



GOBERNACION DEL HUILA
Despacho del Gobernador
Decreto No. **0133** de 2019

"Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de Evaluación Anual del Desempeño laboral para Docentes Provisionales en el Departamento del Huila".

EL GOBERADOR DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

En uso de las atribuciones constitucionales y competencias de la Ley 715 de 2001 y Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.1.5.10, y,

CONSIDERANDO QUE:

El Decreto Ley 1278 del 2002, Estatuto de Profesionalización docente, regula las relaciones del Estado con los educadores en servicio que ingresen a partir de su vigencia (artículo primero, entre sus disposiciones estableció el régimen de evaluación permanente del desempeño por los superiores inmediatos, para verificar la idoneidad, la calidad y la eficiencia en el ejercicio de la función docente, con el fin justificar la permanencia en el cargo.

El Gobierno nacional reglamentó en el Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.1.5.1.1. y siguientes el sistema de evaluación del desempeño para los educadores regidos por el Decreto ley 1278 de 2002, e incluye en el artículo 2.4.6.3.12. la evaluación de desempeño para quienes ejercen el cargo docente o directivo docente en provisional como causal de terminación del nombramiento provisional.

Que el Gobernador del Departamento del Huila, como autoridad nominadora debe adoptar el SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL de los docentes provisionales, el cual se codificará por el Sistema de Gestión Integrado con el No. SED-CO52-P624-fo1.

DECRETA:

ARTICULO PRIMERO. ADOPCIÓN. Adóptese el instrumento denominado "SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS DOCENTES PROVISIONALES" de la planta de personal docente y directivo docente del Departamento del Huila incorporado como anexo.

ARTÍCULO SEGUNDO. Propósito. La evaluación de los docentes provisionales estará sujeta a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia y verificará la preparación y responsabilidad profesional e idoneidad, eficiencia y calidad en el desempeño en sus competencias funcionales, comportamentales para alcanzar los logros, estándares y competencias estudiantiles establecidos en los artículos 29 y 30 del Decreto ley 1278 de 2002.



Oficina Gobernación Calle 8 Cra 4 esquina; Neiva – Huila - Colombia; PBX: 8671300 ext 1400 -1405
FAX 8716076 e-mail: seducacion@huila.gov.co, sechuil@sedhuila.gov.co
www.huila.gov.co; twitter: @HuilaGob; Facebook: www.facebook.com/huilagob; YouTube: www.youtube.com/huilagob





GOBERNACION DEL HUILA
Despacho del Gobernador
Decreto No. **0133** de 2019

"Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de Evaluación Anual del Desempeño laboral para Docentes Provisionales en el Departamento del Huila".

ARTÍCULO TERCERO. Periodo. La evaluación de docentes provisionales se consolidará al finalizar el año escolar o al terminar el periodo de labores en el establecimiento educativo, siempre y cuando ese periodo sea mayor a tres meses continuos o discontinuos.

ARTÍCULO CUARTO. Evaluador. El evaluador de los Docentes Provisionales será el rector de la Institución Educativa o director rural en el caso del Centro Educativo.

ARTÍCULO QUINTO. Responsabilidades de la Secretaría de Educación del Huila

- a.- Organizar y divulgar el proceso de evaluación de desempeño de los docentes provisionales en su jurisdicción.*
- b.- Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.*
- c.- Consolidar y analizar los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes provisionales de su entidad territorial, como insumo para la aplicarlos en la inducción de quienes son nombrados en periodo de prueba.*
- d.- Incorporar la evaluación de desempeño y su notificación en la historia laboral del evaluado.*

ARTÍCULO SEXTO. Responsabilidades del evaluador.

- a.- Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación.*
- b.- Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, y un plan de mejora a lo largo del seguimiento periódico.*
- c.- Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la calificación del docente provisional en la forma y oportunidad establecidas.*
- d.- Notificar al docente provisional del resultado final de su evaluación.*
- e.- Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos.*
- f.- Entregar a la Secretaría de Educación Departamental, a la terminación del nombramiento provisional o al final del año lectivo, si supera los tres meses de permanencia, el resultado final de la evaluación de desempeño debidamente diligenciado, de cada uno de los evaluados para los fines pertinentes de incorporación a su historia laboral o retiro del servicio si la calificación es no satisfactoria.*

ARTÍCULO SÉPTIMO. Responsabilidades de los evaluados.

