



## **INSTITUCION EDUCATIVA CASD**

*¡Educación con Calidad y Compromiso!*

### **RESOLUCION N° 170**

**Por medio de la cual se Actualiza la Resolución N° 181 del 11 de Junio 2013 donde se establecían los criterios y referentes para el proceso de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes vinculados por la administración municipal de Armenia, mediante decreto ley 1278 de 2002. Esta Actualización se hace según lo establecido en la Directiva Ministerial N° 26, del 31 de Agosto de 2010.**

El Rector de la Institución Educativa **CASD** Hermógenes Maza Guillermo Arturo Ballén Osorio, identificado con la cédula de ciudadanía N° 7557290 expedida en Armenia Q, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en la constitución nacional y específicamente mediante la ley 115 de 1994, ley 715 de 2001, el decreto ley 1278 de 2002, y sus decretos reglamentarios y la Resolución 1086 del 24 de mayo de 2012, por medio de la cual se reconoce la Institución educativa **CASD** Hermógenes Maza y,

### **CONSIDERANDO:**

- 1) Que mediante decreto Ley 1278 de Junio 19 de 2002, Estatuto de Profesionalización Docente, se regula las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.
- 2) Que mediante decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, 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, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en la institución educativa, en forma continua o discontinua, por un término igual o superior a tres (3) meses.

- 3) Que mediante directiva Ministerial N° 26 del 31 de Agosto de 2010, la Ministra de educación da alcance a la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010, por el Consejo de Estado, en la cual ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes vinculados mediante el Decreto 1278 de 2002 y reglamentado por el Decreto 3782 de 2007. Así mismo, el Consejo de Estado resolvió decretar la nulidad de dos valoraciones en el año. Por lo tanto, en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador solo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.  
La calificación final resultará de la valoración objetiva de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados.
- 4) Que El rector de la Institución educativa tiene la responsabilidad de dirigir, técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo en cumplimiento de sus funciones, se ocupa de la administración directa sobre el personal docente, directivo docente, y administrativo.
- 5) Que El capítulo 4 del Decreto 1278 de 2002, trata sobre la Evaluación: “el ejercicio de la carrera docente, precisando que los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor”.
- 6) Que el Ministerio de Educación Nacional, en cumplimiento de la normatividad vigente expidió la guía 31, la cual desarrolla y orienta los fundamentos conceptuales y metodológicos para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.
- 7) Que la evaluación es un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias, que permite tanto al evaluador como al evaluado observar sus desempeños para identificar tanto los logros y las fortalezas como las oportunidades de mejora, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, valida y confiable.
- 8) Que la evaluación debe ser para la institución una práctica permanente, generadora de cambios positivos en los diferentes procesos institucionales y en consecuencia fortalecen la gestión integral de la institución.
- 9) Que por lo antes expuesto el Rector de la Institución Educativa CASD,

## **R E S U E L V E:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Fijar el cronograma de aplicación para las diferentes etapas de la evaluación anual de desempeño laboral 2014, así:

- ***Enero 2*** Expedición de la circular N° 034 de febrero 5 de 2014, de la Secretaria de Educación Municipal, en la cual se organiza el proceso de evaluación de desempeño correspondiente al año 2014 para Directivos Docentes y Docentes del municipio de Armenia.

- **SOCIALIZACIÓN:** inducción, concertación de políticas institucionales y metodología, acuerdo en relación a contribuciones individuales y acuerdos alcanzados y enfatizando la importancia del proceso en relación con el mejoramiento de la calidad de los servicios que ofrece la institución. Mayo 29 de 2014.
- **Junio 16 al 20:** Entrevista Inicial, en la cual de manera concertada se reflexiona sobre las oportunidades de mejoramiento y necesidades de desarrollo personal y profesional del evaluado.
- **SEGUIMIENTO:** Se hará durante todo el año lectivo, el evaluado recolectará permanentemente evidencias, las cuales sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados.
- **VALORACIÓN FINAL.** Entrevista nuevamente con cada evaluado para notificar el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes; además se acordará con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional principales, con el fin de establecer sus principales fortalezas y oportunidades de mejoramiento. Noviembre 24 al 28 de 2014.
- **PERIODO DE EVALUACIÓN:** *Está comprendido entre el 07 de Enero al 05 de Diciembre de 2014.*
- **ENTREGA DE PROTOCOLOS A RECTORIA:** La recepción de las evaluaciones de periodo de prueba y evaluación anual de desempeño laboral, se recibirán por parte de Rectoría, entre el 01 y 03 de Diciembre 2014.
- **ENTREGA DE PROTOCOLOS A LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL:** Diciembre 05 de 2014.

**ARTICULO SEGUNDO:** Establecer la ponderación de las áreas de gestión Institucional, para los docentes y directivos docentes de acuerdo con el rol y las responsabilidades que debe asumir cada profesional docente las cuales están definidas así:.

