



**República de Colombia**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**

**Proyecto de Modernización de Secretarías de Educación**

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**

**DISEÑO DETALLADO DEL SUBPROCESO**

**“D01.02 ANÁLISIS Y USO DE LOS RESULTADOS DE  
EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS  
DOCENTES”**

**PERTENECIENTE AL MACROPROCESO**

***“D. GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO EN EDUCACIÓN  
PRE-ESCOLAR, BÁSICA Y MEDIA”***

**PROCESO**

***“D01. GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA”***

**Diciembre 2013**

## INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha [dd/mm/yy]	Elaborado por:	Razón de la actualización
1.0	07/11/06	Livis Ibañez Mejía	Elaboración del documento
2.0	09/2008	Cristina Losada Sáenz  Profesional de Apoyo Proyecto de Modernización de SE – MEN	Cambio de normatividad  Ajuste al sistema de información SIGCE
3.0	02/2010	Cristina Losada Sáenz  Profesional de Apoyo Proyecto de Modernización de SE – MEN	Actualización
4.0	30/12/2013	Aída Montoya Camargo  Consultora  Consorcio CRECE AIAP PROCESOS	Actualización por cambios en normatividad y lineamientos del MEN, el subproceso se actualiza enfocando sus actividades en lo misional de cada macroproceso, Gestión de la calidad educativa en el análisis de los resultados para su plan de apoyo al mejoramiento y el macroproceso de Gestión del Talento Humano, como responsable de la evaluación del recurso humano; de esta forma se precisa objetivo, alcance, áreas responsables, ajuste de actividades. Se tienen en cuenta las especificaciones técnicas del proceso de Gestión de la Calidad del servicio Educativo versión 2.0 y el soporte en el Sistema de Información para la Gestión de la Calidad Educativa (SIGCE). Por ser proceso misional se incorpora la

			<p>relación con el subproceso N01.04 Control de Producto/servicio No conforme y N01.05. Planificación de la realización del producto/servicio no conforme, de acuerdo al Macroproceso N. Administración del sistema de gestión de calidad en su versión de 2012. Se determina la relación con el subproceso F01.03 Realizar control al servicio educativo en EPBM y ETDH.</p> <p>En esta versión se simplifica la documentación del macroproceso y se controla como documento integral el diseño detallado y el diagrama de flujo.</p>
--	--	--	--

<p><b>Revisado por:</b></p>  <p><b>Líder de Evaluación - Calidad de la Educación</b></p> <p>Nombre: _____</p> <p>Cargo: _____</p> <p>Fecha: _____</p> <p style="text-align: center;">[dd/mm/yy]</p>	<p><b>Aprobado por:</b></p>  <p><b>Funcionario representante de la Dirección de la SE/ET</b></p> <p>Nombre: _____</p> <p>Cargo: _____</p> <p>Fecha: _____</p> <p style="text-align: center;">[dd/mm/yy]</p>
---	---



## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVO.....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>EXPLICACIÓN DETALLADA DEL SUBPROCESO D01.02 ANÁLISIS Y USO DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.....</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>ÁREAS INVOLUCRADAS EN SU EJECUCION Y ROLES DE CADA UNA .....</b>	<b>13</b>
	<b>5.1</b> <b>ÁREA / DEPENDENCIAS INTERNAS .....</b>	<b>13</b>
	<b>5.2</b> <b>ENTES EXTERNOS (EN CASO QUE APLIQUE) .....</b>	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>REGISTROS .....</b>	<b>15</b>
<b>7.</b>	<b>DOCUMENTOS EXTERNOS .....</b>	<b>15</b>
<b>8.</b>	<b>ANEXO (DIAGRAMA DE FLUJO) .....</b>	<b>19</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento describe el subproceso D01.02 Análisis y uso de los resultados de evaluación de docentes y directivos docentes, indicando su objetivo, alcance, explicación detallada de cada una de las actividades que lo conforman, las áreas involucradas en el mismo, los entes externos con los cuales tiene relación en caso de aplicar los registros que proporcionan evidencia de las actividades desempeñadas y los documentos de origen externo que pueden afectar o rigen dicho subproceso.