- a.- Informarse sobre el proceso de evaluación.*
- b.- Participar en el proceso de evaluación y facilitar el desarrollo del mismo, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva y asertiva.*



Oficina de Planeación y Desarrollo
Oficio Gobernación Calle 8 Cra 4 esquina; Neiva – Huila - Colombia; PBX: 8671300 ext 1400 -1405
FAX 8716076 e-mail: seducacion@huila.gov.co, sechuil@sedhuila.gov.co
www.huila.gov.co; twitter: @HuilaGob; Facebook: www.facebook.com/huilagob; YouTube: www.youtube.com/huilagob





GOBERNACION DEL HUILA
 Despacho del Gobernador
 Decreto No **0133** de 2019

"Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de Evaluación Anual del Desempeño laboral para Docentes Provisionales en el Departamento del Huila".

- c.- Aportar oportunamente las evidencias pertinentes sobre su desempeño laboral.
- d.- Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello.
- e. Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional

ARTÍCULO OCTAVO. Metodología de la Evaluación. El proceso de evaluación de desempeño de los docentes provisionales se adelantará teniendo en cuenta las siguientes etapas:

- a.- Planeación y preparación (Entrevista de inicio)
- b.- Desarrollo de la Evaluación (acompañamiento y retroalimentación de la evaluación)
- c.- Análisis y uso de resultados (valoración, calificación, notificación).

ARTÍCULO NOVENO. Competencias a evaluar. Para la evaluación de los docentes provisionales se tendrán en cuenta, en el marco de las gestiones académica y comunitaria, 8 competencias funcionales y 3 competencias comportamentales, así:

- Las 8 competencias funcionales refieren al cumplimiento de las responsabilidades y compromisos inherentes al acto educativo y son de valoración obligatoria:
 - ✓ **Dominio Conceptual.** Dominio los saberes del área de desempeño, los conceptos disciplinares y estándares y competencias curriculares del proceso enseñanza-aprendizaje.
 - ✓ **Planeación y organización académica.** Planificación de los procesos de enseñanza-aprendizaje y procedimientos y mecanismo de atención y resolución reclamos de los padres de familia y acudientes.
 - ✓ **Didáctica.** Aplicación de estrategias, procedimientos y mecanismos para construir ambientes de aprendizaje asertivos, autónomos y cooperativos de aprendizaje y reflexión académica.
 - ✓ **Evaluación y Seguimiento del aprendizaje.** Aplicación del sistema institucional y retroalimentación de las deficiencias derivadas de la evaluación.
 - ✓ **Apoyo a la gestión académica.** Participación en la planeación y procesos institucionales.
 - ✓ **Administración de recursos.** Utilización de los recursos didácticos y elaboración de material pedagógico para y en el aula de clase.
 - ✓ **Participación y convivencia.** Promoción de la familia en el proceso enseñanza-aprendizaje y en la resolución de los conflictos de aula.
 - ✓ **Proyección a la comunidad y prevención de riesgos.** Utilización del entorno en el proceso enseñanza-aprendizaje y promoción de la seguridad institucional y estudiantil.
- De las 6 competencias Comportamentales que se relacionan a continuación, se seleccionan 3 evaluables y se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores asumen la labor docente:



Oficina Gobernación Calle 8 Cra 4 esquina; Neiva – Huila - Colombia; PBX: 8671300 ext 1400 -1405
 FAX 8716076 e-mail: seducacion@huila.gov.co, sechuila@sedhuila.gov.co
www.huila.gov.co; twitter: @HuilaGob; Facebook: www.facebook.com/huilagob; YouTube: www.youtube.com/huilagob





GOBERNACION DEL HUILA
Despacho del Gobernador
Decreto N° **0133** de 2019

“Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de Evaluación Anual del Desempeño laboral para Docentes Provisionales en el Departamento del Huila”.

