Alcaldía Municipal
Ibagué
Nit.890071389-7

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCION No. 1051 DE 16 MAR 2016

"Por medio de la cual se adoptan el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente Decreto ley 1278 de 2002"

LA SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL (E)

En uso de sus atribuciones Constitucionales y legales, conferidas por la Ley 115 de 1994, Ley 715 de 2001, Decreto 2277 de 1979, Decreto 1278 de 2002, y en especial el Decreto No. 1-0047 de enero 12 de 2012, modificado por el Decreto No. 1-0102 de febrero 1 de 2012, Decreto 1000 – 0027 del 05 de enero de 2016, Decreto 111-0327 del 16 de marzo de 2016 y,

CONSIDERANDO

Que la constitución política en su artículo 125 consagra: *"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción. Los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo,* por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción".*

Que el artículo 12 del decreto ley 1278 de 2002 reza:

"Nombramiento en período de prueba. La persona seleccionada por concurso abierto para un cargo docente o directivo docente será nombrada en periodo de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses.

Al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en periodo de prueba será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado el periodo de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto.

Parágrafo 1. Reglamentado por el Decreto 2035 de 2005. Los profesionales con título diferente al de licenciado en educación, deben acreditar, al término del período de prueba, que cursan o han terminado un postgrado en educación, o que han realizado un programa de pedagogía bajo la responsabilidad de una institución de educación superior, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Gobierno Nacional.

Parágrafo 2. Quienes no superen el período de prueba serán separados del servicio, pudiéndose presentar de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria".

Que los artículos 26 y 27 ibídem, señalan que el ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente de los docentes, y en tal virtud deberán someterse a ciertos tipos de evaluación de su labor como es la evaluación del periodo de prueba.

Que las distintas evaluaciones se sujetarán a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación, concurrencia, tal y como lo señala el artículo 29 ibídem.

Que conforme a lo establecido en el artículo 31 ibídem, *"al termino de cada año académico se realizará una evaluación del periodo de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un periodo no*

"Por medio de la cual se adoptan el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente Decreto ley 1278 de 2002"

menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año: de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente"... Parágrafo: Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de periodo de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que poseía."

Que mediante resolución No. 1215 de 2 de junio de 2005 el Ministerio de Educación estableció las responsabilidades y orientaciones para la evaluación del período de prueba de los docentes y directivos docentes seleccionados mediante concurso de méritos, de acuerdo con el decreto ley 1278 de 2002.

Que mediante resolución No. 1907 de 22 Mayo de 2012, la Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó el protocolo de evaluación en periodo de prueba de docentes, directivos docentes y docentes orientadores regidos por el estatuto de profesionalización docente (Decreto 1278 de 2002), presentado por el Ministerio de Educación Nacional.

Que dentro de las orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos docentes impartidos por .el Ministerio de Educación Nacional se dispone que la entidad territorial certificada debe:

1. Adoptar el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.

2. Socializar, divulgar y acompañar el proceso para la evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente en su jurisdicción".

Que la evaluación tiene como objetivo valorar las competencias y desempeño de los educadores que permitan adquirir derechos de carrera docente y ser inscritos en el escalafón docente nacional de conformidad con lo dispuesto por el Decreto Ley 1278 de 2002.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto se,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO. Adáptese el protocolo y los formatos para. la evaluación del período de prueba de docentes, directivos docentes y docentes orientadores que se encuentran regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto 1278 de 2002) presentado por el Ministerio de Educación Nacional y aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. El protocolo para la evaluación del periodo de prueba se aplicará en su integridad a los docentes, directivos docentes y docentes orientadores que ingresaron al servicio educativo tras superar satisfactoriamente todas las etapas del concurso de méritos: en virtud de lo dispuesto por el estatuto de profesionalización docente (Decreto Ley 1278 de 2002), y hayan sido nombrados para ocupar un cargo vacante. Esta evaluación se realizará al finalizar el año escolar dentro del cual fue designado el educador, siempre y cuando su desempeño en el cargo sea por lo menos de cuatro meses, en caso de no haber cumplido los cuatro meses requeridos, su evaluación deberá efectuarse en el siguiente año escolar.

ARTICULO TERCERO: EVALUACIÓN DE DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES ORIENTADORES. Corresponde al Rector de la institución educativa o al director del centro educativo, según sea el caso, como una facultad indelegable de acuerdo a lo establecido en el

"Por medio de la cual se adoptan el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente Decreto ley 1278 de 2002"

artículo 10 de la Ley 715 del 2001, realizar la evaluación del periodo de prueba de los docentes, coordinadores u orientadores.