Este diseño detallado se complementa con un flujograma que describe gráficamente las actividades que conforman el subproceso, así mismo con instructivos de los formatos para describir las instrucciones de diligenciamiento de cada uno de sus campos.

## **2. OBJETIVO**

Realizar el análisis de los resultados de la evaluación de los docentes y directivos docentes a fin de obtener información que permita a los EE y a las SE utilizarla como insumo para el diseño y la implementación de las acciones y planes macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, el establecimiento educativo y la entidad territorial para el mejoramiento de la calidad educativa.

## **3. ALCANCE**

Inicia con la recepción del reporte que genera el área de Talento Humano de la SE en la actividad 11 del Subproceso H03.01 “Evaluación del Desempeño”, el cual contiene los resultados de la evaluación realizada a los docentes y directivos docentes, sobre los cuales se surte una etapa de verificación de los resultados y aplicación de las consecuencias para aquellos docentes o directivos docentes que no superaron el porcentaje establecido en la ley para la evaluación; continúa con el análisis, comparación e interpretación de los resultados para con base en ellos diseñar las acciones macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, el establecimiento educativo y la entidad territorial.

Efectuado lo anterior, la SE define e implementa las estrategias de acompañamiento a los establecimientos educativos, que comprende orientación en el análisis y uso de resultados. El subproceso termina con la recepción por parte de la SE de informes de los EE que contengan la evidencia del cumplimiento de las actividades acordadas en la asistencia técnica y su posterior verificación y reporte.

## **4. EXPLICACIÓN DETALLADA DEL SUBPROCESO D01.02 ANÁLISIS Y USO DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES**

### **1. Recibir y revisar del reporte de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes.**

El profesional del área de calidad educativa de la SE, responsable del análisis y uso de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes, recibe del área de Talento Humano de la SE, el reporte que se genera desde el sistema gestión de recursos humanos de docentes y directivos docentes del Subproceso *H03.01. Evaluación del Desempeño* y revisa que dicho reporte coincida con el listado de los evaluados generado del Subproceso H03.01. En caso que falten resultados de evaluación de docentes o directivos docentes o cuando los mismos presenten errores o no sean claros, se requerirá al área de Talento Humano para que los complete, corrija o aclare.

### **2. Verificar la aplicación de las consecuencias para aquellos docentes o directivos docentes que no superaron el porcentaje establecido en la ley para la evaluación.**

El profesional del área de calidad educativa de la SE, responsable del análisis y uso de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes corrobora que el área de Talento Humano haya cumplido con las consecuencias para aquellos docentes o directivos docentes que no superaron el porcentaje establecido en la ley para la evacuación en el subproceso *H03.01. Evaluación del Desempeño*.

Cuando se evidencie que frente a un docente o directivo docente no se han realizado las actuaciones administrativas encaminadas a aplicar las consecuencias propias por no superar el porcentaje establecido en la ley para la evaluación informará de ésta situación al área de Talento Humano de la SE.

### **3. Analizar los resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes.**

El profesional del área de calidad educativa de la SE realizará el análisis de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes a partir del reporte de los resultados generado en el Subproceso *H03.01. Evaluación del Desempeño* de los mismos. El análisis de los resultados requiere:

