

# Humano®

*Evaluación del Desempeño*

- *Evaluación Anual de Desempeño Docentes y Directivos Docentes*
- *Evaluación Administrativos Anual y Periodo de Prueba*
- *Evaluación Periodo de Prueba Docentes, Docente Orientador, Directivos Docentes*

# Evaluación del Desempeño Anual Docentes y Directivos Docentes

- ❖ Definida en el artículo 32 del Decreto Ley 1278 de 2002.
- ❖ Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007
- ❖ Ley 715 de 2001

# Evaluación del Desempeño de Docentes y Directivos Docentes Anual

## Propósitos:

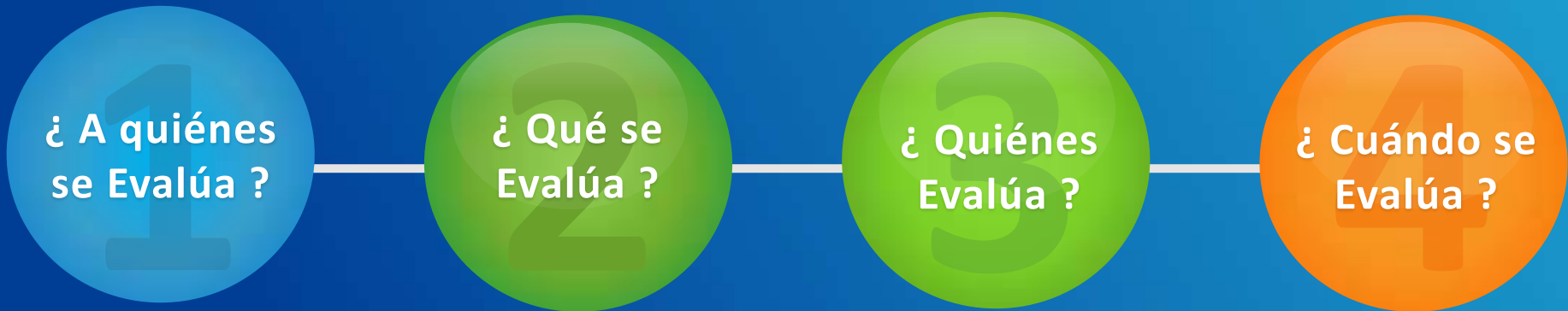
- ❖ Verificar Niveles de Idoneidad y eficiencia
- ❖ Identificar Fortalezas y oportunidades de mejoramiento
- ❖ Planes de desarrollo personal y profesional
- ❖ Mejoramiento de la calidad de la educación

# Evaluación del Desempeño de Docentes y Directivos Docentes Anual

## Características:

- ❖ Proceso continuo
- ❖ Sistemático
- ❖ Basado en la evidencia
- ❖ Mejoramiento de la calidad de la educación

# Metodología de la Evaluación



# Metodología de evaluación

## A quiénes se Evalúa

1

Se evalúan los Docentes y Directivos Docentes del Régimen 1278

⇒ Nombrados en Propiedad

⇒ Tiempo de servicio igual o superior a tres(3) meses continuos o discontinuos en el Establecimiento Educativo

# Metodología de evaluación

## Qué se evalúa



- ⇒ Competencias Funcionales: Responsabilidades específicas del cargo, se asigna un peso del 70%
- ⇒ Competencias Comportamentales: Actitudes, valores y motivaciones, se asigna Un peso del 30%



# Metodología de evaluación

## Qué se evalúa

### ➔ Competencias Funcionales: 8

TABLA 1. COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos docentes
Directiva		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Planeación y organización directiva</li><li>▪ Ejecución</li></ul>
Académica	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dominio curricular</li><li>▪ Planeación y organización académica</li><li>▪ Pedagógica y didáctica</li><li>▪ Evaluación del aprendizaje</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pedagógica y didáctica</li><li>▪ Innovación y direccionamiento académico</li></ul>
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Uso de recursos</li><li>▪ Seguimiento de procesos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Administración de recursos</li><li>▪ Gestión del talento humano</li></ul>
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comunicación institucional</li><li>▪ Interacción con la comunidad y el entorno</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comunicación institucional</li><li>▪ Interacción con la comunidad y el entorno</li></ul>

Tomado de la Guía 31



# Metodología de evaluación

## Qué se evalúa



### ⇒ Competencias Comportamentales: 3

**TABLA 2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES**

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| ▪ Liderazgo                                 | ▪ Compromiso social e institucional |
| ▪ Relaciones interpersonales y comunicación | ▪ Iniciativa                        |
| ▪ Trabajo en equipo                         | ▪ Orientación al logro              |
| ▪ Negociación y mediación                   |                                     |

Tomado de la Guía 31

# Metodología de evaluación

## Qué se evalúa



### ⇒ Escala de Calificación :

- a. Sobresaliente entre 90 y 100 puntos
- b. Satisfactorio entre 60 y 89 puntos
- c. No satisfactorio entre 1 y 59 puntos



# Metodología de evaluación

## Quiénes evalúan

- ⇒ Rector / Director Rural: Evalúan los docentes
- ⇒ Superior Jerárquico o quien designe la Secretaría de Educación: Evalúan los directivos docentes

# Metodología de evaluación

## Cuándo se evalúa



- ➔ El evaluador emitirá una calificación al final del año escolar
- ➔ No se emiten calificaciones Parciales
- ➔ Los resultados de la valoración se consignarán en el Protocolo adoptado por CNSC

# Metodología de evaluación

## PREREQUISITO

### CONFIGURACION PROCESO:

- MANUAL DE CARGOS: Activo, que contenga claramente sus funciones y/o competencias.
- MODELOS DE EVALUACION X CARGO: Que contenga los atributos correspondientes al cargo y Nivel de Enseñanza a ser evaluados en este tipo de Evaluación.
- PARAMETRIZACION DEL SISTEMA: Esto con el fin de realizar una Asignación automática de los Funcionarios a evaluar, y sus evaluadores

# Metodología de evaluación

## PREREQUISITO

CREAR EVALUACIÓN (SECRETARÍA)

ACTIVAR EVALUACIÓN (SECRETARÍA)

ASIGNACION DE FUNCIONARIOS A LA EVALUACION  
(SECRETARIA)

1. CONCERTACION COMPETENCIAS
2. INGRESAR CONTRIBUCIONES,  
PUNTAJES,CALIFICACIÓN
3. REGISTRAR SEGUIMIENTO
4. GENERAR REPORTE

# Metodología de evaluación

## EJERCICIO

AREA GESTIÓN	COMPETENCIAS	PUNTAJE
ACADEMICA 40%	DOMINIO CURRICULAR	10
	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	10
	PEDAGOGICA Y DIDACTICA	10
	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	10
ADMINISTRATIVA		
20%	USO DE RECURSOS	10
	SEGUIMIENTO DE PROCESOS	10
COMUNITARIA 10%	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	5
	INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO	5
70	TOTAL	70

# Metodología de evaluación

- ➔ <http://certificacion.mineducacion.gov.co:8382/humano/Ingresar.aspx?>
- ➔ ENTIDAD: Quindio
- ➔ USUARIO: adminsl@soportelogico.com.co
- ➔ CLAVE: 2ABC@abc





Evaluación del  
Desempeño docentes y  
directivos



*Soporte Lógico*

**¡Gracias!**