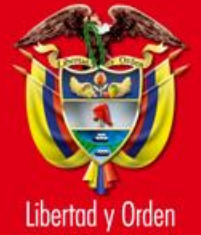




Libertad y Orden

Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia



Evaluación de desempeño docentes y directivos docentes

Marzo de 2008

Elementos para propiciar la calidad

ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS BÁSICAS

- Lenguaje
- Matemáticas
- Ciencias
- Ciudadanas



MEJORAMIENTO

- Planes de Mejoramiento Institucional
- Planes de Apoyo Territorial

EVALUACIÓN

- Evaluación en las aulas
- Evaluación externa de estudiantes (SABER, Estado, ECAES)
- Evaluación internacional
- **Evaluación de docentes**
- Evaluación institucional

Política educativa



PERIODO DE PRUEBA

Es el tiempo durante el cual el docente y el directivo docente muestran su capacidad de apropiación del cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y su integración en la cultura de la institución educativa.

La evaluación del periodo de prueba es un proceso sistemático que se lleva a cabo durante todo el periodo y requiere al menos tres momentos:

- Socialización del proceso
- Primera valoración
- Evaluación final



•Evaluación de periodo de prueba

Art.31/1278/2002

“Al término de cada año académico se realizará una evaluación de periodo de prueba, que comprenderá **desempeño y competencias específicas**, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un periodo no menor de cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario deberán esperar hasta el año académico siguiente.”

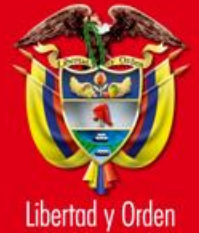
¿Qué se evalúa?

- **Competencias específicas**

logros educativos que produce en los estudiantes, despliegue de capacidades cognitivas, éticas, pedagógicas, afectivas y de relaciones interpersonales

- **Evaluación de desempeño**

actuación en los escenarios de la institución educativa y frente a la comunidad.



Escenarios de actuación y competencias

- **Competencias específicas del quehacer pedagógico**

El “aula” de clase: los docentes responden por los procesos de aprendizaje, apropiación de conocimiento y socialización de alumnos. Y el directivo por la gestión y orientación del modelo pedagógico. (Tipo A)

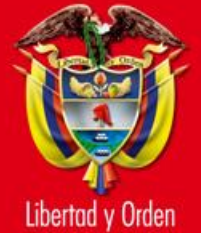
- **Competencias generales de desempeño laboral**

La organización escolar: optimizar los procesos pedagógicos y los propios del funcionamiento de la organización. (Tipo B)

La proyección de la institución educativa en la comunidad son responsables de articular programas curriculares y los procesos pedagógicos con el entorno físico y social de los estudiantes (Tipo C)

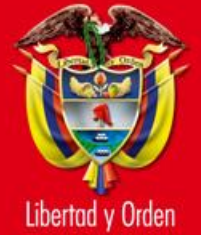
Acciones intencionales del docente y directivo

Un docente o directivo docente **competente**, es aquel capaz de mostrar en **acciones intencionales**, las condiciones de excelencia sobre su idoneidad pedagógica y desempeño profesional en los tres escenarios que definen las dimensiones del quehacer docente y directivo en la organización educativa.



Criterios mínimos de los instrumentos para la evaluación del período de prueba

- Seleccionar entre 5-10 aspectos a evaluar tanto en competencias específicas como en desempeño
- Indicadores, pistas o señales de la forma en que la competencia puede ser observada y registrada.
- Ponderación de los aspectos según su importancia y escenario.
- Escala de valoración



