



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

CIRCULAR

- DE:** Secretaria de Educación de Antioquia.
- PARA:** Secretarios de Educación, Directores de Núcleo, Rectores, Directores Rurales, Coordinadores, Docentes, Docentes Orientadores.
- ASUNTO:** Pautas para la Evaluación del Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes regidos por el estatuto de profesionalización docente Decreto Ley 1278 de 2002. Calendario Académico Vigencia 2021.

Generalidades Básicas

La evaluación de ingreso a la carrera docente fue establecida mediante el Decreto 1278 de 2002, en el cual se establecen los requisitos y procedimientos para ingresar al servicio estatal y clases de nombramientos.

El concurso para el ingreso al servicio educativo estatal es el proceso llevado a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo, con el fin de garantizar disponibilidad permanente para la provisión de vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal.

De conformidad con la normatividad vigente: El Decreto N° 1075 del 26 de mayo de 2015 reglamentario Único del Sector Educativo, en lo referido a la evaluación de los servidores públicos docentes y directivos docentes, que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 y en concordancia con el decreto N° 3782 de octubre de 2007 la carrera docente se fundamenta en el mérito.

Bajo esta perspectiva, la evaluación debe indagar por el desarrollo de las funciones y competencias que da cuenta el educador. Es así que después de haber superado todas las etapas del concurso de méritos para el ingreso al servicio docente, se establece la evaluación del periodo de prueba como un proceso continuo, sistemático basado en evidencias que permite tanto al evaluador como al evaluado observar sus desempeños para identificar logros y fortalezas como también las oportunidades de mejora.

La evaluación de Periodo de Prueba

Es un proceso permanente, que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, en cuanto a sus niveles de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, lo cual lo convierte en factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Esta evaluación principalmente pretende observar el ajuste del educador con su nueva gestión, es decir su adecuación y afinidad con el entorno educativo y la manera como se desenvuelve en él.

La evaluación de periodo de prueba parte de la idea que el docente o directivo docente es idóneo para el ejercicio del cargo, derivada de su título profesional y la superación de un concurso público. Sin embargo, es menester constatar que tal circunstancia





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

guarda estrecha relación con el ejercicio práctico de su labor docente, reflejada en su desempeño laboral objeto de valoración.

En relación con la evaluación de Docentes y Directivos docentes vinculados a partir del decreto ley 1278 de 2002, se precisa que se aplica a los Directivos Docentes y Docentes que, que hayan superado satisfactoriamente el concurso de méritos y han sido nombrados en periodo de prueba.

Características de la Evaluación del Periodo de Prueba

Con el fin de que la evaluación del periodo de prueba sea exitosa para el Evaluado, el Evaluador, el Establecimiento Educativo y la Entidad Territorial, esta debe cumplir con las siguientes características:

Continuo: el cual se adelanta durante la totalidad del periodo evaluado y cuyos resultados conducen a establecer si el docente líder de apoyo, directivo docente o docente de aula, posee las competencias necesarias para desempeñar el cargo para el cual concursó.

Sistemático: Debido a que su ejecución conlleva a una secuencia de pasos desde la planeación del proceso hasta el análisis y uso de resultados.

Basado en evidencias: sustentado en la recolección de pruebas y en la demostración objetiva del desempeño del evaluado, permitiendo acceder a la carpeta del evaluado al funcionario facultado para emitir un juicio que se coteje con el del evaluador.

Ámbito de Aplicación

La evaluación del periodo de prueba será aplicada al directivo docente o al docente (líder de apoyo o docente de aula) que, tras superar satisfactoriamente todas las etapas del concurso de méritos, se hayan nombrado para ocupar un cargo vacante.

Se realiza al finalizar el año académico siempre que el evaluado haya desempeñado el cargo por un periodo no menor de cuatro (4) meses dentro de la anualidad, de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente. Lo anterior de conformidad con el artículo 31 del Decreto ley 1278 de 2002.

Roles claves en la Evaluación de Periodo de Prueba

Teniendo en cuenta el rol asignado a cada uno de los entes que intervienen en el proceso de evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos docentes, independiente de otras obligaciones, deben tener la responsabilidad y autoridad que incluya:

- **Comisión Nacional del Servicio Civil**

1. Aprobar los protocolos diseñados para la evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.

UNIDOS





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

• Ministerio de Educación Nacional

1. Elaborar las orientaciones y diseñar y diseñar los protocolos para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del estatuto de profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.
2. Dar asistencia técnica a las Entidades Territoriales Certificadas sobre el proceso de evaluación de periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del estatuto de profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.

• Entidad Territorial Certificada

1. Adoptar el protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Socializar, divulgar y acompañar el proceso para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del estatuto de Profesionalización Docente.