**COMPETENCIAS FUNCIONALES:** corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos, por lo cual se le asigna un valor del **70%** y discriminadas como aparece en el cuadro siguiente de acuerdo al rol que corresponde al docente o directivo docente.

| AREA DE GESTION | DOCENTE        | DIRECTIVO DOCENTE |   |
|-----------------|----------------|-------------------|---|
|                 | # Competencias | # Competencias    |   |
| Directiva       | -              | 20%               | 2 |
| Académica       | 40% 4          | 20%               | 2 |

|                |            |          |            |          |
|----------------|------------|----------|------------|----------|
| Administrativa | 15%        | 2        | 15%        | 2        |
| Comunitaria    | 15%        | 2        | 15%        | 2        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>70%</b> | <b>8</b> | <b>70%</b> | <b>8</b> |

| Área De Gestión       | Competencias Docentes   | Competencias Directivos Docentes  |
|-----------------------|---|---|
| <b>Directiva</b>      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación y organización directiva</li> <li>• Ejecución</li> </ul>                        |
| <b>Académica</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio curricular</li> <li>• Planeación y organización académica</li> <li>• Pedagógica y didáctica</li> <li>• Evaluación del aprendizaje</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógica y didáctica</li> <li>• Innovación y direccionamiento académico.</li> </ul>      |
| <b>Administrativa</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de recursos</li> <li>• Seguimiento de Procesos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de Recursos</li> <li>• Gestión del talento Humano</li> </ul>                |
| <b>Comunitaria</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación Institucional</li> <li>• Interacción con la comunidad y el entorno</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación Institucional</li> <li>• Interacción con la comunidad y el entorno</li> </ul> |

**ARTICULO TERCERO:** Establecer las competencias Comportamentales Institucionales para los docentes y directivos docentes.

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES:** se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Representan el **30%** del total de la evaluación y se precisan de acuerdo a la presentación del cuadro siguiente.

| Competencias Comportamentales para Docentes | Porcentaje |
|---|------------|
| Liderazgo                                   | 10%        |
| Trabajo en Equipo                           | 10%        |
| Compromiso social e institucional           | 10%        |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>30%</b> |

| <b>Competencias Comportamentales para Directivos Docentes</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|-------------------|
| Iniciativa  | 10%               |
| Negociación y mediación                                       | 10%               |
| Comunicación y relaciones interpersonales                     | 10%               |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30%</b>        |

**ARTÍCULO CUARTO:** Para aportar al proceso, cada evaluado debe organizar y presentar una carpeta de evidencias que dé cuenta de las acciones realizadas a lo largo del proceso, lo cual permitirá al evaluador y al evaluado concertar y determinar el puntaje respectivo en la evaluación y al evaluador otorgar el respectivo puntaje. Con la carpeta de evidencias se le otorga voto de confianza al docente y directivo docente evaluado, garantizándole objetividad, respeto al debido proceso, principio de favorabilidad y respeto a la dignidad humana y profesional.

| <b>Docente</b>   | <b>Directivo Docente</b>  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de área, planes de unidad académica anual, para las áreas a cargo.</li> <li>• Anecdotario de los alumnos a su cargo.</li> <li>• Registro de asistencia y seguimiento a la inasistencia.</li> <li>• Registro de notas.</li> <li>• Actividades en proyectos pedagógicos.</li> <li>• Actividades complementarias.</li> <li>• Materiales didácticos producidos por el docente en el marco de su labor pedagógica durante el año evaluado. (videos, fotografías, cursos en la escuela virtual...)</li> <li>• Carpeta de N.E.E. con las caracterizaciones de los estudiantes y adaptaciones curriculares.</li> <li>• Talleres y actividades de recuperación.</li> <li>• Actas de atención a padres de familia.</li> <li>• Resultados de estudiantes en evaluaciones internas (de aula) y externas (saber 3° - 5° 9° - 11°).</li> <li>• Certificación de cursos de actualización realizados durante el año evaluado.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia del plan de acción anual.</li> <li>• Certificación de cursos de actualización realizados durante el año evaluado.</li> <li>• Comunicación e informes presentados a Rectoría, Consejo académico y/o directivo.</li> <li>• Seguimiento a los planes de mejoramiento de los resultados en evaluaciones internas y externas (pruebas Saber, examen de estado y pruebas de entidades externas a la entidad).</li> <li>• Carpeta de seguimiento a la inasistencia de los estudiantes.</li> <li>• Carpeta de seguimiento a los proyectos pedagógicos.</li> <li>• Indicadores de eficiencia de la Institución educativa (retención, promoción, reprobación, deserción, cancelaciones).</li> <li>• Avances en el plan de mejora (profesional y personal) definidos en el año anterior.</li> <li>• Copia de informes de gestión, entregados a la Secretaría de educación.</li> </ul> |

**ARTICULO QUINTO:** Los resultados de la Evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la Auto evaluación Institucional, servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional, de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

**ARTICULO SEXTO:** Para todos los efectos, la evaluación estará orientada por el Rector de la Institución educativa con el apoyo de los coordinadores y el comité directivo de la institución.

**ARTICULO SEPTIMO:** La presente resolución rige a partir de su notificación personal y será socializada en reunión especial con los docentes que están vinculados a este proceso, reforzado y aclarado a través de los coordinadores de sede y de especialidad.

Dada en Armenia Q., a los 29 días del mes de Junio de 2014.

---

**GUILLERMO ARTURO BALLEEN OSORIO**  
**C.C. N°7.557.290 de Armenia**  
**Rector**