Evaluación anual del desempeño

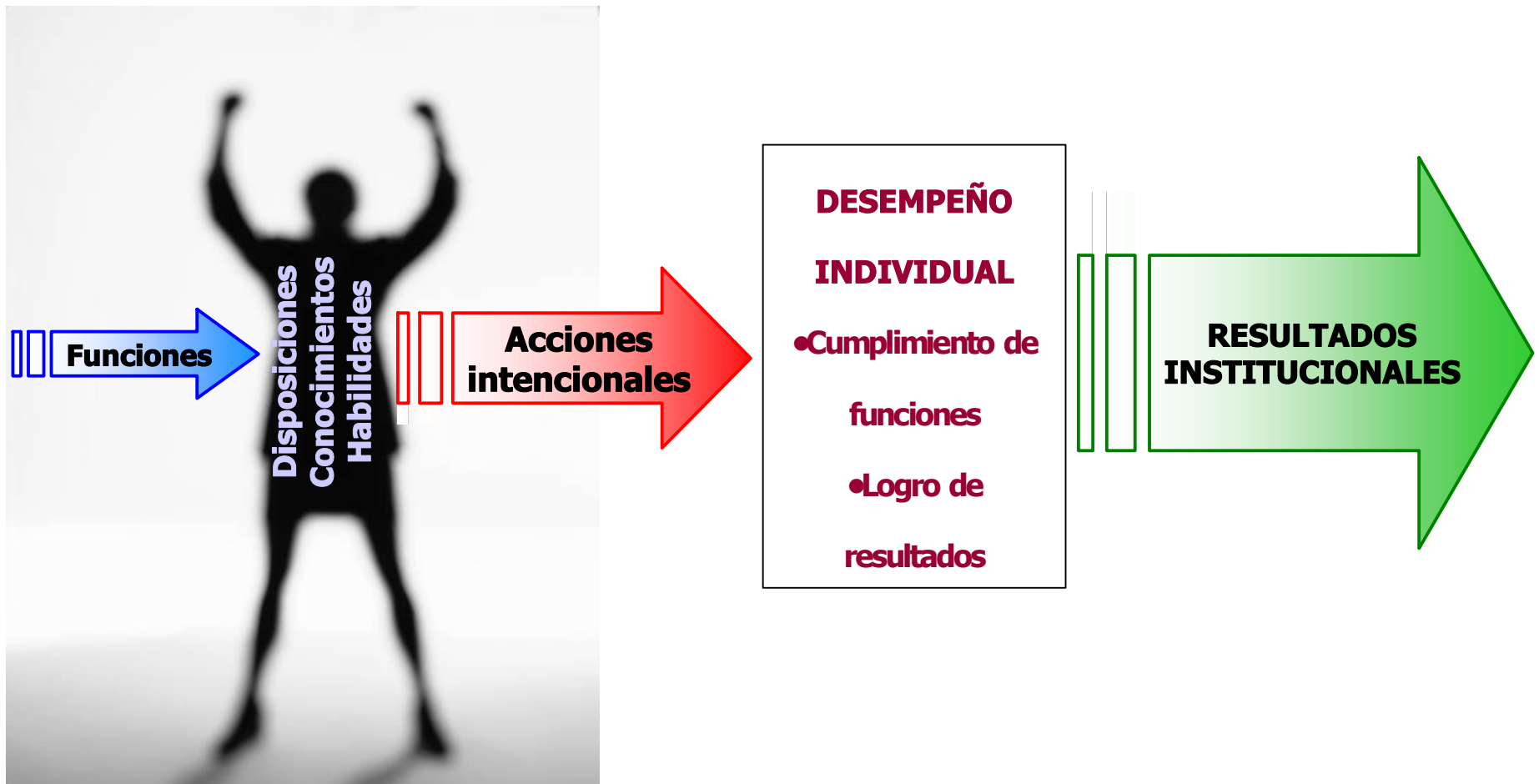


¿Qué es la evaluación anual del desempeño?

Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007

“Artículo 2. Concepto. La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es 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.

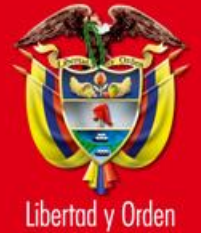
Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales”.





¿A quiénes se les evalúa el desempeño anual?

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 periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.



¿Qué se evalúa?

La evaluación de desempeño pondera el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del docente o directivo, así como el logro de resultados a través de su gestión.

El desempeño está en función de las competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales observables y cuantificables, relacionados con las responsabilidades profesionales.

Para la evaluación de desempeño se definieron diferentes competencias, funcionales y comportamentales.



Competencias objeto de evaluación

Funcionales: Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos.

