MI N IS TE RI O D E E D U C A CI Ó N NA C IO NA L

D E C R E T O N U M E R O 2 5 8 2 D E 2 0 0 3

(S E P TI E MB R E 12)

PO R E L C U A L SE E ST A BL EC EN R E GL AS Y M E C AN IS M OS G E N E R AL ES P AR A LA E V A LU A C I ÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS ESTATALES.

EL P R E SI D E N TE D E LA R E P Ú BLI C A D E C OL OM BI A , E N U S O D E L AS FA C U LT A D ES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR EL NUMERAL 11 DEL ARTÍCULO 189 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EL NUMERAL 5.8 DEL ARTÍCULO 5º Y EL PARÁGRAFO 1º DEL ARTÍCULO 10 DE LA LEY 715 DE 2001, Y CONSIDERANDO: QUE DE CONFORMIDAD CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, LA LEY 115 DE 1994, EL DECRETO-LEY 2277 DE 1979 Y LA LEY 715 DE 2001, LA ENSEÑANZA ESTARÁ A CARGO DE PERSONAS DE RECONOCIDA IDONEIDAD MORAL, ÉTICA, PEDAGÓGICA Y PROFESIONAL; QUE EL ARTÍCULO 5º, NUMERAL 5.8, DE LA LEY 715 DE 20

�

〯 ̩ ̩

̩

⁭̩ੑੂ ̩ ‭

⁭ ̩ ੑੂੱ‭⁣ੱ‭ ੂ ̩ੑੂੱ‭̩ੂ̩‭‬‭ ᬀ̩ੱੂ̩

ੱ̩‏̩⁪ ੑੂੱੂ ̩̩ ੂ̩ ̩ੱ‪̩ ͔ੑੂੱ‭⁣͔ੑੂੱ͔ੑੂੱ‭⁣ੂ ̩ ‭‭⁣⁣ ᰩ⁣̩̩

LA COMUNIDAD EDUCATIVA, ADMINISTRADOR DE LOS RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS, RESPONSABLE DE LOS RESULTADOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES Y FACILITADOR DEL TRABAJO EN EQUIPO DESTINADO A MEJORAR LA EQUIDAD, CALIDAD Y EFICIENCIA DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO. EL EVALUADO Y EL EVALUADOR ACORDARÁN EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL, QUE ES UN COMPONENTE ESENCIAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, PARA CONSOLIDAR LAS FORTALEZAS Y MEJORAR AQUELLOS ASPECTOS QUE REQUIEREN UN MAYOR ESFUERZO PERSONAL DURANTE EL AÑO LECTIVO SIGUIENTE. ARTÍCULO 4º. RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DISEÑARÁ EL PROCESO Y LOS INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, QUE PERMITAN OBTENER
INFORMACIÓN VÁLIDA, CONFIABLE Y OBJETIVA SOBRE LA ACTUACIÓN DEL DOCENTE O DIRECTIVO DOCENTE DURANTE UN AÑO LECTIVO, EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS RESPONSABILIDADES Y EN EL LOGRO DE LAS METAS DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL. LOS INSTRUMENTOS DEBERÁN CONTENER ASPECTOS SIGNIFICATIVOS DEL DESEMPEÑO, UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE CADA UNO Y UNA ESCALA QUE PERMITA ESTABLECER EN FORMA PORCENTUAL, LA VALORACIÓN GLOBAL DEL EVALUADO. PRESTARÁ ASESORÍA Y HARÁ SEGUIMIENTO A LAS ENTIDADES TERRITORIALES EN LA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN, EL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y LA ELABORACIÓN DE PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL. DISEÑARÁ E IMPLEMENTARÁ APLICACIONES INFORMÁTICAS NECESARIAS PARA SISTEMATIZAR LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO, HARÁ ANÁLISIS GLOBALES DE LOS RESULTADOS Y DE SU INCIDENCIA EN LOS PLANES DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO EDUCATIVO. ARTÍCULO 5º. RESPONSABILIDADES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN. LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE LA ENTIDAD TERRITORIAL CERTIFICADA ORGANIZARÁ EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SU ENTIDAD TERRITORIAL Y DEFINIRÁ POR MEDIO DE ACTO ADMINISTRATIVO, EL RESPONSABLE DE EFECTUAR LA EVALUACIÓN DE LOS RECTORES Y DIRECTORES. DISEÑARÁ INDICADORES DE LOS ASPECTOS SIGNIFICATIVOS DEL DESEMPEÑO CON MIRAS A UNA EVALUACIÓN OBJETIVA Y DOCUMENTADA DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES, CAPACITARÁ A LOS RECTORES Y DIRECTORES Y LES PRESTARÁ ASISTENCIA TÉCNICA EN LA ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN, Y VELARÁ POR SU APLICACIÓN CON UN ENFOQUE DE MEJORAMIENTO CONTINUO. ANALIZARÁ LA INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE LOS ESTUDIANTES DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON EL FIN DE DESARROLLAR ESTRATEGIAS REGIONALES DE MEJORAMIENTO Y ENTREGARÁ INFORMACIÓN CONSOLIDADA AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. ATENDERÁ LAS RECLAMACIONES Y DEFINIRÁ LOS CASOS DE AQUELLOS RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN QUE PUDIERAN DECLARARSE IMPEDIDOS, DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY 734 DE 2002, CÓDIGO DISCIPLINARIO UNICO. ARTÍCULO 6º. RESPONSABILIDADES DEL RECTOR Y DIRECTOR. EL RECTOR O DIRECTOR
INFORMARÁ A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LOS FINES Y LA METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑÁA UO, 㠸L〶⠀㘩呪਱‰‰‱‸㌠㌵〷⁔洊㠰㘀 AYY 㔬COMOSEI⥔樊ㄠ〠〠ㄠ㜷″㔰㜠呭ਲ਼〷 R SSUPERS㈵″㔰㜠呭ਨ ⥔樊ㄠ〠〠ㄶ㜀㘀 IOR INM T㜀㄀ E 㐳☀ LA
㌱㈠㌵〷⁔洊⠀ㅔ樊ㄠ〠〠ㄠㄵㄵ″㔰㜠呭ਨT⥔樊ㄠ〠〠ㄠㄶ㈠㌵〷⁔洊⠀㠩呪਱‰‰‱′㌵″㔰㜠呭ਨㄬ⥔樊ㄠ〠〠ㄠ㐵㔠㌵〷⁔洊⠀⠀Ⱙ呪਱‰‰‱′㜷″㔰㜠呭ਨF呪਱‰‰‱‱〷㔠㌵〷⁔

