



Libertad y Orden



Gobernación
de Nariño

Secretaría
de Educación
Subsecretaría
de Calidad Educativa

COMUNICADO 025

DE: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NARIÑO
SUBSECRETARÍA DE CALIDAD EDUCATIVA

PARA: SUPERVISORES(AS), DIRECTORES DE NÚCLEO EDUCATIVO, RECTORES(AS) Y DIRECTORES RURALES DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO.

ASUNTO: PROCESO DE EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS BAJO EL DECRETO 1278 DE 2002.

FECHA: 26 DE OCTUBRE DE 2023

El proceso de Evaluación de Periodo de Prueba y Evaluación de Desempeño Anual para el año 2.023, dirigido a Directivos Docentes y Docentes, se encuentra definido en la circular N° 002 de Enero 18 de 2.023 de la Secretaría de Educación Departamental de Nariño.

En el marco del Decreto 3782 de 2.007, Decreto 1075 de 2.015 y normas concordantes, el rector es el responsable de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes del establecimiento educativo que dirige, con el fin de ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

Sobre los impedimentos

1. Los artículos 17 y 18 del Acuerdo 137 de 2.010, prevén frente a los impedimentos de los evaluadores, estipula lo siguiente:

El "ARTÍCULO 17. Impedimentos para los Evaluadores. Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los servidores de carrera o en período de prueba, deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

"ARTÍCULO 18. Trámite del Impedimento. El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Jefe de la entidad, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (5) días siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

El empleado a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el Jefe de la entidad cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.

Sobre la no emisión de la calificación

2. Cuando el evaluador no emita la calificación dentro de los términos fijados en el respectivo cronograma de evaluación, el evaluado deberá solicitarla por escrito a su evaluador dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo en que se debía haberse realizado. Lo anterior en cumplimiento al numeral d, fijado en el artículo 2.4.1.5.1.12 del Decreto 1075 de 2.015, que establece



como responsabilidad del evaluado: "Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello."

Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud del evaluado, el evaluador no emite calificación, la calificación definitiva se entenderá satisfactoria con el puntaje mínimo, es decir el sesenta por ciento (60%). La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

También puede ocurrir que el evaluador habiendo citado en debida forma al evaluado para pactar los compromisos que se deben cumplir en curso del proceso de evaluación de desempeño anual, este haya hecho caso omiso, desconociendo de esa manera las responsabilidades consagradas en el artículo y Decreto en mención. En este caso, como el evaluado de manera injustificada no acordó ni suscribió evaluación de desempeño, el evaluador deberá diligenciar el protocolo de evaluación dejando constancia de dicha situación e informará de manera inmediata por escrito a la Secretaría de Educación de su jurisdicción, sin perjuicio del inicio de las demás acciones a que hubiere lugar en contra del evaluado.

Sobre evidencias en plataforma humano

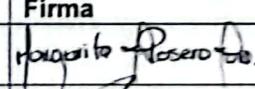
3. Cabe anotar que la plataforma Humano se encuentra abierta durante todo el año escolar para hacer el seguimiento y cargue de evidencias de los docentes evaluados.

Es necesario que se tenga al día el seguimiento realizado a sus docentes evaluados, que implica el cargue de las diferentes evidencias de cada una de las competencias a evaluar del anexo 5, ya sean funcionales o comportamentales para el proceso de desempeño anual laboral, y la evaluación en periodo de prueba y sus protocolos, la revisión de acuerdos realizados en acta de inicio y planes de mejoramiento.

A tener en cuenta que en la semana de Diciembre 4 al 10 de 2023, en que se realiza la valoración final del proceso de la evaluación de desempeño y/o periodo de prueba con todos los soportes requeridos para cada evaluación con el ingreso a la plataforma Humano.

Para mayor información comunicarse con el P.U. JORGE E VELASCO BURBANO, de evaluación de desempeño de directivos docentes y docentes. Celular 3108402734 y correo: jorge.velasco@sednarino.gov.co.


JAIRO HERNÁN CADENA ORTEGA
Subsecretaría de Calidad Educativa

Nombre	Cargo	Labor	Firma
Margarita Mayely Rosero Mora	Subsecretaría de Calidad Educativa	Aprobó	
Jorge E. Velasco Burbano	P.U. Evaluación de desempeño de docentes	Proyectó	