Son diferenciadas para docentes y directivos docentes y equivalen al 70% de la evaluación total.

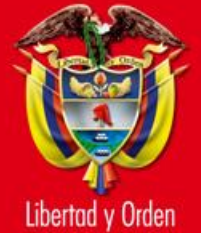
Comportamentales: se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes.

Son comunes al desempeño de docentes y directivos docentes y representan el 30% de la evaluación.



Cuáles son las principales modificaciones de la evaluación 2007-2008

1. Inclusión de las contribuciones individuales en las competencias funcionales
2. Ponderación de las contribuciones en el 70% de las competencias para cada área de gestión.
3. Selección de tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales



Contribución individual

Es un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales.

Evaluador y evaluado los acuerden considerando el contexto específico de la institución educativa

En su redacción pueden apoyarse en las acciones intencionales definidas en las áreas de gestión

El valor se asigna en razón de la dificultad, complejidad o exigencia de la contribución y de las necesidades institucionales.

Competencias funcionales en las áreas de gestión para docentes y directivos docentes

Área de gestión	Competencias funcionales	
	Directivos docentes	Docentes
Directiva	<ul style="list-style-type: none"> •Planeación y organización directiva •Ejecución 	
Académica	<ul style="list-style-type: none"> •Pedagógica y didáctica •Innovación y direccionamiento de procesos académicos 	<ul style="list-style-type: none"> •Dominio de contenidos •Planeación y organización académica •Pedagógica y didáctica •Evaluación del aprendizaje
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> •Administración de recursos •Gestión del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> •Uso de recursos •Seguimiento de procesos
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> •Comunicación institucional •Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> •Comunicación institucional •Interacción con la comunidad y el entorno



Competencias comportamentales

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

La elección de las tres competencias comportamentales responderá a las características del evaluado y a las necesidades de mejoramiento del servicio



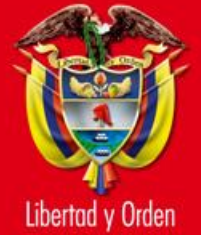
¿Quiénes evalúan?

- Para el caso de los docentes y los coordinadores, los evaluadores serán el rector o el director rural del establecimiento.
- Los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico en la estructura de la secretaría de educación, o por el servidor público que sea designado por el nominador de la entidad territorial certificada correspondiente (Gobernador o Alcalde) mediante acto administrativo.

¿Cuándo se evalúa?

La evaluación de desempeño es un proceso permanente, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del año escolar, el cual abarca cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) de desarrollo institucional.

Se han establecido dos (2) valoraciones, la primera en la mitad del año escolar, con base en evidencias obtenidas hasta ese momento, mientras que la segunda se realizará al final del año escolar, a partir de nuevas evidencias recopiladas desde la primera valoración. El resultado final se obtendrá con base en los resultados de cada una de estas valoraciones. Este proceso se ajustará en cada entidad territorial, de acuerdo con el calendario académico y el cronograma que establezca la secretaría de educación respectiva, de acuerdo con las facultades que le otorga el decreto 3782 de 2007.



FASES DE LA EVALUACION, INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS DE APOYO

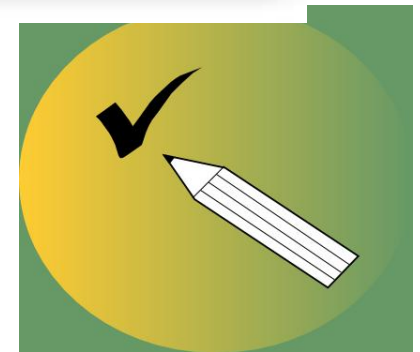


Planeación y organización

- Organizar equipo
- Recibir lineamientos de la SE
- Revisar el material
- Elaborar cronograma
- Contextualizar el proceso
- Identificar a los docentes y directivos objeto de evaluación
- Disponer archivo
- Preparar material
- Socializar el proceso
- Entrevistarse con los evaluados

Desarrollo de la evaluación

- Definir las contribuciones individuales, la ponderación y las competencias comportamentales a evaluar en el año
- Observar y hacer seguimiento
- Recolectar evidencias
- Valorar y calificar
- Entrevistarse con los evaluados para comunicar la primera valoración y la calificación final, así como para elaborar el plan de desarrollo personal y profesional



Período de evaluación



Período anual de evaluación (año escolar) y semanas de desarrollo institucional

Fases de la evaluación anual de desempeño



Instrumentos

La evaluación anual de desempeño demanda la recolección permanente de evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados.