- ✓ **Liderazgo.** Sentido de pertenencia institucional;
- ✓ **Comunicación y relaciones interpersonales.** Actitudes generales hacia los estudiantes y comunidad educativa;
- ✓ **Negociación y mediación.** Trato y manejo de la disciplina estudiantil; Habilidades en la resolución de problemas y conflictos;
- ✓ **Trabajo en equipo.** Manejo de las relaciones de grupo;
- ✓ **Orientación al logro.** Preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad educativa.
- ✓ **Compromiso social e institucional;**

ARTÍCULO DÉCIMO. Escala. La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente provisional se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

- | | |
|----------------------|-------------------|
| a. Sobresaliente: | 90 a 100 puntos |
| b. Satisfactorio: | 60 a 89.99 puntos |
| c. No Satisfactorio: | 1 a 59.99 puntos |

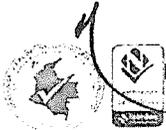
ARTÍCULO UNDÉCIMO. Desempeños y evidencias.

Los Desempeños constituyen la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones, competencias y responsabilidades inherentes al cargo docente y el logro de los resultados.

Las Evidencias son los productos, las demostraciones objetivas y pertinentes del desempeño docente. Estas podrán ser aportadas y consultadas por el evaluado y el evaluador en cualquier tiempo. Las evidencias que dan cuenta del desempeño laboral del evaluado se recogerán durante todo el período, haciendo uso de diferentes instrumentos como encuestas a estudiantes y padres de familia, pautas de observación en clase, formatos de entrevista, entre otros previamente acordados entre evaluador y evaluado, requerimientos comportamentales.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Notificación de la evaluación. Concluida la evaluación, el resultado se notificará personalmente al evaluado y en caso de no ser posible, se efectuará por aviso en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo. (Ley 1437 de 2011 artículos 66 a 69).

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Recursos. Contra el acto de la evaluación del desempeño de los docentes provisionales, proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos conforme a los términos definidos en el Código de Procedimiento Administrativo, por el evaluador y el Gobernador respectivamente (Ley 1437 del 2011 artículo 74 y siguientes). Los



Oficina Gobernación Calle 8 Cra 4 esquina; Neiva – Huila - Colombia; PBX: 8671300 ext 1400 -1405
FAX 8716076 e-mail: seducacion@huila.gov.co, sechuilaa@sedhuila.gov.co
www.huila.gov.co; twitter: @HuilaGob; Facebook: www.facebook.com/huilaqob; YouTube: www.youtube.com/huilaqob





GOBERNACION DEL HUILA
 Despacho del Gobernador
 Decreto No. **0133** de 2019

"Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de Evaluación Anual del Desempeño laboral para Docentes Provisionales en el Departamento del Huila".

recursos deben ser presentados personalmente ante el evaluador en un término de 10 días y en la forma establecida en el Código de Procedimiento Administrativo.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: Impedimentos y recusaciones. El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño de un docente provisional, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de inhabilidad previstas en la ley, en particular 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.

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. Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el Código de Procedimiento Civil.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Consecuencias. Una vez en firme, la evaluación anual de desempeño no satisfactoria producirá las consecuencias establecidas en el numeral 2 del artículo 2.4.6.3.12 del Decreto 1075 2015 modificado por el Decreto 2105 de 2017.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. El presente acto administrativo regirá a partir de su publicación, siendo de aplicación inmediata.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva, a los
20 MAYO 2019

CARLOS JULIO GONZALEZ VILLA
 Gobernador del Departamento

Vo. Bo.
 Director Departamento Administrativo Jurídico

- Elaboró:
 Darío Antonio Gómez Guerra
 Líder proceso de Evaluación.
- Revisó:
 Luis Eduardo Hernández Macías
 Líder Grupo de Calidad y Pertinencia
- Revisó:
 Bernardo Reulle Tamayo
 Asuntos Legales y Públicos. Asesor Jurídico



Oficio Gobernación Calle 8 Cra 4 esquina; Neiva – Huila - Colombia; PBX: 8671300 ext 1400 -1405
 FAX 8716076 e-mail: seducacion@huila.gov.co, sechuila@sedhuila.gov.co
www.huila.gov.co; twitter: @HuilaGob; Facebook: www.facebook.com/huilagob; YouTube: www.youtube.com/huilagob