- Identificar y clasificar a los docentes y directivos docentes según los resultados obtenidos dentro de la escala cuantitativa no satisfactorio, satisfactorio y sobresaliente conforme a lo establecido en el artículo 18 del Decreto 3782 de 2007.
- A partir de éste análisis, la SE determinará el grupo de docentes y directivos docentes que requieren acompañamiento y formación dentro del proceso de avance hacia la calidad educativa
- Identificar y clasificar a los docentes y directivos docentes a partir de la desagregación de los resultados por ellos alcanzados en competencias funcionales y comportamentales. Los resultados obtenidos en las competencias funcionales se desagregan a su vez por áreas de gestión.
- Con base en éste análisis la SE determinará de manera más precisa en qué tipo de competencias están fallando sus docentes y directivos docentes, y si la falencia está en competencias funcionales, la SE al desagregar los resultados por área de gestión, determinará en cuál o cuáles de las áreas de gestión requieren ser fortalecidos los docentes y directivos docentes.
- Analizar los demás resultados generales agrupándolos según las diferentes variables, entre las que se pueden mencionar: zona (urbana o rural); área (lenguaje, sociales, matemáticas etc.); cargo (docente/directivo docente); nivel (prescolar, básica primaria, básica secundaria y media); grado y nivel dentro del escalafón; institución educativa, municipio; entre otras.
- A partir de lo anterior, la SE diseñará las acciones y planes macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, el establecimiento educativo y la entidad territorial para el mejoramiento de la calidad educativa.
- Una vez consolidados los resultados producto del análisis de los aspectos anteriores, el funcionario responsable del área de calidad de la SE, realizará el reporte mediante el cargue de la información al SIGCE.

#### **4. Generar información para el perfil educativo.**

Con base en los análisis realizados sobre los resultados de evaluación de docentes y directivos docentes, el profesional del área de calidad educativa de la SE, responsable del análisis y uso de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes, consolida el apartado correspondiente a la evaluación de docentes y directivos docentes en la caracterización, como insumo al subproceso D01.04 Elaborar la caracterización y el perfil del sector educativo. De esta forma presenta un documento con los aspectos anteriormente mencionados, que



permitirá realizar comparaciones generales de las fortalezas y debilidades de los EE y de las áreas de formación de los docentes evaluados.

#### **5. Definir estrategias de acompañamiento a los establecimientos educativos.**

Después de haber realizado el análisis descrito en la actividad anterior, los funcionarios responsables del área de calidad educativa de la SE definen las estrategias para que los EE a nivel territorial tengan en cuenta los resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes para la formulación de los planes de mejoramiento institucional –PMI-, los cuales deben guardar coherencia con las líneas generales de mejoramiento de la calidad educativa trazadas por la entidad territorial

La definición de estrategias parte del análisis de causas de los problemas identificados en el estudio de los resultados de la evaluación. La estrategia debe determinar objetivos, metas, acciones y recursos que permitan dar solución al problema contemplado, teniendo en cuenta las estructuras existentes en la sociedad, las instituciones presentes en el territorio y las posibilidades financieras, administrativas, políticas y socioeconómicas y demás factores asociados.

#### **6. Aprobar las estrategias de acompañamiento, por parte de la entidad territorial.**

El líder de Calidad presenta a los miembros del Comité Directivo de la Secretaría de Educación, las estrategias construidas a partir del análisis efectuado a los resultados de la evaluación de los docentes y directivos docentes, que se proponen para ser aplicadas por la Secretaría de Educación en el territorio de sus jurisdicción, para el mejoramiento de la calidad de la educación. Las estrategias luego de ser aprobadas deben ser incorporadas en el Plan de Apoyo al Mejoramiento (PAM), que se genera en el subproceso D02.01 Gestionar el plan de apoyo al mejoramiento PAM, que por lo general se define para tres años y pueden ser ajustadas anualmente para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

La estrategia es registrada en el sistema SIGCE en el módulo PAM o en el sistema de información equivalente que posea la Entidad Territorial Certificada, al igual que las actividades de acompañamiento adicionales que se definan a lo largo del año.