A su vez, la evaluación de los rectores y directores rurales estará a cargo del Supervisor o Director de Núcleo designado por el Secretario de Educación.

Los evaluadores del periodo de prueba tienen las siguientes responsabilidades:

"1. Organizar e implementar el proceso para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente a su cargo.

2. Generar encuentros para la reflexión y retroalimentación durante el proceso de evaluación del periodo de prueba con los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente".

ARTICULO CUARTO: ETAPAS DE LA EVALUACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba cuenta con las siguientes etapas:

PRIMERA ETAPA: Entrevista de inicio. Esta etapa debe surtirse luego de la aceptación del nombramiento en período de prueba a través de la suscripción del acta de posesión por parte del Docente, Directivo Docente o docente orientador. Es una conversación con la finalidad de emprender formalmente el proceso de evaluación a través de una mutua comunicación entre evaluador y evaluado, suscitando un ambiente de respeto, colaboración y participación.

El rector debe brindar toda la información necesaria para que el nuevo funcionario se familiarice con el contexto en el que va a desarrollar su función, identifique y dimensione los compromisos que debe atender y estructure la propuesta de las evidencias a recolectar a lo largo de su proceso de evaluación, mismas que, además de ser objeto de concertación, garantizarán la objetividad de la calificación. Así mismo, en esta etapa se presentará el protocolo de evaluación correspondiente al cargo a desempeñar por el evaluado, con el propósito de que lo conozca e iniciar el diligenciamiento de la primera parte dando apertura del proceso. Así mismo que el docente pueda obtener evidencias (documentales y testimoniales), identificar las fuentes de información e instrumentos de apoyo.

SEGUNDA ETAPA: Desarrollo del proceso de evaluación. De acuerdo con los términos pactados en la entrevista de inicio, se debe llevar a cabo el proceso de evaluación, recogiendo y adosando a la carpeta del Docente o Directivo Docente a evaluar, las evidencias que permitan validar el cumplimiento de sus funciones. Para lograr este propósito, le corresponde al evaluado allegar a su carpeta las evidencias que fueron previamente convenidas para la demostración de sus desempeños, en los tiempos en que se fijaron. Es factible que durante la ejecución del proceso, se identifique la pertinencia o no de una evidencia que habla sido pactada, en aras de lograr que la evaluación sea completamente coherente y congruente con el desempeño llevado a cabo por el evaluado.

Seguimiento al proceso de evaluación: Siendo que uno de los objetivos propios del proceso de evaluación es el mejoramiento continuo, la retroalimentación entre evaluador y evaluado es de vital importancia, por tanto, es importante que durante todo el periodo de prueba el evaluador haga un seguimiento al desempeño laboral del servidor, para ello pueden programarse reuniones periódicas (bimestrales, trimestrales, etc.,) para la observación continua, sin que de ellas se desprenda ningún tipo de valoración parcial.

TERCERA ETAPA: Evaluación y Calificación. Una vez culminado el año escolar, siempre que el educador haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro meses, le corresponde al evaluador constatar los resultados obtenidos por el evaluado de acuerdo con las evidencias

recolectadas. La evaluación se realiza tomando como criterio central lo demostrado por dichas evidencias de acuerdo con las funciones desempeñadas por el Docente o Directivo Docente. La calificación debe estar fundamentada en parámetros objetivos y observables. Esta etapa deberá surtirse durante las fechas designadas y comunicadas por la Secretaría de Educación Municipal de Ibagué.

El puntaje otorgado a las competencias y desempeños así como el resultado final obtenido, se consignará en el protocolo de evaluación adoptado para tal fin, a través de la plataforma Humano "Desprendible de pago"

La calificación se expresará en una escala de 1 a 100 puntos porcentuales que se interpretan de acuerdo con los siguientes rangos:

- No satisfactorio: 1 a 59 puntos porcentuales

- Satisfactorio: 60 a 89 puntos porcentuales

- Sobresaliente: 90 a 100 puntos porcentuales

De acuerdo con el artículo 31 del Decreto 1278 de 2002, la calificación mínima aprobatoria del período de prueba es del 60% de la evaluación. El plazo máximo para proferir la calificación definitiva es el último día del año escolar.

