



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21.2813
(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

La Secretaría de Educación Municipal en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y reglamentarias en especial las conferidas por las Leyes 115 de 1994 y 715 de 2001 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 29 de la Constitución Política establece que: "El debido proceso se aplicará en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas";

Que el Presidente de la República de Colombia, a través del Decreto 1278 del 19 de junio de 2002, expidió el Estatuto de Profesionalización Docente;

Que el Decreto 1278 del 19 de junio de 2002 en sus artículos 27, 28, 29, 30, 32, 33 y 34, estableció los criterios y parámetros de la evaluación docente, tales como tipos, objetivos, principios y alcance de la evaluación; evaluación de desempeño, instrumentos de evaluación de desempeño y aspectos a evaluar en el desempeño;

Que de conformidad con el artículo 26 del Decreto Ley 1278 de 2002, el ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente y 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

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo (Mayo 26 de 2015, capítulo 5, secciones 1,2 y 3), el cual reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002, en su Artículo 3º establece el objeto de dicha evaluación;

Que a través de la Directiva Ministerial N° 26, del 31 de agosto del 2010, el Ministerio de Educación estableció que la valoración final de la evaluación de desempeño resultará de la evaluación objetiva de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados.

Que el Consejo de Estado, en la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos y la nulidad de las expresiones "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el Decreto arriba mencionado.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21. 2013
(Abril 22)

**POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS
GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS
DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002,
SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES
- CALENDARIO ESCOLAR 2016.**

Que durante el año 2015, la Secretaría de Educación desarrolló asistencias técnicas a las Instituciones Educativas Oficiales con el propósito de hacer seguimiento a la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos, identificando oportunidades de mejoramiento que ameritan la implementación de estrategias para fortalecer el proceso al interior de las instituciones

Que el Decreto Municipal 040 de 2004, expresa: "El Secretario de Educación será el superior inmediato de los rectores de las instituciones educativas oficiales del municipio de Santiago de Cali y por ende cumplirá las funciones propias a esta investidura, entre ellas, asignarles otras funciones para la correcta prestación del servicio".

Que según el Artículo 17° de la Resolución 4143.0.21.0657 del 31 enero de 2013, los equipos de las zonas educativas deberán cumplir las actividades de asesoría, supervisión-orientación, seguimiento, evaluación y control según lo dispuesto en el Decreto No. 411.0.20.0228 de abril 22 de 2008, por medio del cual se adopta el reglamento territorial para el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia de la educación del municipio de Santiago de Cali.

Que de acuerdo al Parágrafo del Artículo 7°. De la Resolución No. 4143.0.21.374 del 20 enero de 2014, excepcionalmente la secretaría de educación convocará a ambos grupos de apoyo con el fin de atender procesos fundamentales para la entidad que requieran la participación de un mayor número de servidores públicos.

Que mediante la Resolución 4143.0.21.0216, del 14 de enero de 2016, la Secretaría de Educación Municipal fijó el calendario académico 2016, para las instituciones educativas oficiales.

Que la guía N° 31 "Guía Metodológica, Evaluación Anual de Desempeño Laboral", contiene los lineamientos generales del contexto legal, conceptual y metodológico sobre los cuales se fundamenta todo el proceso de la evaluación de desempeño. Así mismo, enuncia las responsabilidades de la Secretaría de Educación Municipal, a la cual se encarga de establecer, por medio de Acto administrativo, los parámetros y procedimientos generales y nombrar el responsable de efectuar la evaluación de desempeño anual de los rectores, así como el responsable de la evaluación en el caso que el evaluador se retire del cargo o se encuentre impedido para efectuarla.

81



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21.2813
(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Realizar el proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes del periodo lectivo 2016, a todos los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas Oficiales del municipio de Santiago de Cali, sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido mediante el Decreto 1278 de 2002 como un proceso continuo, permanente y sistemático, basado en evidencias que permitan verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento.

PARÁGRAFO 1. En el municipio de Santiago de Cali, la evaluación de desempeño docente del periodo lectivo 2016, se aplicará a todos los docentes o directivos docentes que superaron la evaluación de período de prueba en los años lectivos anteriores.

PARÁGRAFO 2. Los docentes tutores, pertenecientes al "Programa Todos a Aprender" serán evaluados por el rector de la IE en la que cumplen su función como tutores del PTA. Las contribuciones individuales, propias de su función, serán concertadas entre evaluador y evaluado o definidas por el MEN.