## **7. Acompañar a los Establecimientos Educativos en el uso de los resultados del proceso de evaluación de docentes y directivos docentes.**

El profesional del área de calidad educativa de la SE, responsable del análisis y uso de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes deberá definir un plan operativo de acompañamiento a los Establecimientos Educativos para lo cual deberá determinar: cantidad de EE oficiales y no oficiales a los cuales la Secretaría de Educación realizará acompañamiento, tipo de acompañamiento (in situ o virtual), tipo de actividades a realizar, número de talleres o eventos de socialización del proceso y metodología de seguimiento. Las actividades contempladas en dicho plan operativo de acompañamiento constituyen la ejecución de actividades para llevar a cabo las estrategias aprobadas en la actividad 6.

Determinado el plan operativo de acompañamiento, el profesional del área de calidad educativa de la SE, responsable del análisis y uso de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes, deberá registrar la programación de las actividades definidas y relacionadas con la estrategia correspondiente en el módulo PAM de SIGCE o en el sistema de información que posea la entidad territorial certificada.

El acompañamiento que brinda el área de calidad de la Secretaría de Educación a los EE debe estar orientado a promover el uso de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes para definir y adoptar acciones de mejoramiento. Dichas acciones deben ser recogidas en el Plan de mejoramiento Institucional (PMI) de los EE.

La estrategia de acompañamiento desde su diseño (actividad 5), hasta su ejecución, deberá tener un componente a través del cual se explique en detalle a los establecimientos educativos sobre el uso de los resultados, precisando que los mismos tienen en principio un uso individual, donde la principal aplicación de los resultados para los docentes y directivos docentes es la retroalimentación sobre los logros personales en el marco de las metas institucionales y del Plan de Desarrollo Personal y Profesional, lo cual permite reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades, para aprender de ellas, conducir de manera más conscientes su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita conocer, y buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización. También precisará que a nivel institucional y territorial dicho análisis se constituye en un insumo importantísimo para analizar los resultados alcanzados en relación con las metas definidas en los planes y proyectos del establecimiento educativo y de la entidad territorial, con un enfoque de mejoramiento de la calidad educativa.

## **8. Revisar evaluación de la asistencia técnica.**

El profesional del área de calidad educativa de la SE, responsable del análisis y uso de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes, conforme a lo previsto en el plan operativo (actividad 7) revisa que el EE haya registrado la evaluación a la asistencia técnica prestada. Los EE registran en SIGCE a través del módulo PAM, Menú procesos, su evaluación a la asistencia técnica prestada y el cumplimiento de los objetivos planteados. En caso de no contar con dicho sistema, se realiza la evaluación en el sistema que la entidad territorial certificada tenga definido y que cumplan el mismo fin. Es necesario tener en cuenta el plazo máximo para recibir los resultados de la evaluación es definido por la Secretaría de Educación, vencido este término, se consolidan los datos para su análisis.

## **9. Revisar los resultados de la evaluación a la asistencia técnica.**

El líder de calidad educativa de la SE, revisa los resultados consolidados de la evaluación hecha por los EE a la asistencia técnica prestada y el cumplimiento de los objetivos planteados. La evaluación que los EE otorgan a las actividades de asistencia técnica o a las actividades de acompañamiento, constituye una fuente de información importante que permitirá al área de calidad conocer el concepto de los EE respecto al servicio prestado de asistencia técnica. Las evaluaciones son insumo para el subproceso E02.01 Medir la satisfacción del cliente, donde se analiza el cumplimiento a las expectativas del cliente

## **10. Verificar el cumplimiento de las actividades de asistencia técnica o acompañamiento a EE.**

El líder de calidad educativa de la SE revisa periódicamente que las actividades de asistencia técnica se realicen cumpliendo con los requisitos del servicio y cumplimiento de metas.

Si se detecta incumplimiento se ejecuta el subproceso N01.04. Control de producto/servicio no conforme y se realiza una nueva verificación. Este seguimiento incluye la revisión de la ejecución de cada una de las rutas de acompañamiento, en sus indicadores y tareas asociadas, para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en la implementación, además de verificar el cumplimiento con los objetivos propuestos.