LO S R E S P ON S A B LE S D E LA E V A LU A C I Ó N D E L D E S E M PE Ñ O E FE C T U A R ÁN OB S E R V AC I ON ES PERIÓDICAS Y SISTEMÁTICAS DE LA ACTIVIDAD DEL EVALUADO EN LOS DIFERENTES ESPACIOS DE LA INSTITUCIÓN EN EL TRANSCURSO DEL AÑO LECTIVO. REALIZARÁN REUNIONES PERIÓDICAS DE TRABAJO CON LOS DOCENTES O DIRECTIVOS DOCENTES Y TENDRÁN EN CUENTA LAS OBSERVACIONES DE LOS DIFERENTES INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA. EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, SE REALIZARÁN ENTREVISTAS CON EL PROPÓSITO DE NOTIFICAR LA EVALUACIÓN, DEFINIR EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y HACER SEGUIMIENTO. LOS DIRECTIVOS DOCENTES REALIZARÁN LAS ENTREVISTAS DE SEGUIMIENTO DEL LOGRO DE LAS METAS ACORDADAS, CON UNA FRECUENCIA AL MENOS SEMESTRAL QUE DEBE QUEDAR REGISTRADA EN UN INSTRUMENTO DISEÑADO PARA TAL FIN. PARÁGRAFO. EL EVALUADO PODRÁ INTERPONER RECURSO DE REPOSICIÓN O DE APELACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DEFINITIVA EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. ARTÍCULO 8º. PERÍODO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO COMPRENDERÁ EL AÑO LECTIVO CORRESPONDIENTE, SERÁ CONSIGNADA DURANTE EL ÚLTIMO MES DEL AÑO LECTIVO EN EL FORMATO DISEÑADO PARA TAL FIN. EL SEGUIMIENTO DE LOS COMPR ISOS DE MEJORAMIENTO SE REALIZARÁ EN EL TRANSCURSO DEL AÑO LECTIVO SIGUIENTE. LA EVALUACIÓN DEFINITIVA DEL DESEMPEÑO SE APLICARÁ A LOS DOCENTES O DIRECTIVOS DOCENTES QUE HAYAN SERVIDO EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO ESTATAL POR UN TÉRMINO IGUAL O SUPERIOR A TRES (3) MESES CONSECUTIVOS DURANTE EL RESPECTIVO AÑO LECTIVO. CUANDO UN DOCENTE O DIRECTIVO DOCENTE SEA TRASLADADO A OTRO ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO, DEBERÁ SER EVALUADO POR EL PERIODO LABORADO SIN IMPORTAR SU DURACIÓN. LA EVALUACIÓN DEFINITIVA, SERÁ EL PROMEDIO PONDERADO DE ESTA EVALUACIÓN Y DE LAS DEMÁS EFECTUADAS DURANTE EL AÑO LECTIVO. PARÁGRAFO 1º. CUANDO EL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SE RETIRE O SEA TRASLADADO, DEBERÁ DEJAR EVALUADA LA TOTALIDAD DE LOS DOCENTES O DIRECTIVOS DOCENTES POR EL PERÍODO TRANSCURRIDO DESDE LA ÚLTIMA EVALUACIÓN DEL CORRESPONDIENTE AÑO LECTIVO. PARÁGRAFO 2º. EL DOCENTE O DIRECTIVO DOCENTE QUE NO SEA EVALUADO POR SU SUPERIOR INMEDIATO AL FINAL DEL AÑO LECTIVO, DEBERÁ SOLICITAR POR ESCRITO QUE SU EVALUACIÓN SEA REALIZADA ANTES DE INICIAR EL AÑO LECTIVO SIGUIENTE. UNA VEZ SOLICITADA LA EVALUACIÓN, EL EVALUADOR TENDRÁ UN PLAZO DE DOS (2) DÍAS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN. ARTÍCULO 9º. USO DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ESTÁ DESTINADO AL DISEÑO DE PLANES DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL E INSTITUCIONAL Y A LA DETERMINACIÓN DE LOS OBJETIVOS FRENTE A LOS LOGROS EDUCATIVOS DE LOS ESTUDIANTES. ESTE RESULTADO SE CONSIDERA SATISFACTORIO SI ES IGUAL O SUPERIOR AL SESENTA POR CIENTO (60%) DEL