ARTÍCULO SEGUNDO.- OBJETIVO. La evaluación de desempeño laboral docente es un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias que busca identificar las fortalezas y oportunidades de mejoramiento para propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes

ARTÍCULO TERCERO.- EVALUADORES.

a) *Evaluación de coordinadores y docentes.* En cada institución educativa, el rector es el responsable de la evaluación de desempeño de los coordinadores y docentes a su cargo.

b) *Evaluación de rectores.* Los directores de núcleo y/o supervisores de educación de Santiago de Cali son los responsables de la evaluación de desempeño anual a los rectores de las instituciones educativas oficiales en su jurisdicción, según la siguiente designación:

gr



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21. 2813
(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

NOMBRE DEL RECTOR	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ZONA EDUCATIVA	EVALUADOR
Diego Fernando Cardona Muñoz	Luis Fernando Calcedo	Norte	Carlos Humberto Bolaños
Dorance Becerra Moreno	Golondrinas	Norte	Luz Mirian Ortega Dueñas
Nelly Marina Guayupe S	I.E Isaías Gamboa	Norte	Marlene Ramos Castro
Adriana Ordoñez Mejía	José Holguín Garcés	Norte	Leonor Salcedo
Carlos Hidalgo Bolaños	I.E Veinte de Julio	Nororienté	Luz Marina Angulo de Valentierra
Walter Estacio Rivas	I.E Vicente Borrero Costa	Nororienté	Mary Sofía Cruz Rodríguez
Walter Moreno Crespo	I.E Ciudad de Cali	Surorienté	Constanza Gutiérrez Patiño
Ricardo Heredia Giraldo	Ciudad Modelo	Surorienté	Constanza Gutiérrez Patiño
Edwin Humberto Manzano Camargo	Carlos Holmes Trujillo	Surorienté	Mayde Pérez Manzano
Liliana Arteaga Mosquera	La Anunciación	Oriente	Jairo Anzola
Carlos A. Saldarriaga G.	Luz Aydee Guerrero Molina	Oriente	Felipe Montaña Redín
Bernardo Valdivieso	La Esperanza	Sur	Héctor Orlando Aragón
Ana Silvia Valencia Carmona	Villacarmelo	Sur	William Carmona
Medina Gutiérrez Mónica Patricia	Los Andes	Sur	Héctor Orlando Aragón
Edgar J. Cuarán Erazo	Evaristo García	Centro	Lucy Elena Álvarez
Arleison Arcos Rivas	Santa Fe	Centro	Alberto Cabrera

Iniciado el proceso de evaluación y en el caso de producirse el traslado del rector de una institución educativa, éste deberá dejar evidencia de los respectivos avances del proceso de evaluación de sus docentes y/o coordinadores (plan de acción, carpeta de evidencias, archivo de evaluaciones y planes de desarrollo personal y profesional de años anteriores).

ARTÍCULO CUARTO.- RESPONSABILIDADES DE LOS EVALUADORES. Los evaluadores deberán: a) Planear las evaluaciones de desempeño teniendo en cuenta las fechas de la presente resolución, las cuales serán incluidas en el plan operativo



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21. 2013
(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

anual del PEI –POA- b) Acordar con los evaluados las herramientas e instrumentos y tipo de evidencia y mecanismos que se tendrán en cuenta el proceso de evaluación. c) Realizar el seguimiento de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados de acuerdo a las evidencias y mecanismos establecidos en la etapa de planeación d) Sistematizar los resultados de la evaluación durante el proceso e) Realizar la evaluación final d) Identificar conjuntamente con el evaluado las oportunidades y acciones de mejoramiento para el plan de mejoramiento personal y profesional de los docentes e) Notificar los resultados a los evaluados f) Remitir la información oportunamente sobre resultados a la secretaría de Educación g) Responder los recursos que interponga el evaluado

PARÁGRAFO 1 En el caso de renuncia o traslado del evaluador, la Secretaría de Educación designará mediante acto administrativo, un nuevo evaluador. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente. Por su parte, la persona trasladada, deberá dejar evidencia de los avances del proceso de evaluación (plan de acción, carpeta de evidencias, archivo de evaluaciones y planes de desarrollo personal y profesional de años anteriores)

PARÁGRAFO 2. Solo en los casos en que se cumplan los requisitos dispuesto en el Contencioso Administrativo, podrá determinarse el impedimento para asumir el rol de evaluador.