La programación y seguimiento a la asistencia técnica, así como la revisión de la evaluación que otorgan los EE a la asistencia técnica recibida, la SE la hace a través del sistema SIGCE en el módulo PAM. En caso de no contar con dicho

sistema se registra en el sistema equivalente definido por la entidad territorial certificada y que cumple el mismo fin.

### **11. Reportar los establecimientos educativos que no utilizaron los resultados del proceso de evaluación de docentes y directivos docentes.**

El líder de calidad educativa, anualmente reporta al proceso F01.03 Realizar control al servicio educativo en EPBM y ETDH, los EE que luego de recibir asistencia técnica o acompañamiento por parte de la SE, no tienen en cuenta los resultados del proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes en la definición de sus planes de mejoramiento institucional, a pesar del apoyo brindado como parte de la ejecución del subproceso D01.02. Análisis y uso de los resultados de evaluación de docentes y directivos docentes. Para tal efecto, se debe diligenciar el formato Reporte de indicios de irregularidades (ver instructivo F01.03.F01) identificando los establecimientos educativos que continúan con irregularidades en la definición de sus planes de mejoramiento o presentan no conformidades de forma sistemática en el proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes, incumpliendo las normas u orientaciones en dicho aspecto y por tanto deben ser incluidos en el Plan Operativo Anual de Inspección y Vigilancia.

## 5. ÁREAS INVOLUCRADAS EN SU EJECUCION Y ROLES DE CADA UNA

### 5.1 Área / dependencias internas

Área / Dependencia	Rol
Calidad Educativa	<p>Diseñar la organización del proceso de evaluación de docentes y directivos docentes para cubrir la totalidad de la población a evaluar de acuerdo a las normas y lineamientos vigentes.</p> <p>Analizar los resultados de las evaluaciones y preparar el apartado correspondiente de la caracterización y el perfil territorial relacionado con la evaluación de docentes y directivos docentes.</p> <p>Analizar, identificar y priorizar las áreas de conocimiento, los docentes, directivos docentes y los EE a los cuales dirigir la atención en primera instancia, mediante acciones de formación y acompañamiento.</p> <p>Definir e implementar estrategias de acompañamiento a los Establecimientos Educativos para el análisis y uso de los resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes para la determinar acciones en los planes de mejoramiento institucional.</p> <p>Revisar los resultados de la evaluación de la asistencia técnica y verificar el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Reportar los establecimientos educativos que luego de la asistencia técnica y acompañamiento no tienen en cuenta los resultados del proceso de evaluación de docentes y directivos docentes para determinar acciones en sus planes de mejoramiento institucional.</p>
Comité Directivo de la SE	Revisar los lineamientos y normatividad que rigen el proceso de evaluación y diseñar la organización del proceso de evaluación de docentes y directivos docentes

	<p>para cubrir la totalidad de población a evaluar.</p> <p>Definir población objeto de evaluación.</p> <p>Aprobar la estrategia de acompañamiento a los establecimientos educativos relacionada con el fomento del uso de los resultados del proceso de evaluación de docentes y directivos docentes.</p>
Talento Humano	<p>Organizar el proceso de evaluación de docentes y directivos docentes, con apoyo del área de Calidad Educativa.</p> <p>Entregar los resultados consolidados del proceso de evaluación de docentes y directivos docentes, oficiales, de la entidad territorial.</p>

## 5.2 Entes externos (en caso que aplique)

Nombre del ente externo	Rol
Establecimientos Educativos	Recibir el acompañamiento de la SE para definir planes de mejoramiento institucional teniendo en cuenta los resultados del proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes.
MEN	<p>Definir los lineamientos, parámetros y metodologías para la evaluación de docentes y directivos docentes, con el fin de estandarizar y facilitar el uso y comprensión de la evaluación y sus resultados.</p> <p>Monitorear los resultados consolidados del ejercicio de evaluación de Docentes y Directivos Docentes a nivel territorial.</p>