PUNTAJE TOTAL. CUANDO EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE UN DOCENTE O DIRECTIVO DOCENTE SEA NO SATISFACTORIO, EL EVALUADOR ACORDARÁ CON EL EVALUADO UN PLAN ESPECIAL DE APOYO Y SEGUIMIENTO PARA EL AÑO SIGUIENTE QUE CONTENGA EN FORMA DETALLADA LAS ACCIONES CONJUNTAS QUE REALIZARÁN PARA LOGRAR EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO. LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO QUE SERÁ APLICADA AL FINAL DEL AÑO LECTIVO 2003 EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DE CALENDARIO A Y AL FINAL DEL AÑO LECTIVO 2003-2004 EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DE CALENDARIO B, ESTARÁ DESTINADA A CONSTITUIR UNA LÍNEA DE BASE Y A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL. NO SE TENDRÁ EN CUENTA PARA LO DISPUESTO EN EL PRESENTE ARTÍCULO Y NO SE BASARÁ EN METAS PREVIAMENTE ACORDADAS. PARÁGRAFO 1º. PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL RECTOR O DIRECTOR SE TENDRÁN EN CUENTA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO, CADA VEZ QUE ESTAS SE REALICEN. SE DARÁ CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN EL PARÁGRAFO 1º DEL ARTÍCULO 10 DE LA LEY 715 DE 2001, CUANDO EL RESULTADO DE SU EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO HAYA SIDO NO SATISFACTORIO EN DOS AÑOS CONSECUTIVOS LO QUE IMPLICARÁ EL RETIRO DEL CARGO Y EL REGRESO AL EJERCICIO DE LA DOCENCIA EN EL GRADO Y CON LA ASIGNACIÓN SALARIAL QUE LE CORRESPONDA EN EL ESCALAFÓN. LOS AÑOS LECTIVOS EN QUE SE REALICEN EVALUACIONES DE COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES, EL RESULTADO OBTENIDO POR EL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO EN ESTAS PRUEBAS CONSTITUIRÁ EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DE LA EVALUACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO DEL RECTOR O DIRECTOR, DE ACUERDO CON LA REGLAMENTACIÓN QUE PARA TAL EFECTO EXPIDA EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. PARÁGRAFO 2º. SI EL DOCENTE, ORIENTADOR O COORDINADOR OBTIENE POR SEGUNDA VEZ CONSECUTIVA UN RESULTADO NO SATISFACTORIO, EL EVALUADOR ENVIARÁ EL RESULTADO Y SUS SOPORTES A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO O LA DEPENDENCIA QUE HAGA SUS VECES EN LA ENTIDAD TERRITORIAL CERTIFICADA DONDE SE EFECTUÓ LA EVALUACIÓN, PARA LA DETERMINACIÓN DE LA POSIBLE OCURRENCIA DE UNA FALTA DISCIPLINARIA, PARTICULARMENTE EN LO QUE SE REFIERE AL INCUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DISCIPLINARIO UNICO, LEY 734 DE 2002. ARTÍCULO 10. VIGENCIA. EL PRESENTE DECRETO RIGE A PARTIR DE LA FECHA DE SU

MINIST ER IO DE E DUCAC I ÓN NAC ION AL Página 3 de 4

PUBLICACIÓN. PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE. DADO EN BOGOTÁ, D. C., A 12 DE SEPTIEMBRE DE 2003. ÁLVARO URIBE VÉLEZ LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL, CECILIA MARÍA VÉLEZ WHITE. EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Página 4 de 4