En tal caso, el interesado enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado a la Secretaría de Educación, quien decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si se acepta el impedimento, la asignación de un nuevo evaluador se hará mediante acto administrativo proferido por la Secretaría de Educación Municipal

PARÁGRAFO 3. Es también responsabilidad de los evaluados solicitar oportunamente la evaluación de desempeño laboral docente

ARTÍCULO QUINTO -RESPONSABILIDADES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
La Secretaría por su parte, tiene las siguientes responsabilidades frente al proceso de evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos: 1) Emitir el acto administrativo para las orientaciones del proceso de evaluación 2) Designar los evaluadores de los rectores 3) Hacer seguimiento al proceso 3) Prestar asistencia técnica a los evaluadores y evaluados para el adecuado desarrollo del procedimiento de evaluación 4) Responder las solicitudes y reclamaciones a que de lugar el ejercicio de evaluación de desempeño en la jurisdicción del municipio 5) consolidar y socializar los resultados de la evaluación

12



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21.2813
(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

ARTÍCULO SEXTO.- La metodología de evaluación se llevará a cabo de acuerdo a las orientaciones que se presentan en la guía 31 "Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docente y de Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002

La evaluación se fundamentará en las evidencias que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para efectos de la recolección de evidencias se podrá hacer uso de instrumentos de apoyo como encuestas a estudiantes y padres de familia, formatos de entrevista, cuestionarios, diarios de campo, pautas de observación en clase y formatos de autoevaluación. Los datos registrados en el protocolo deben estar basados en el análisis cuidadoso y la valoración objetiva de las evidencias recogidas durante el periodo de evaluación.

Para el diligenciamiento de los protocolos elaborados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), debe registrarse necesariamente la información de identificación sobre el evaluado y el evaluador, el número de días que comprende la evaluación, los puntajes asignados a cada competencia, el perfil gráfico de competencias del evaluado, el plan de desarrollo personal y profesional derivado de los resultados finales y concertado con el evaluador, y las constancias de comunicación de resultados.

Por ser un proceso continuo, la evaluación debe realizarse durante todo el año escolar. Por esta razón y para el diligenciamiento del protocolo de evaluación, periodo escolar 2016, las fechas definidas son las siguientes:

Fecha de inicio: 11 de enero de 2016
Fecha Final: 11 de diciembre de 2016
Total de días valorados: 335 días

ARTÍCULO SEPTIMO- ETAPAS DE LA EVALUACIÓN. Si bien el proceso de evaluación es continuo, se establecen las siguientes fechas para una mejor organización en su aplicación:

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN	Fechas establecidas para cada etapa.
ENTREVISTA INICIAL: En esta etapa, evaluador y evaluado, reflexionan sobre las oportunidades de mejoramiento y necesidades de desarrollo personal y profesional del evaluado, para diligenciar el	

87



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21. 2813
(Abil 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

<p>resumen de competencias, contribuciones, criterios y evidencias", en consenso definirán de modo individual o institucional lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Las contribuciones individuales de cada evaluado por cada competencia y áreas de gestión, y las evidencias que sustentarán dichas contribuciones individuales.✓ Los porcentajes para cada área de gestión de las competencias funcionales, teniendo en cuenta que la suma de éstos corresponda al 70% del total de la evaluación.✓ Tres (3) competencias comportamentales que serán objeto de evaluación, de las siete (7) que inicialmente se proponen: 1. Liderazgo, 2. Relaciones Interpersonales y comunicación, 3. Trabajo en equipo, 4. Negociación y mediación, 5. Compromiso social e institucional, 6. Iniciativa, 7. Orientación al logro.	<p>15 al 30 de abril de 2016</p>
<p>PRIMER SEGUIMIENTO PEDAGOGICO A LAS CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES: "estas constituyen un conjunto de resultados esperados del desempeño del educador durante el año escolar. Su adecuada definición es de gran importancia, ya que de ellas depende el logro de las metas institucionales y son el criterio a partir del cual se evalúa su desempeño individual."</p> <p>SEGUIMIENTO AL PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL: Durante esta fase se debe realizar la recolección y valoración de la información; conjuntamente entre evaluado y evaluador, harán un seguimiento periódico al plan de desarrollo personal y profesional como una estrategia de acompañamiento del proceso, que permitirá registrar los avances alcanzados y acordar, si se considera necesario, otros momentos de entrevista.</p>	<p>1° AL 15 de junio de 2016</p> <p>16 al 31 de junio /2016</p>
<p>OBSERVACION DE CLASE. Aplicación del anexo 4 de la guía 31. Modelo de pauta de observación de clase. Esta observación escrita se debe agregar a la carpeta de evidencias del docente evaluado y anexar copia al protocolo enviado a la Subsecretaría de Desarrollo Pedagógico.</p>	<p>Cada IE asigna mediante acta las fechas correspondientes</p>
<p>SEGUNDO SEGUIMIENTO PEDAGÓGICO A LAS CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES.</p>	<p>1° al 15 de septiembre de 2016</p>
<p>APLICACIÓN DE ENCUESTA A ESTUDIANTES (según</p>	<p>Cada IE asigna</p>

