



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

CIRCULAR 000129

(10 MAR 2014)

- Para:** Alcaldes(as), Secretarios(as) de Educación, Directores(as) de Núcleo Educativo, Rectores(as), Directores(as), Directivos Docentes y Docentes vinculados según Decreto 1278 de 2002 de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia
- De:** FELIPE ANDRÉS GIL BARRERA
Secretario de Educación de Antioquia
- Asunto:** Evaluación de Desempeño de docentes y directivos docentes vinculados según Decreto 1278 de 2002, en establecimientos educativos que cuentan con superior inmediato (Rector y/o Director, Director de Núcleo) y los que tienen directivo docente por administración, en los municipios no certificados del Departamento de Antioquia; correspondiente al año 2014

GENERALIDADES DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO 2014

En la concepción de calidad de la educación, la **evaluación** es fundamental y funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional). Igualmente, los resultados de **la evaluación de desempeño de estudiantes, la autoevaluación institucional y la evaluación de los docentes, apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación** ya que constituyen una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que formulan las instituciones educativas.

Por otro lado, si bien la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, es innegable que los docentes y directivos docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza-aprendizaje que se dan en las instituciones educativas, ya sea desde la dirección de los establecimientos o desde la práctica pedagógica en las aulas. En otras palabras, el **factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación**, por lo tanto evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.

Se espera que la **evaluación de docentes y directivos docentes** haga parte de una cultura de la evaluación y se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar **cambios positivos en los procesos educativos**. Sólo así podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades y para que la Secretaría de Educación de Antioquia defina sus prioridades de capacitación docente para impulsar el mejoramiento de la calidad de la educación.



SUBSECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN DE ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA
Calle 42B 52-106, piso 5, oficina 516 - teléfonos: (4) 383 85 22 - 383 85 21, fax: 383 85 29
Correo electrónico: asistenciatecnica@antioquia.gov.co
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Medellín-Colombia-Suramérica
Código Postal 050015

Específicamente, **el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes** busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa. En síntesis, la evaluación de desempeño promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo cual se refleja en los procesos de aula.

La Secretaría de Educación de Antioquia, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, referido a la **evaluación anual de desempeño de Docentes y Directivos Docentes**, presenta la ruta metodológica con el fin de dar cumplimiento a la normatividad en beneficio de los educadores de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia.

En este sentido, se espera que los diferentes actores del proceso, evaluadores y evaluados, orienten las acciones hacia el mejoramiento continuo. Esto sólo será posible en la medida en que los agentes comprometidos se propongan el **desarrollo responsable del proceso de evaluación**, lo que implica el uso constructivo de los resultados para impactar positivamente sobre el desempeño de los docentes y directivos docentes y por ende de las instituciones educativas y sus estudiantes.

Ámbito de Aplicación: La evaluación anual de desempeño aplica a los docentes y directivos docentes vinculados según Decreto 1278 de 2002, en establecimientos educativos que cuentan con superior inmediato (Rector y/o Director, Director de Núcleo) y en los establecimientos educativos con directivo docente por administración, en los municipios no certificados del Departamento de Antioquia, que aprobaron el período de prueba y que hayan laborado durante más de tres meses en una institución o centro educativo oficial.

¿Qué es la evaluación de desempeño?: El Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, en el Artículo 2, la define como **"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"**, lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente. Se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

Los resultados de la evaluación anual de desempeño hacen parte de la Autoevaluación Institucional y constituyen insumo para el diseño de los planes de mejoramiento y de desarrollo personal y profesional.

¿Quién Evalúa? El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige. Cada rector o director rural y docente rural de establecimientos educativos que no cuentan con rector o director será evaluado por su superior jerárquico, el Director de Núcleo o el funcionario público que sea designado por la Entidad Territorial.

Los evaluadores, como responsables directos del proceso, deben generar un ambiente adecuado para la evaluación, determinado por las buenas relaciones y la colaboración recíproca, el seguimiento permanente, la valoración objetiva del desempeño y el énfasis en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

Período de Evaluación: La evaluación anual de desempeño laboral 2014, como proceso permanente y continuo, parte de la concertación de contribuciones individuales teniendo como base la evaluación de desempeño anterior y los resultados de la autoevaluación institucional, del desempeño de los estudiantes y los resultados de las PRUEBAS SABER. Se llevará a cabo durante el año escolar.

Responsabilidades de la Secretaría de Educación de Antioquia:

- Organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño.
- Prestar asesoría y asistencia técnica rectores y/o directores para el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- Evaluar a los Rectores, Directores y docentes sin superior inmediato y cumplir en las responsabilidades como evaluador.
- Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando ello no sea así.
- Analizar los resultados de la evaluación como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento.
- Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados de la evaluación anual de desempeño, al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos que estos definan.
- Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.