• Evaluador

1. Organizar e implementar el proceso para la evaluación del Periodo de prueba de los docentes y directivos docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Generar encuentros para la reflexión y retroalimentación durante el proceso de evaluación del periodo de prueba con los docentes y directivos docentes del estatuto de Profesionalización Docente.

• Evaluado

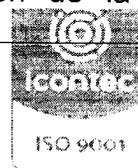
1. Conocer el propósito, orientaciones, protocolo utilizado en evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Participar activamente en el proceso y solicitar a la Secretaria de Educación la evaluación del periodo de prueba, en el caso que el evaluador no lo haya realizado en el tiempo establecido para este fin.

COMPETENCIAS A EVALUAR

- Competencias Directivos Docentes

Competencias Funcionales: Se espera que un directivo docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña posea el conocimiento, las habilidades, valores y actitudes que le permitan desempeñarse adecuadamente en las distintas competencias de cada una de las cuatro áreas de gestión.

Área de Gestión	<ul style="list-style-type: none">- Planeación y organización.- Gestión estratégica.- Construcción de clima escolar.- Orientación de la Administración escolar.
------------------------	--





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Optimización recursos físicos y financieros. - Gestión de talento humano.
Académica	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógica. - Mejoramiento continuo en los procesos académicos.
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y convivencia institucional. - Interacción con la comunidad y el entorno.

Competencias Comportamentales: Se espera que un directivo docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña, posea el conocimiento las habilidades, valores y actitudes necesarios para el desempeño adecuado en las cinco competencias que se registran.

Competencias Comportamentales
- Liderazgo y motivación al logro
- Sensibilidad
- Comunicación Asertiva
- Trabajo en Equipo
- Negación y Meditación

- **Competencias Docentes**

Competencias Funcionales: Se espera que un docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña, posea el conocimiento, las habilidades, valores y actitudes que le permitan adecuadamente en las distintas competencias de cada una de las tres áreas de gestión.

Área de gestión	Competencia
Académica	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio curricular. - Planeación y organización académica. - Didáctica. - Evaluación del Aprendizaje.
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo a la gestión académica. - Administración de recursos.
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia institucional. - Interacción con la comunidad y el entorno.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Competencias Comportamentales

Competencias
- Liderazgo y motivación al logro
- Sensibilidad
- Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Negociación y meditación

ETAPAS DE LA EVALUACION DEL PERIODO DE PRUEBA

- Primera etapa:

Entrevista de inicio: El propósito principal es presentar los elementos Básicos que se deberán tener en cuenta en el proceso de evaluación del período de prueba.

Una segunda finalidad reside en proporcionar al Docente a Directivo Docente información sobre el establecimiento educativo, su filosofía, valores, normas, costumbres, el proyecto educativo institucional, el plan operativo anual, el manual de convivencia, así como también las competencias propias del cargo que serán objeto de evaluación y los resultados esperados en desarrollo de orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos, los proyectos o programas específicos, los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros a disposición y la cultura organizacional del establecimiento educativo.

El producto de esta fase de concertación es el acuerdo en sí mismo considerado por lo por tanto es factible que vaya consignado en un documento o acta firmada por las partes a más tardar a los 30 días siguientes a la posesión en el cargo en periodo de prueba y glosarse a la carpeta de evaluación consolidada para cada empleado.

- Segunda etapa:

Desarrollo del proceso de evaluación:

De acuerdo con los términos pactados en la entrevista ate inicio, se debe llevar a cabo el proceso de evaluación recogiendo y adosando a la carpeta de los docentes y directivos evaluar las evidencias que permitan validar el cumplimiento de sus funciones. Para lograr este propósito, le corresponde al evaluado allegar a su carpeta las evidencias que fueron previamente convenidas para la demostración de sus desempeños en los tiempos que se fijaron.

Seguimiento al proceso de evaluación:

Siendo que uno de los objetivos propios del proceso de evaluación es el mejoramiento continuo, la retroalimentación entre evaluador y evaluado es de vital importancia por tanto durante todo el periodo de prueba el evaluador debe hacer seguimiento al desempeño laboral del servidor, para ello pueden programarse reuniones periódicas para la observación continua, sin que de ellas se desprenda ningún tipo de valoración parcial.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

- **Tercera etapa:**

Evaluación y calificación:

Una vez culminado el año escolar, siempre que el evaluado haya desempeñado un cargo por lo menos durante cuatro meses, le corresponde al evaluador constatar los resultados obtenidos por el evaluador de acuerdo con las evidencias recolectadas. La evaluación se realiza tomando como criterio central lo demostrado por dichas evidencias de acuerdo con las funciones desempeñadas por el docente o directivo docente. La calificación debe estar fundamentada en parámetros, objetivos y observables.

