultados para el análisis y diseño de las acciones de mejoramiento a nivel del grupo de evaluados, a nivel institucional y a nivel municipal; finalmente se elaborará un informe, el cual será socializado.</p> <p>La Subsecretaria de Calidad Educativa con la evaluación registrada en el sistema HUMANO dispondrá de información fundamental para formular los Planes de Apoyo al Mejoramiento-PAM y en el nivel nacional el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas de promoción y fortalecimiento del desarrollo profesional docente.</p>	Entre enero 16 y 28 de febrero de 2020
	<p>El proceso de evaluación anual de desempeño, como proceso de formación, no concluye con el análisis de los resultados. Debe dársele continuidad para</p>	



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0.00621  
(Enero 30) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS  
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS  
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,  
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES  
- CALENDARIO ESCOLAR 2019.

Seguimiento individual e institucional.	el logro de la cultura de mejoramiento al interior de instituciones educativas. Se proponen los siguientes momentos en esta etapa:  -Establecer momentos de seguimiento de los resultados de la evaluación. -Establecer comparaciones con los resultados de años anteriores. -Definir metas individuales y grupales con base en el perfil de competencias. -Identificar las condiciones necesarias para alcanzar las metas de mejoramiento. -Analizar y registrar los cambios observados en el desempeño de los avalados. -Promover en el evaluado el seguimiento de su propio desempeño. -Valorar el proceso mismo de evaluación de desempeño. -Incluir en el Plan de Mejoramiento institucional las mejoras frente al proceso de evaluación de desempeño.	Entre enero y febrero de 2020
---	--	-------------------------------

ARTÍCULO NOVENO. - RECURSOS. Contra el resultado de la evaluación de desempeño anual proceden los recursos de ley, los cuales deben ser presentados ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Artículo 74 del Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo. La oportunidad de interponerse los recursos de reposición y apelación puede ser dentro de la misma notificación, dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, conforme a lo dispuesto en el artículo 76 del Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO: - De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.4.1.5.3.2 del Decreto 1075 de 2015, los Recursos reposición y apelación deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente y deben ser presentados personalmente ante el evaluador. (Decreto 3782 de 2007, artículo 23)

ARTÍCULO DÉCIMO. - IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. En atención a lo señalado en el artículo 2.4.1.5.3.3 del Decreto 1075 de 2015 - "Único Reglamentario del Sector Educación", 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.



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.010.21.0. 00621  
( Enero 30 ) 2019

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2019.

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.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. - CONSECUENCIAS. En firme la evaluación de desempeño anual, producirá las consecuencias establecidas en el Numeral 1 del Artículo 36 del Decreto-Ley 1278 de 2002.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. - Según lo definido en la modelación del procedimiento de evaluación del desempeño laboral de directivos docentes y docentes, corresponde reportar al proceso de gestión jurídica la relación de los evaluadores que no entreguen en físico el protocolo de evaluación ni lo ingresen al sistema de información Humano. - El incumplimiento de las obligaciones contempladas en la presente resolución acarreará las responsabilidades señaladas en el Código Único Disciplinario y demás normas aplicables a los servidores públicos.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Santiago Cali, a los ( 30 ) días de enero de 2019.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

*Mery Luz*  
LUZ ELENA AZCARATE SINISTERRA  
Secretaria de Despacho

*wib*  
*5.6*  
*sec*  
*uc*