Responsabilidades de los evaluadores

- Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación.
- Socializar el Proceso de Evaluación Docente, la fundamentación conceptual, legal y los instrumentos para la aplicación de la misma
- Pactar las contribuciones individuales con el evaluado, al iniciar el proceso de evaluación. (Anexo 5 de la Guía 31)
- Desarrollar el proceso de evaluación de conformidad con el sistema de Gestión de la Calidad, con la normatividad vigente y la Guía 31 del MEN
- Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la calificación en la forma y oportunidad establecidas.
- Notificar al evaluado el resultado final de su evaluación.
- Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos.
- Entregar a la Secretaría de Educación de Antioquia, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados, firmados por el evaluador y el evaluado.
- Evaluar a coordinadores y docentes a su cargo

Responsabilidades del evaluado:

- Informarse sobre el proceso de evaluación y la metodología del mismo.
- Asistir a las convocatorias realizadas por el evaluador
- Facilitar y participar activamente en el proceso.
- Pactar las contribuciones individuales con el evaluador (Anexo 5 de la Guía 31)

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

¿Qué se evalúa?: Las competencias funcionales y comportamentales que se manifiestan en **resultados y actuaciones intencionales** observables y cuantificables, relacionados con sus **responsabilidades profesionales**, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales (definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI y PMI). Es decir, el desempeño de un docente o de un directivo docente en el cargo que tiene dentro de la institución influye directamente sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y, en general, sobre los resultados de la organización escolar.

Competencias Funcionales: A los docentes se le evalúan las competencias Funcionales definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales están establecidas en el protocolo, con un equivalente al 70% como se indican a continuación:

Área de Gestión	Competencia
Académica 30 %	Dominio Curricular
	Planeación y organización académica
	Pedagogía y didáctica
	Evaluación de Aprendizaje
Administrativa 20 %	Uso de Recursos
	Seguimiento de Procesos
Comunitaria 20%	Comunicación Institucional
	Interacción comunidad/entorno
Total 70%	

De la misma manera a los **Directivos Docentes (rectores, Directores Rurales y Coordinadores)** se le evalúan las competencias Funcionales definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales están establecidas en el protocolo, con un equivalente al 70% como se indican a continuación:

Área de Gestión	Competencia
Directiva 20 %	Planeación y organización directiva
	Ejecución
Académica 20%	Pedagógica y didáctica
	Innovación / direccionamiento
Administrativa 15 %	Administración de recursos
	Gestión del talento humano
Comunitaria 15 %	Comunicación institucional
	Interacción comunidad / entorno
Total 70 %	

Competencias Comportamentales: A los Docentes y Directivos Docentes se le evalúa igualmente tres **competencias Comportamentales** que se seleccionan de las siete definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esta selección debe concertarse entre cada evaluador y cada evaluado, atendiendo al PEI y PMI se identifican aquellos aspectos que requieren de más desarrollo y/o mejoramiento.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Compromiso social e institucional	Orientación al logro
Iniciativa	Liderazgo
Relaciones interpersonales y comunicación	Negociación y mediación
Trabajo en equipo	
Total 30%	

PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo docente desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

Socialización: Se realiza con todos los docentes y directivos docentes que serán evaluados, aclarando la metodología, los instrumentos, la intencionalidad de la misma en relación con el mejoramiento de la calidad de la educación, es decir la guía 31 y como se articula con la ruta del mejoramiento guía 34 y el pacto de calidad.

Entrevista inicial: Se realiza entre el evaluador y el evaluado, en la cual de manera concertada se reflexiona sobre las oportunidades de mejoramiento y necesidades de desarrollo personal y profesional del evaluado. **Como producto de ésta se pactan las contribuciones individuales (se diligencia el anexo 5 de la guía 31 del MEN y formaliza con las firmas del evaluador y evaluado y fecha de diligenciamiento que a su vez se constituye en la fecha de inicio de la evaluación).**

Evidencias de desempeño profesional: La evaluación anual del desempeño laboral es un proceso continuo y sistemático que demanda seguimiento permanente. Cada docente o directivo docente evaluado debe organizar una **Carpeta de evidencias o portafolio de desempeño**, donde guardará las diferentes evidencias del trabajo desarrollado durante el año, en cumplimiento de sus funciones y **contribuciones pactadas con el evaluador y registradas en el anexo 5**, las cuales deberán estar articuladas al PEI - PMI. Dicha carpeta será enriquecida por el evaluado y por el evaluador durante el proceso como producto del seguimiento y mejoramiento continuo.

