

RESOLUCIÓN NÚMERO

03586-04-2022

Por medio de la cual se adopta, el Sistema de Evaluación Ordinaria de Desempeño Laboral de los docentes vinculados provisionalmente en vacante definitiva y vacante temporal del sector educativo oficial de la Secretaría de Educación y Cultura del departamento del Cauca, el cual guarda coherencia y concordancia con el mismo Sistema de Evaluación Anual de Desempeño que se aplica a los docentes con derechos de carrera.

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA, en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en el Decreto Departamental No. 0487 del 11 de febrero de 2020, adicionado con el Decreto No. 0562 del 3 de marzo de 2020, y

CONSIDERANDO

De conformidad con la delegación otorgada, corresponde al Secretario de Educación y Cultura del departamento de Cauca, decidir sobre las situaciones administrativas del personal Docente y Directivo Docente de las Instituciones Educativas y Centros Educativos de los 41 municipios no certificados del departamento del Cauca, funciones que se asumen por quien ejerza el cargo.

La Constitución Política Nacional en sus artículos 67 y 68 consagra que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, señalando a su vez que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

La Ley General de Educación – Ley 115 de 1994, dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa, por lo cual se desarrolla con apoyo de las entidades territoriales y representa la base para el establecimiento de programas de mejoramiento del servicio público educativo.

La Ley 715 de 2001 en el numeral 5.8 del artículo 5º asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público.

El artículo 9º de la Ley 715 de 2001, señala que corresponde a las instituciones educativas brindar una educación de calidad, la evaluación permanente, el mejoramiento continuo del servicio educativo y los resultados del aprendizaje, en el marco de su Programa Educativo Institucional y, en ese sentido, estipula en el numeral 10.10 de su artículo 10º la responsabilidad para directivos docentes rectores de realizar la evaluación anual de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

El Decreto 1075 de 2015- Único Reglamentario del Sector Educación, dispuso en el Capítulo 5, la regulación para la evaluación anual del desempeño laboral para los educadores que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, definiendo en su artículo 2.4.1.5.1.2 la evaluación anual del desempeño laboral docente como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados a través de su gestión.

Según el artículo 2.4.1.5.1.10 del Decreto 1075 de 2015, es responsabilidad de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada en educación, además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la de organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño



Continuación Resolución No.

03586-04-2022

laboral, prestando asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientando su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.

En igual sentido, el Ministerio de Educación Nacional expidió el Decreto 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", señalando en su artículo 10º, las responsabilidades otorgadas a la secretaría de educación de la entidad territorial certificada, encaminadas a: organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral, 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, analizar los resultados de la evaluación de su entidad territorial, como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento.

En igual sentido, se resalta que la evaluación es una función indelegable de los evaluadores (rectores, directores rurales y profesionales universitarios de apoyo a la gestión), quienes deben desarrollar el proceso según los procedimientos y protocolos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y las orientaciones de la Secretaría de Educación como lo señala el mismo Artículo 10º del Decreto 3782/2007.

El Decreto – Ley 1278 de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, señala que cuando se trate de proveer transitoriamente empleos docentes, los nombramientos deben realizarse en provisionalidad con personal que reúna los requisitos del cargo, en los siguientes casos: a. En vacantes de docentes cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal, el nombramiento provisional será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa. b. En vacantes definitivas, el nombramiento provisional será hasta cuando se provea el cargo en período de prueba o en propiedad. Así mismo, dicho estatuto precisa que la función docente, además de la asignación académica y actividades curriculares, comprende también la evaluación de los mismos procesos y sus resultados. Por tanto, los profesionales de la educación, independientemente de la naturaleza de su nombramiento, son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.

Al respecto de la evaluación de desempeño, esta se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia, el artículo 30 del Decreto 1278 de 2002 indica que "La evaluación de los docentes y directivos docentes comprenderá al menos la preparación profesional, el compromiso y competencias, la aplicación al trabajo, y medirá de manera objetiva la responsabilidad profesional y funcional; la formación o perfeccionamiento alcanzado; la calidad de desempeño; la capacidad para alcanzar logros, los estándares o los resultados de sus estudiantes y los méritos excepcionales".