91



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21.2813
(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

anexo 3 de la guía 31. Modelo de encuesta para estudiantes)	mediante acta las fechas correspondientes
ENTREVISTA Y VALORACIÓN FINAL Las fechas fijadas para la entrevista y valoración final de la evaluación de desempeño anual de directivos docentes y docentes del municipio de Santiago de Cali serán los días 5 y 6 de noviembre de 2014. VALORACIÓN Y CALIFICACIÓN. Con sujeción en la Sentencia del Consejo de Estado divulgada por el Ministerio de Educación Nacional a través de la Directiva Ministerial N° 26 del 31 de agosto del 2010, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres (3) meses continuos o discontinuos, en el transcurso del año escolar. El resultado de la evaluación se consignará en el protocolo presentado por la CNSC, el cual contiene la siguiente información: I. Identificación del Evaluado y el Evaluador, II. Valoración de las competencias: competencias funcionales y contribuciones	18 a 31 de octubre. De 2016
NOTIFICACIÓN El evaluador notificará personalmente el resultado de la evaluación al evaluado de acuerdo con lo establecido en el Art. 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y en caso de no ser posible se efectuará por edicto en los términos establecidos en la norma.	8 a 11 de noviembre DE 2016
ENTREGA DE RESULTADOS Los rectores de las instituciones educativas, y los directores de núcleo y/o supervisores de educación en calidad de evaluadores, harán entrega de las respectivas evaluaciones al Equipo de Gestión de la Evaluación Educativa, el cual hace parte de la subsecretaría de desarrollo pedagógico de la Secretaría de Educación Municipal de Santiago de Cali. Los protocolos de evaluación deberán entregarse en original, impresos, debidamente diligenciados y firmados, tanto por el evaluador como por el evaluado. PARÁGRAFO 4.- El evaluador registrará en el Aplicativo Humano los resultados de las evaluaciones realizadas, procedimiento que deberá quedar concluido el 30 de noviembre de 2016	15 de noviembre.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21. 2813

(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

ARTÍCULO OCTAVO: Análisis y usos de los resultados. Los resultados de la evaluación anual de desempeño podrán ser utilizados a nivel individual a través del análisis de fortalezas y oportunidades de mejoramiento identificadas y la formulación del plan de desarrollo personal y profesional como elemento de realimentación sobre los logros personales en el marco de las metas institucionales. En el nivel institucional, esta evaluación representa un insumo necesario para la realización del plan operativo anual y del plan de mejoramiento institucional. En el nivel regional las Secretarías de Educación dispondrán de información fundamental para formular los Planes de Apoyo al Mejoramiento -PAM y, en el nivel nacional, el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas de promoción y fortalecimiento del desarrollo profesional docente.

ARTÍCULO NOVENO.- RECURSOS. Contra el resultado de la evaluación de desempeño anual proceden los recursos de ley, los cuales deben ser presentados ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Artículo 74 del Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo

ARTÍCULO DECIMO.- IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación anual de desempeño a un docente o directivo docente cuando se encuentra incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y el Código Único Disciplinario. El evaluador expresará por escrito a su superior jerárquico la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Estas declaraciones de impedimento, se deben presentar por tardar en los tres primeros meses del año escolar.

El docente o directivo docente podrá recusar al evaluador ante el superior jerárquico de éste, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en que se fundamenta. La decisión será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO.- Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en Art. 132, numeral 7 del Código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo

M



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 4143.0.21. 2813
(Abril 22)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, SE DELEGA LA FUNCIÓN EVALUADORA Y SE DESIGNAN LOS EVALUADORES - CALENDARIO ESCOLAR 2016.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. - CONSECUENCIAS. En firme la evaluación de desempeño anual, producirá las consecuencias establecidas en el Numeral 1 del Artículo 36 del Decreto-Ley 1278 de 2002.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO.- La Secretaría de Educación Municipal presentará al Ministerio de Educación Nacional la información requerida según lo dispuesto en el Decreto 3782 de 2007, art. 10, literal e.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Santiago Cali, a los (22) días del mes de abril de 2016.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


LUZ ELENA AZCARATE SINISTERRA
Secretaría de Educación Municipal

Proyectó: Luis Eduardo Rosas. Equipo de Gestión de Evaluación Educativa

Revisó Carolina Rivera. Coordinación Equipo de Gestión de Evaluación Educativa

Revisó: Luis Eduardo Torres Equipo Jurídico

Revisó Mariela Rodríguez Mera. Coordinación de Calidad

Revisó y autorizó: Herminia Amu Molina. Subsecretaría de Desarrollo Pedagógico