## 6. REGISTROS

Registro	Responsable	Como conservarlo	Donde conservarlo	Tiempo de conservación	Que se hace después
Asistencia técnica/acompañamiento/seguimiento a EE en el proceso de uso de resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes	Técnico administrativo u operativo de calidad educativa	Reporte sistema de información SIGCE o sistema equivalente	Data Center SIGCE	Definido por administrador CENTRAL SIGCE	Definido por administrador or CENTRAL SIGCE
Evaluación de la asistencia técnica	Técnico administrativo u operativo de calidad educativa	Reporte sistema de información SIGCE o sistema equivalente	Data Center SIGCE	Definido por administrador CENTRAL SIGCE	Definido por administrador or CENTRAL SIGCE
F01.03.F01 Reporte de indicios de irregularidades	Las disposiciones frente a este registro se definen en el documento detalle del subproceso F01.03 Realizar control al servicio educativo en establecimientos de EPBM y ETDH.				

## 7. DOCUMENTOS EXTERNOS

Documentos externos	Fuente de los datos	Versión o fecha de emisión según aplique
Constitución Política de Colombia. El artículo 67 establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público con una función social que aporta de manera significativa en la dignificación	Congreso de la República	06 de julio 1991

Documentos externos	Fuente de los datos	Versión o fecha de emisión según aplique
<p>del ser humano, la convivencia social, la justicia, la solidaridad, la participación democrática, el progreso y desarrollo económico de las comunidades. Plantea que es responsabilidad de la sociedad, la familia y el Estado, velar por el ofrecimiento de una educación de calidad con equidad. El artículo 68 determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.</p>		
<p>Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación. En el artículo 84, reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte. En el artículo 104, define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad. En el artículo 110, dedicado al mejoramiento profesional, plantea que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. Manifiesta que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades</p>	<p>Congreso de la República</p>	<p>08 de Febrero de 1994</p>



Documentos externos	Fuente de los datos	Versión o fecha de emisión según aplique
<p>territoriales y de las instituciones educativas. En el artículo 119, determina que para los educadores, el título, el ejercicio eficiente de la profesión y cumplimiento de la Ley serán prueba de idoneidad profesional. Así mismo, establece que el cumplimiento de los deberes y obligaciones forman parte de la idoneidad ética.</p>		
<p>Decreto Ley 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>19 de junio del 2002</p>
<p>Decreto 3782 de 2007 por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002.</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>02 de octubre de 2007</p>
<p>Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (acto legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. El artículo 5, establece que compete a la Nación definir y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente. El artículo 10, establece como una parte de las funciones</p>	<p>Congreso de la República</p>	<p>21 de diciembre de 2001</p>

Documentos externos	Fuente de los datos	Versión o fecha de emisión según aplique
<p>del rector o director de las instituciones públicas “realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”. (Numeral 10.10). El párrafo de este artículo dispone que “el desempeño de los rectores y directores será evaluado anualmente por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo el reglamento que para tal fin expida el Gobierno Nacional. La no aprobación de la evaluación en dos años consecutivos implica el retiro del cargo y el regreso al ejercicio de la docencia en el grado y con asignación salarial que le corresponda en el escalafón”.</p>		
<p>Decreto 2277 de 1979, Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>24 de septiembre de 1979</p>
<p>Decreto 2035 de 16 de junio de 2005, por el cual se reglamenta el párrafo 1º del artículo 12 del Decreto-Ley 1278 de 2002.</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>16 de junio de 2005</p>
<p>Decreto 804 de 18 de mayo de 1995. Por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos. Artículos 10 y 11.</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>18 de mayo de 1995</p>
<p>Guía Metodológica 31 Evaluación Anual de Desempeño Laboral de docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002</p>	<p>MEN</p>	<p>Junio de 2008</p>

## **8. ANEXO (DIAGRAMA DE FLUJO)**

Ver Anexo Diagrama de Flujo D01.02 Análisis y uso de los resultados de evaluación de docentes y directivos docentes.

Este anexo se compone de una página.