Para tales efectos, mediante la Guía No. 31 de 2008 el Ministerio de Educación Nacional, desarrolló los fundamentos conceptuales y la metodología que se ha diseñado para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, siendo que en ese sentido la Directiva Ministerial No. 26 de 31 de agosto de 2010, estableció que, para la evaluación anual de desempeño docente, el evaluador solo emitirá una calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo, mínimo de tres (3) meses continuos o ininterrumpidos, debiendo señalarse que es un proceso concertado entre evaluador y evaluado, que consiste en especificar resultados concretos con 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.

Continuación Resolución No.

03586 - 04 - 2022

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió la Resolución No. 20171000069325 de 2017, aprobando el Protocolo de Evaluación Anual del Desempeño Laboral para Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del artículo 2.4.1.5.1.8 y el artículo 2.4.1.5.2.9 del Decreto 1075 de 2015; en la cual además manifiesta que corresponde al nominador mediante Acto Administrativo, adoptar el mencionado protocolo, así como los instrumentos desarrollados para la evaluación de los educadores.

El Ministerio de Educación Nacional expidió la **Circular No. 38 de 2018**, mediante la cual establece las orientaciones sobre el proceso de evaluación ordinaria periódica del desempeño laboral de directivos docentes, docentes de aula y docentes orientadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002.

En uso de sus facultades, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC con fundamento en la solicitud de suspensión de la Resolución No. 20171000069325 del 27 de noviembre de 2017, elevada por el Ministerio de Educación Nacional, emitió la Resolución N2 201810000174835 del 05 de diciembre de 2018, modificando el artículo 3º de la Resolución de 2017, prorrogando la entrada en vigencia del nuevo protocolo de evaluación.

el artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 2105 de 2017, señala las causales para la terminación del nombramiento provisional en un cargo docente en vacancia definitiva, lo cual debe hacerse mediante acto administrativo motivado que deberá ser comunicado al docente, y en su numeral 2º señala la siguiente causal: "Por calificación insatisfactoria del desempeño, de acuerdo con el protocolo que adopte la autoridad nominadora atendiendo criterios similares a los educadores con derechos de carrera".

Es necesario que la Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Cauca, adopte el sistema de evaluación de desempeño laboral, para el caso de los docentes vinculados provisionalmente en vacante definitiva y vacante temporal, que se encuentren cumpliendo sus funciones en cualquiera de los establecimientos educativos oficiales de los 41 municipio no certificados del departamento del Cauca, en forma continua o ininterrumpida, dentro de un término igual o superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico y, con el fin de mantener el proceso de continuo mejoramiento de las funciones de educadores al que apuntan los sistemas de evaluación.

Que, en virtud a lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO- OBJETO: Adóptese a partir de la expedición del presente acto administrativo, el Sistema de Evaluación Ordinaria de Desempeño Laboral de los docentes vinculados provisionalmente en vacante definitiva y vacante temporal del sector educativo oficial los 41 municipios no certificados del departamento del Cauca, el cual guarda coherencia y concordancia con el mismo Sistema de Evaluación Anual de Desempeño que se aplica a los directivos y docentes con derechos de carrera, vinculados a la planta global de la Secretaría de Educación y Cultura, en los términos de los siguientes artículos.

ARTÍCULO SEGUNDO- SUJETOS DE EVALUACIÓN: El Sistema de Evaluación Ordinaria de Desempeño Laboral que se adopta, aplica para los docentes (de aula, orientadores y de apoyo),

Continuación Resolución No. **03586-04-2022**

nombrados provisionalmente en vacante definitiva y vacante temporal dentro de la planta global de cargos de la Secretaría de Educación y Cultura del Cauca, financiada con recursos del Sistema General de Participaciones del Sector Educativo regida por las disposiciones del Decreto Ley 1278 de 2002, quienes se encuentren cumpliendo sus funciones en cualquiera de los establecimientos educativos oficiales de los 41 municipios no certificados del departamento del Cauca, en forma continua o ininterrumpida, dentro de un término igual o superior a tres (3) meses, durante el respectivo año académico.

