

Radicado: K 2016090000772

Fecha: 15/07/2016

Tipo: CIRCULAR
Destino:



De: NÉSTOR DAVID RESTREPO BONNETT
Secretario de Educación de Antioquia

Para: Alcaldes(as), Secretarios(as) de Educación, Directores(as) de Núcleo Educativo, Rectores (as), Directores (as) Rurales, Coordinadores (as), Docentes Orientadores (as) y Docentes que laboran en los municipios no certificados del Departamento de Antioquia.

Asunto: Lineamientos para la evaluación de desempeño anual año 2016, de docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002

GENERALIDADES DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO 2016

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, la evaluación 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 la 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 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 con la finalidad de impulsar el mejoramiento de la calidad de la educación.

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, 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 1075 del 26 de mayo de 2015, Parte 4, Título 1, Capítulo 5, referido a la Evaluación Anual

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Planeación Educativa
Calle 42 B 52 - 106 Piso 5, oficina 514 Teléfono: (4) 3838458
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Línea de atención a la ciudadanía: 018000 419 00 00
Medellín - Colombia

de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto-Ley 1278 DE 2002, presenta la ruta metodológica con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente 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: Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación de período de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.

¿Qué es la evaluación de desempeño?: El Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015, en el Artículo 2.4.1.5.1.2 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 establecimiento educativo que no cuentan con rector o director serán evaluados 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 2016, 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

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Planeación Educativa
Calle 42 B 52 - 106 Piso 5. oficina 514 Teléfono: (4) 3838458
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Línea de atención a la ciudadanía: 018000 419 00 00
Medellín - Colombia

- Prestar asesoría y asistencia técnica a 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 indicar 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

- Evaluar el personal a su cargo.
- 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.

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 evidencia 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 Plan de Mejoramiento Institucional - PMI). Es decir, el desempeño de un docente o de un directivo docente 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 indica a continuación:

Área de Gestión	Competencia
Académica 30%	Dominio Curricular
	Planeación y organización académica
	Pedagógica y didáctica
	Evaluación de Aprendizaje
Administrativa 20%	Uso de Recursos
	Seguimiento de procesos
Comunitaria 20%	Comunicación Institucional
	Interacción con la comunidad y el 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 indica 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 con la comunidad y el entorno
Total 70%	

Competencias Comportamentales: A los Docentes y Directivos Docentes se le evalúa igualmente tres (3) 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, 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 se 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 evaluado 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 en programas de la Secretaría de Educación de Antioquia. El evaluador acuerda con el evaluado un Plan de Desarrollo Personal y Profesional.

Notificación de la evaluación: Concluida la evaluación, el resultado se notificará personalmente al evaluado y en caso de no ser posible dicha notificación se efectuará en los términos establecidos en los artículos 68 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo.

Recursos: 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 del procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las etapas del proceso de evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 que a la fecha deben encontrarse surtidas son las siguientes:

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso	01 de marzo - 31 de marzo de 2016	Reunión del equipo de evaluación docente de la Secretaría de Educación de Antioquia	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de cronograma del proceso de evaluación • Preparación de Circular informativa sobre el Proceso de Evaluación de Desempeño y cronograma de actividades • Preparación de los instrumentos y herramientas para aplicar el proceso • Conformar equipos de trabajo y Resolución de asignación de comisiones • Listado de los docentes o directivos docentes objeto de evaluación
Socialización y entrevista	04 de abril - 10 de junio de 2016	Socialización de proceso e instrumentos. Concertación de contribuciones individuales y acuerdos para el seguimiento, acompañamiento y valoración final	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de información en la página de la Secretaría de Educación de Antioquia • 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.

Las etapas que a continuación se describen deben ser adelantadas conforme a las siguientes fechas establecidas:

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Seguimiento y acompañamiento	05 de julio - 30 de septiembre de 2016	Encuentros presenciales, virtuales y telefónicos entre evaluador y evaluado de acuerdo a las demandas y necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos • Acuerdo mutuo de 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

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Planeación Educativa
Calle 42 B 52 - 106 Piso 5, oficina 514 Teléfono: (4) 3838458
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Línea de atención a la ciudadanía: 018000 419 00 00
Medellín - Colombia

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

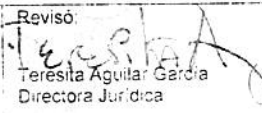
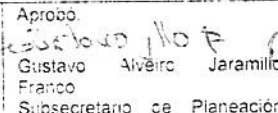

Valoración final	03 de octubre – 25 de noviembre de 2016	Valoración evidencias de desempeño laboral de acuerdo a las competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del cumplimiento de compromisos de desempeño de acuerdo con las contribuciones pactadas • Valoración y diligenciamiento de protocolo • Notificación • Plan de mejoramiento • Consolidación de resultados • Análisis y uso de resultados
Entrega de protocolos a la Secretaría de Educación Antioquia	28 de noviembre – 02 de diciembre de 2016	Protocolos debidamente diligenciados y firmados por las partes	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos • Relación de entrega

En caso de considerar el evaluado o evaluador que se presentan causales de impedimentos y recusaciones, deberán formular solicitud previo al desarrollo del proceso evaluativo conforme al Artículo 2.4.1.5.3.3 del Decreto 1075 de 2015.

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

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, de acuerdo a información que repose en la carpeta de evidencias, situación que deberá ser notificada en los términos señalados en el Artículo 2.4.1.5.3.1 del Decreto 1075 de 2015.


NÉSTOR DAVID RESTREPO BONNETT
Secretario de Educación de Antioquia

Por Preparó Martha Lorett Lindo Zapata Profesional Universitario 22-04-2016	Revisó  Teresita Aguilar García Directora Jurídica	Aprobó  Gustavo Alveiro Jaramillo Franco Subsecretario de Planeación Educativa	Aprobó  Juan Eugenio Maya Lema Subsecretario Administrativo
---	--	---	---

Secretaría de Educación
Subsecretaría de Planeación Educativa
Calle 42 B 52 - 106 Piso 5. oficina 514 Teléfono: (4) 3838458
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Línea de atención a la ciudadanía: 018000 419 00 00
Medellín - Colombia

Gobernación de Antioquia