ARTICULO QUINTO: METODOLÓGIA PARA LA EVALUACIÓN. Para el registro de las valoraciones se utilizará el instructivo para el diligenciamiento del protocolo para la evaluación del periodo de prueba presentado por el Ministerio de Educación Nacional, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y adoptado por la Secretaría de Educación Distrital, conforme a lo establecido en los capítulos III y IV del protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente. (Decreto Ley 1278 de 2002). Esta información debe ser registrada en la plataforma Humano "Desprendible de pago"

ARTICULO SEXTO: INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN. Se utilizarán los siguientes instrumentos para la evaluación.

a) Formatos para la evaluación de docentes, directivos docentes y docentes orientadores. Cada formato contiene la siguiente información: Primera Parte: Apertura Del Proceso, Segunda Parte: Valoración de Competencias y Desempeños, Tercera Parte: Notificación. Independiente del uso de estos formatos la evaluación debe ser registrada en la plataforma Humano "Desprendible de pago"

b) Carpeta de Evidencias. Es el conjunto de registros (pruebas objetivas y pertinentes) recolectadas a lo largo del periodo de evaluación, como producto del seguimiento laboral, la cual podrá ser consultada y enriquecida por el evaluado y el evaluador durante el proceso, teniendo en cuenta que una evidencia puede sustentar la valoración de más de una competencia.

c) Soportes. Durante el proceso de evaluación al periodo de prueba se deberán recolectar evidencias, ya sean documentales o testimoniales con el fin de acreditarse el nivel de desempeño del evaluado. Estas evidencias deben pactarse claramente en la entrevista de inicio, seleccionando aquellas que mejor reflejen el desempeño de las responsabilidades específicas del cargo para el cual fue nombrado el evaluado. Se podrán tener en cuenta como potenciales proveedores de evidencias a los distintos actores de la comunidad, como lo son las autoridades educativas, los superiores, los colegas, el consejo directivo, los padres de familia y estudiantes; así mismo, se podrán utilizar para la recolección de evidencias testimoniales, encuestas a estudiantes y padres de familia, formatos de entrevista, cuestionarios, diarios de campo, pautas de observación o formatos de autoevaluación.

RESOLUCIÓN No. 676 1051 DE 16 MAR 2016

"Por medio de la cual se adoptan el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente Decreto ley 1278 de 2002"

Entre evaluador y evaluado se podrá elegir o diseñar los instrumentos que considere necesarios para el proceso de evaluación siempre y cuando estos instrumentos garanticen la imparcialidad y transparencia del proceso.

ARTICULO SEPTIMO: NOTIFICACIÓN. Al ser la calificación del proceso de evaluación una decisión que afecta directamente al evaluado, éste tiene derecho no sólo a conocerla sino también a ser notificado en debida forma, y proponer los recursos a los que haya lugar.

ARTICULO OCTAVO: RECURSOS. La decisión contenida en el protocolo de evaluación es susceptible de ser impugnada, es decir, que contra ella proceden recursos ante el mismo funcionario que lo adoptó (el que lo evaluó) o ante su inmediato superior.

ARTICULO NOVENO: Fijar el cronograma para la vigencia 2016 de la Evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente (decreto ley 1278 de 2002)

ETAPA	ACTIVIDAD	FECHA
Entrevista de Inicio	El evaluador se reunirá con el evaluado para identificar y dimensionar los compromisos que debe atender el evaluado y estructurar la propuesta de las evidencias a recolectar.	Del 1 al 26 de febrero de 2016
Desarrollo y Seguimiento del Proceso de Evaluación	Observar, asesorar y hacer seguimiento al desempeño y al cumplimiento del plan del desarrollo profesional y personal del docente y Directivo docente en periodo de prueba	De forma permanente año 2016
	Envío del instructivo como recordatorio del manejo y cargue de la evaluación docente en el Sistema Humano "Desprendible de pago" (a Rectores, Coordinadores y Jefes de Núcleo)	Del 24 al 28 de octubre de 2016
Evaluación y Calificación	Valorar las competencias del docente o directivo evaluado a partir de las evidencias recolectadas durante todo el año y asignar una calificación final	Del 7 al 30 de noviembre 2016
Sistematización de la información	Cargue de la evaluación docente en el sistema Humano "Desprendibles de pago"	Del 1 al 8 de diciembre de 2016
Entrega en físico de la información	Fecha entrega de la evaluación con sus respectivas firmas en medio físico al equipo de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación. (este proceso es adicional al cargue de la evaluación en el sistema humano "desprendibles de pago")	Del 1 al 9 de diciembre de 2016

Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT.800113389-7

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCION No. 1051 DE 16 MAR 2016

"Por medio de la cual se adoptan el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente Decreto ley 1278 de 2002"

ARTÍCULO DECIMO: Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y se aplica para la vigencia 2016, deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ibagué, a los

LEIDY TATIANA AGUILAR RODRIGUEZ
Secretaria de Educación Municipal (E)

Revisó: **Amparo Betancourt Roa**
Directora Calidad Educativa

V°B° Oficina Jurídica
Elaboró: Alma Rubio -Calidad Educativa