Parágrafo: La evaluación anual ordinaria de docentes vinculados en provisionalidad en vacante definitiva y vacante temporal no genera derechos de carrera docente.

ARTÍCULO TERCERO- RESPONSABLES: Corresponde al rector, director rural o profesional universitario de apoyo a la gestión, de cada uno de los establecimientos educativos oficiales de los 41 municipios no certificados del departamento del Cauca, efectuar la correspondiente evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados provisionalmente en vacantes definitivas o vacantes temporales, que cumplan sus labores en cualquiera de las sedes educativas del sector oficial de la Entidad Territorial, los cuales se rigen por el estatuto de profesionalización docente Decreto Ley 1278 de 2002 y la normativa citada en la parte motiva del presente acto.

ARTÍCULO CUARTO- DEL EVALUADOR: Corresponde al Rector, Director Rural y Profesional Universitario de Apoyo a la Gestión de cada Zona y de cada uno de los establecimientos educativos de los 41 municipios no certificados del departamento del Cauca, además de las competencias establecidas por la norma, las siguientes funciones referentes al sistema de evaluación adoptado:

- a. Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva, que facilite el proceso de evaluación.
- b. Elaborar un cronograma del proceso de evaluación que defina tiempos, actividades y resultados esperados.
- c. Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la evaluación del docente en la forma y oportunidad establecida.
- d. Notificar al docente el resultado final de sus evaluaciones.
- e. Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal o profesional, objeto de seguimiento periódico.
- f. Entregar al funcionario de la Secretaría de Educación y Cultura del Cauca, encargado del proceso de Evaluación Docente, en los términos establecidos en la presente resolución, copia de los resultados finales y notificación de las evaluaciones de desempeño debidamente diligenciadas y firmadas por las partes.
- g. Organizar un archivo con los resultados y evidencias de la evaluación de los docentes provisionales a su cargo.

ARTÍCULO QUINTO- DEL EVALUADO: En el marco del proceso de evaluación del desempeño laboral docente, corresponde al evaluado:

- a. Informarse sobre el proceso de evaluación de desempeño.

Continuación Resolución No. **03586 - 04 - 2022**

- b. Participar en el proceso de evaluación de desempeño y facilitar el desarrollo del mismo, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva.
- c. Aportar oportunamente evidencias sobre su desempeño y competencias específicas asociadas al desempeño laboral.
- d. Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral, cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello.
- e. Cumplir con los compromisos fijados en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional.

ARTÍCULO SEXTO- DEL PROCESO DE EVALUACIÓN: El proceso de evaluación del desempeño de los docentes vinculados provisionalmente en vacantes definitivas y temporales, se realizará bajo los mismos criterios de la evaluación anual de desempeño docente correspondiente a las variables de desempeño y competencias específicas. La calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%), se considerará satisfactoria, mientras que la calificación inferior al sesenta por ciento (60%), se considerará no satisfactoria, de conformidad con el artículo 36 del Decreto 1278 de 2002.

En el proceso de evaluación de desempeño laboral, las competencias de los docentes vinculados provisionalmente en vacantes definitivas y temporales, de igual forma que los educadores de carrera, se clasificarán en funcionales y comportamentales. Las competencias funcionales representan el setenta por ciento (70%) de la evaluación y las comportamentales el treinta por ciento (30%).

El evaluador y el evaluado concertarán las contribuciones individuales, las cuales consisten en especificar los resultados concretos con los que se compromete el docente vinculado provisionalmente en vacante definitiva y temporal durante el periodo evaluado y las evidencias necesarias para su evaluación, dichas contribuciones deben estar redactadas de manera concisa, ya que constituyen un resultado concreto, no parcial, que puedan lograr su cumplimiento al finalizar el año académico.

Lo anterior, conforme a las orientaciones aportadas por la Guía No. 31 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, que constituye la Guía Metodológica de Evaluación Anual de Desempeño vigentes.

