

Fecha: septiembre de 2018.

A. SERIE O SUBSERIE DOCUMENTAL.

Programas de Evaluación del Desempeño Laboral a Directivos y Docentes.

B. RESUMEN DEL TRÁMITE.

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión. Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales¹

La subserie Programas de Evaluación del Desempeño Laboral a Directivos y Docentes, refleja el trámite por medio del cual las secretarías de educación departamental, distrital o municipal evalúan de manera anual el desempeño laboral de los docentes y directivos. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente, ya que es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

Ante la evaluación, el evaluador solo emite una única calificación al finalizar el año escolar, mediante el cual se evalúa el desempeño laboral presentado por los servidores públicos, que son los docentes y los directivos docentes. Solo se realizan evaluaciones sobre los funcionarios públicos que lleven mínimo tres meses ejerciendo el cargo, así sean continuos o discontinuos.

El trámite por el cual se conforma el expediente se da en concordancia con el Decreto 3782 de 2007, y el Manual de la Evaluación del Desempeño del Ministerio de Educación, se establece de la siguiente manera:

NO.	ACTIVIDAD	DOCUMENTO
1	Planeación y preparación del proceso	Programa de Evaluación del Desempeño Laboral a Directivos y Docentes Comunicación de apertura de la evaluación
2	La recolección de información y la identificación de evidencias válidas y confiables	Registros de evaluación individual
3	Análisis de la información para un mejoramiento eficiente	Informe consolidado de resultados

C. VALORACIÓN PRIMARIA.

VALOR PRIMARIO	CRITERIO	JUSTIFICACIÓN	NORMATIVIDAD
Administrativo	Vigencia del Informe.	La documentación goza de valores administrativos como evidencia del cumplimiento de una función instaurada	Artículo 10 del Decreto 3782 de 2007. Por el cual se reglamenta la

¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Decreto 3783 de 2007. Artículo 2.

		por la presidencia de la república y la Corte Constitucional, sobre la asignación de las secretarías, como las instancias encargadas de organizar y divulgar el proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos.	evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.
Legal	Responsabilidades legales sobre los servicios prestados	La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con calidad de la educación que debe propiciar la reflexión sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional. Se realiza con el fin de controlar la educación que se está brindando en las aulas, de manera de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, para garantizar buenas competencias laborales para el futuro.	Artículo 28 del Decreto 1278 de junio 19 de 2002. Por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente.

D. TIEMPO DE RETENCIÓN RECOMENDADO.

El tiempo mínimo de retención deberá ser de 10 años, tiempo que se debe contar a partir de la publicación del Informe consolidado de resultados. Tomando en cuenta las acciones disciplinarias o administrativas que puedan recaer sobre los funcionarios responsables de procesar y elaborar el Boletín, las cuales prescriben en 5 años, y se suma un tiempo precaucional de 5 años.

E. VALORACIÓN SECUNDARIA.

Esa documentación puede poseer valores y cualidades de carácter patrimonial ya que evidencia el desarrollo del Programa de evaluación anual que indaga por el control realizado sobre el quehacer profesional de los docentes, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, según el período de vida institucional en el que se encuentre. Los docentes conocen también a partir de este programa la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. No obstante, el resultado de la evaluación termina consolidado en la autoevaluación institucional, y los resultados individuales de evaluación reposan en la Historia laboral del docente o directivo, por lo tanto, conservarlo no aporta conocimiento adicional sobre ninguna temática.

F. DISPOSICIÓN FINAL RECOMENDADA.

Eliminación: Dado que esta documentación no adquiere valores secundarios para la investigación, por cuanto no aporta conocimiento adicional sobre ninguna temática, se considera susceptible de eliminación. Cumplido el tiempo de retención en el Archivo Central, se procederá a eliminar dicha documentación, teniendo en cuenta los procedimientos establecidos para este fin.



G. ELABORADO POR:

*Olga Lucía Quintero Galeano
Evaluador Grupo GEDTS.*

H. REVISADO POR:

Mesa de implementación del Banco Terminológico.