El puntaje otorgado a las competencias y desempeños, así como el resultado final obtenido, se consignará en el protocolo de evaluación adoptado para tal fin. La calificación se expresará en una escala de 1 a 100 puntos porcentuales que se interpretan de acuerdo con los siguientes rangos:

No satisfactorio	1 a 59 puntos porcentuales
Satisfactorio	60 a 89 puntos porcentuales
Sobresaliente	90 a 100 puntos porcentuales

De acuerdo con el artículo 31 del Decreto Ley 1278 de 2002, los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este Decreto.

Quien **sin justa causa** no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que poseía.

De igual manera si el evaluado no le hace llegar al evaluador las evidencias de su desempeño, esto constituye para su evaluador causal para valoración no satisfactoria, la cual deberá ser notificada en la correspondiente vigencia.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las etapas del proceso de Evaluación de Periodo de Prueba 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	Del 29 de Marzo al 4 de Junio de 2021.	Reunión del Equipo de Evaluación docente de la Secretaria de Educación	- Elaboración del Cronograma del proceso de evaluación. -Preparación de circular informativa sobre el proceso de evaluación de periodo de prueba y cronograma de actividades. -Preparación de instrumentos y herramientas para aplicar el proceso -Conformar equipos de trabajo y resolución que asigne las comisiones -Listado de Docentes y Directivos docentes, objeto de evaluación.
Socialización y Entrevista	Del 21 de Junio al 30 de Junio de 2021	-Socialización proceso. - Instrumentos. -Concertación contribuciones. - Acuerdos para seguimiento. -Acompañamiento. -Valoración final.	-Publicación de información en la página de la Secretaria de Educación de Antioquia. -Conocimiento del proceso y de los instrumentos a utilizar (Guía N° 10 del MEN y contribuciones formuladas en articulación con el PEI y el PMI) -Anexo 5 de la Guía metodológica N° 10, debidamente diligenciado, firmado por el





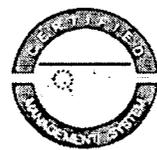
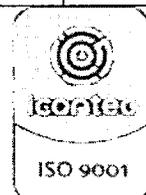
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

			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	Durante el periodo de prueba a evaluar.	Encuentros presenciales y virtuales, entre el evaluador y el evaluado de acuerdo a la demanda de necesidades	-Protocolos de acuerdo a compromisos adquiridos. -Anexo N° 5 (Guia10) (contribuciones). -Asesoría, acompañamiento, desarrollo y cumplimiento con las contribuciones pactadas (evidencias). -Acciones de mejoramiento. -Carpeta de evidencias y testimonios.
Valoración Final	Hasta el 28 de Noviembre	-Valoración de evidencias del desempeño laboral de acuerdo a las competencias. -Protocolos debidamente diligenciados, notificados y plan de mejoramiento.	-Verificación del cumplimiento de los compromisos de desempeño de acuerdo con las contribuciones.
Entrega de protocolos a la secretaria de Educación	De 1 de Diciembre al 17 de Diciembre de 2021.		Se presenta los protocolos mediante oficio radicado en la secretaria de educación o radicados a través del SAC y debidamente cargados en el HUMANO en línea.

UNIDOS





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Notificaciones y Recursos:

Al ser la calificación del proceso de evaluación una decisión que afecta directamente al evaluado, este tiene derecho no solo a conocerla sino también a ser notificado en debida forma proponer los recursos de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el superior jerárquico, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación del mismo, además tiene derecho a acceder a la carpeta de evidencias sin restricción alguna.

Se notificará de conformidad con el Decreto 491 de 2020, artículo 4: "**Notificación o comunicación de actos administrativos.** Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización".

"En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011".

Para asesoría e inquietudes en el proceso de evaluación anual de desempeño se tiene dispuesto el correo institucional: evaluaciondesempeno@antioquia.gov.co

ALEXANDRA PELAEZ BOTERO
Secretaria de Educación

	Nombre	Firma	Fecha
Aprobó	Luz Aida Rendón Berrío Subsecretaria Administrativa		4/06/2021
Revisó	Carlos Eduardo Celis Calvache Director Asuntos Legales - Educación		4/6/2021
Revisó	Ana Milena Sierra Salazar Directora de Talento Humano	Ana Milena Sierra S.	3/06/2021
Revisó	Mónica Beltrán Montoya Profesional Universitaria	Mónica Beltrán M.	3/06/2021
Proyectó	Angela María Velásquez Acosta Contratista		3/06/2021

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.