ARTÍCULO SÉPTIMO- PERIODOS DE EVALUACIÓN: El proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes provisionales en vacancia definitiva y vacancia temporal, es un proceso permanente, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del período evaluado en el año académico correspondiente al tiempo laborado, en un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.

El evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, o durante el periodo académico desempeñado por el docente vinculado en vacante provisional o vacante temporal.

Los evaluadores programarán reuniones periódicas para el seguimiento del proceso de evaluación, sin que ello implique establecer valores parciales, en todo caso se podrán reconsiderar las evidencias, si las circunstancias así lo ameritan. El evaluador diligenciará el protocolo para notificar al evaluado de los resultados obtenidos.

ARTÍCULO OCTAVO- PROCEDIMIENTO: Los Rectores, Directores Rurales y Profesionales Universitarios de Apoyo a la Gestión, en su calidad de evaluadores, son responsables y deben

Continuación Resolución No.

03586-04-2022

garantizar que las evaluaciones de desempeño de los Docentes para el año académico respectivo, para ello deberán realizar la entrega de las evaluaciones al funcionario de la Secretaría de Educación y Cultura del Cauca – Oficina de Gestión del Talento Humano Educativo, encargado del proceso de Evaluación Docente, para recibir la documentación que se deriva del proceso.

PARÁGRAFO: Una vez recibidos los protocolos de evaluación, el funcionario de la Secretaría de Educación y Cultura del Cauca – Oficina de Gestión del Talento Humano Educativo, encargado del proceso de Evaluación Docente, remitirá un reporte general de evaluación, a la Oficina de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación y Cultura del Cauca, para su respectivo análisis. El protocolo de evaluación deberá ser archivado en el expediente laboral del funcionario.

ARTÍCULO NOVENO- RECURSOS LEGALES DEL EVALUADO: Contra el acto de evaluación de desempeño docente, procederán los recursos de reposición y apelación en los términos señalados en la Ley 1437 de 2011, los cuales serán resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, por el rector y por la Secretaría de Educación y Cultura del Cauca, respectivamente.

ARTÍCULO DÉCIMO- RESULTADOS NO SATISFATORIOS: De llegar a producirse y quedar en firme una calificación de desempeño insatisfactoria, de alguno de los docentes vinculados provisionalmente en vacantes definitivas y temporales, se producirá como efecto la terminación inmediata de su vinculación en vacante provisional o vacante temporal, tal como lo establece el artículo 2.4.6.3.12, del decreto 1075 de 2015, en los términos establecidos por el Decreto 2105 de 2017.

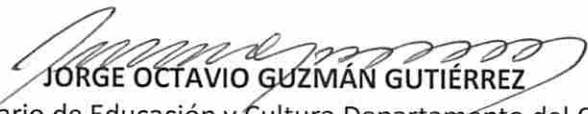
ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: De manera complementaria a la presente resolución y para efectos de aplicación, cronograma, parámetros y procedimientos generales de la evaluación ordinaria anual de desempeño laboral de los docentes vinculados provisionalmente en vacantes definitivas y vacantes temporales, adóptense las disposiciones dadas en la Resolución N° 00996 del 8 de febrero de 2022 para el periodo de evaluación 2022; y en lo sucesivo, los actos administrativos emanados para tal fin.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Popayán, a los

18 ABR 2022


JORGE OCTAVIO GUZMÁN GUTIÉRREZ
Secretario de Educación y Cultura Departamento del Cauca

Vo.Bo: Gersoon Alexander Flórez Fajardo - P. U. Líder de Gestión de Talento Humano Educativo 
Revisó: Andrea Salazar Burbano - P. U. Gestión del Talento Humano Educativo 
Revisó: Virginia Balcázar Ortiz – Abogada Contratista Oficina Jurídica SEDC 
Revisó: Maria Paula Rodríguez Bermudez – Líder Calidad Educativa SEDC 
Revisó: Favián Narváez - T.A. Novedades de Planta Gestión del Talento Humano Educativo 
Preparó: Wyllan Anaconda Cordoba – Gestión del Talento Humano Educativo 