Seguimiento: El seguimiento se hará durante el año lectivo, el evaluado podrá mejorar los procesos con base en la asesoría y acompañamiento recibido y podrá aportar nuevas evidencias después del primer encuentro, que den cuenta del desempeño y los resultados de su trabajo frente a las contribuciones individuales y actuaciones intencionales pactadas.

Valoración final: Será el resultado de la valoración de las evidencias presentadas de acuerdo con las contribuciones individuales pactadas por el evaluador y el evaluado, y otras acciones acordadas como producto del seguimiento y mejoramiento continuo como son: (evidencias del desarrollo de proyectos y participación programas de SEDUCA, Premio Antioquia, entre otros). El evaluador acuerda con el evaluado un Plan de Desarrollo Personal y Profesional.

La notificación del resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes. Preferencialmente deberá realizarse la notificación personal de la evaluación, no obstante cuando ésta no sea posible se debe acudir a lo dispuesto en los artículos 68 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo, en el sentido de efectuar citación para notificación personal de la evaluación y de no ser posible le será enviada al evaluado, anexando la correspondiente evaluación.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES


ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso	20 de enero al 28 de febrero 2014	Reunión del equipo de evaluación docente de la Secretaría de Educación de Antioquia	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un cronograma del proceso de evaluación que • Emisión de Circular informativa sobre el Proceso de Evaluación de Desempeño y cronograma de actividades. • Preparación de los instrumentos y herramientas para aplicar el proceso. • Publicación de información en la página de SEDUCA • Conformar equipos de trabajo y Resolución asignación comisiones • Listado de los docentes o directivos docentes objeto de evaluación
Socialización y entrevista	3 de marzo al 30 de abril de 2014	Socialización de proceso e instrumentos. Concertación de contribuciones individuales y acuerdos para el seguimiento, acompañamiento y valoración final	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes y directivos docentes a evaluar con conocimiento del proceso y de los instrumentos a utilizar (Guía 31 del MEN); y con contribuciones formuladas en articulación con el PEI y el PMI.) • Anexo 5 Debidamente diligenciado con cada uno de los evaluados, firmado por el evaluador y el evaluado, con fecha de firma, que es la misma de inicio del proceso.


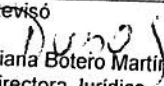

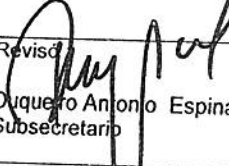
ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Seguimiento y acompañamiento	2 de mayo a 30 de septiembre de 2014	Encuentros presenciales, virtuales y telefónicos entre evaluador y el evaluado de acuerdo a las demandas y necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos • Acuerdo Mutuo de los compromisos adquiridos en el Anexo 5 (contribuciones) • Asesoría y acompañamiento al desarrollo y cumplimiento con las contribuciones pactadas y las evidencias • Acciones de mejoramiento • Carpeta de Evidencias • Testimonios
Valoración final	1 de octubre a 29 de noviembre de 2014	Valoración de evidencias del desempeño laboral de acuerdo de las competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del cumplimiento de compromisos de desempeño de acuerdo con las contribuciones pactadas • Valoración y diligenciamiento de protocolo • Notificación • Plan de Mejoramiento • Consolidación de resultados • Análisis y uso de resultados
Entrega de protocolos a la Secretaría de Educación de Antioquia	3 de diciembre de 2014	Protocolos debidamente diligenciados y firmados por las partes	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos • Relación de entrega

Contra el acto de evaluación proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán ser resueltos durante los quince días hábiles siguientes a su presentación, **por el inmediato superior y el superior jerárquico, respectivamente**. Los recursos deberán ser presentados personalmente ante el evaluador, en forma y términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo de lo contencioso administrativo, Artículos 76 y 77.

Nota: En ningún caso, las situaciones a resolver que se presenten en el Proceso de Evaluación Docente, serán objeto de intervención por parte de Inspección, Vigilancia y Control.

De igual manera, se debe tener en cuenta que el hecho de que el evaluado no acuda para efectuar evaluación, no es obstáculo para que no se lleve a cabo la evaluación de desempeño.


FELIPE ANDRÉS GIL BARRERA
 Secretario de Educación de Antioquia

Proyecto:  Francisco Javier Corrales León, Coordinador Asesoría y Asistencia Técnica	Revisó:  Daria Botero Martínez Directora Jurídica	Revisó:  Adriana Lucía Toro Ramírez Directora de Gestión y Apoyo Administrativo	Revisó:  Duqueño Antonio Espinal Chavarría Subsecretario
--	--	--	---

Preparó: Alba Echeverry Jaramillo
 Fecha: 25-02-14