Es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diferentes aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados.

- ✓ Carpeta de evidencias
- ✓ Instrumentos de apoyo
- ✓ Protocolo y escala de calificación



Encuestas a estudiantes y padres de familia, cuestionarios, diarios de campo, etc.

✓ Protocolos

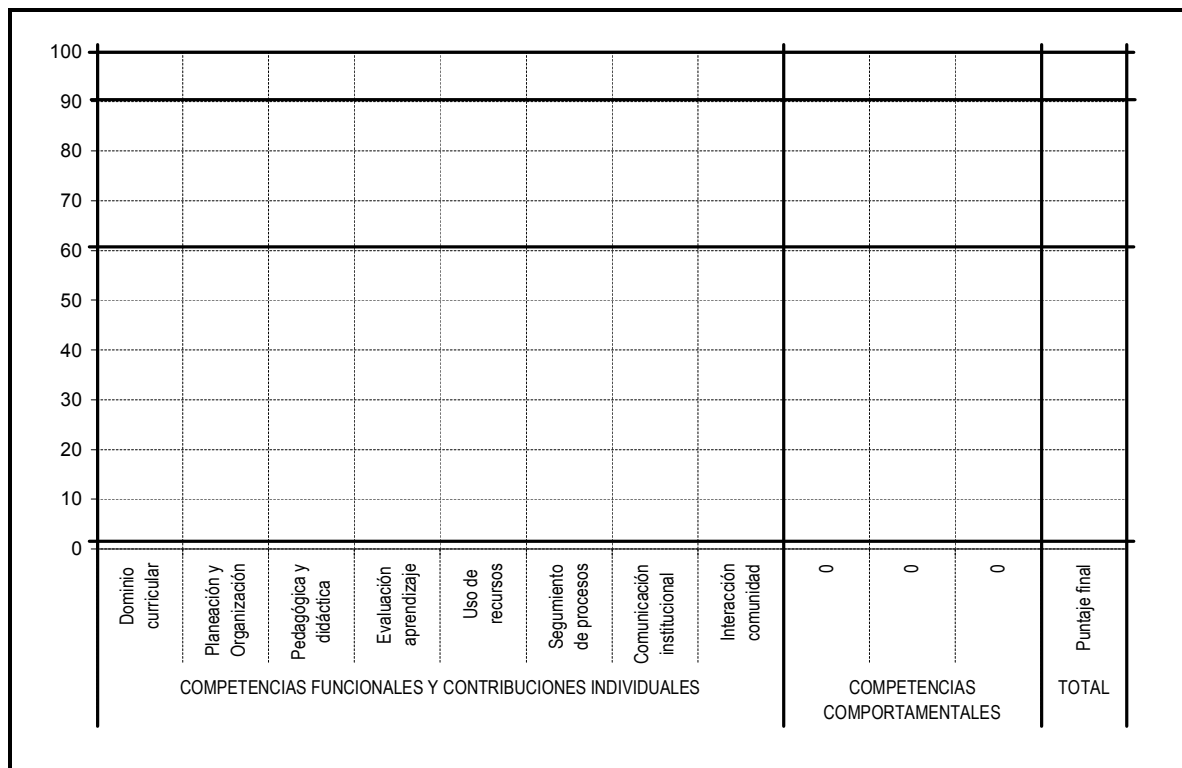


B. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (30%)									
Competencia	Primera valoración			Segunda valoración			FINAL		
	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.

C. RESULTADO TOTAL (100%)					
Primera valoración		Segunda valoración		FINAL	
CALIFICACIÓN TOTAL = Σ PONDERACIÓN PROMEDIOS					

VALORACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO NO SATISFACTORIO SATISFACTORIO SOBRESALIENTE

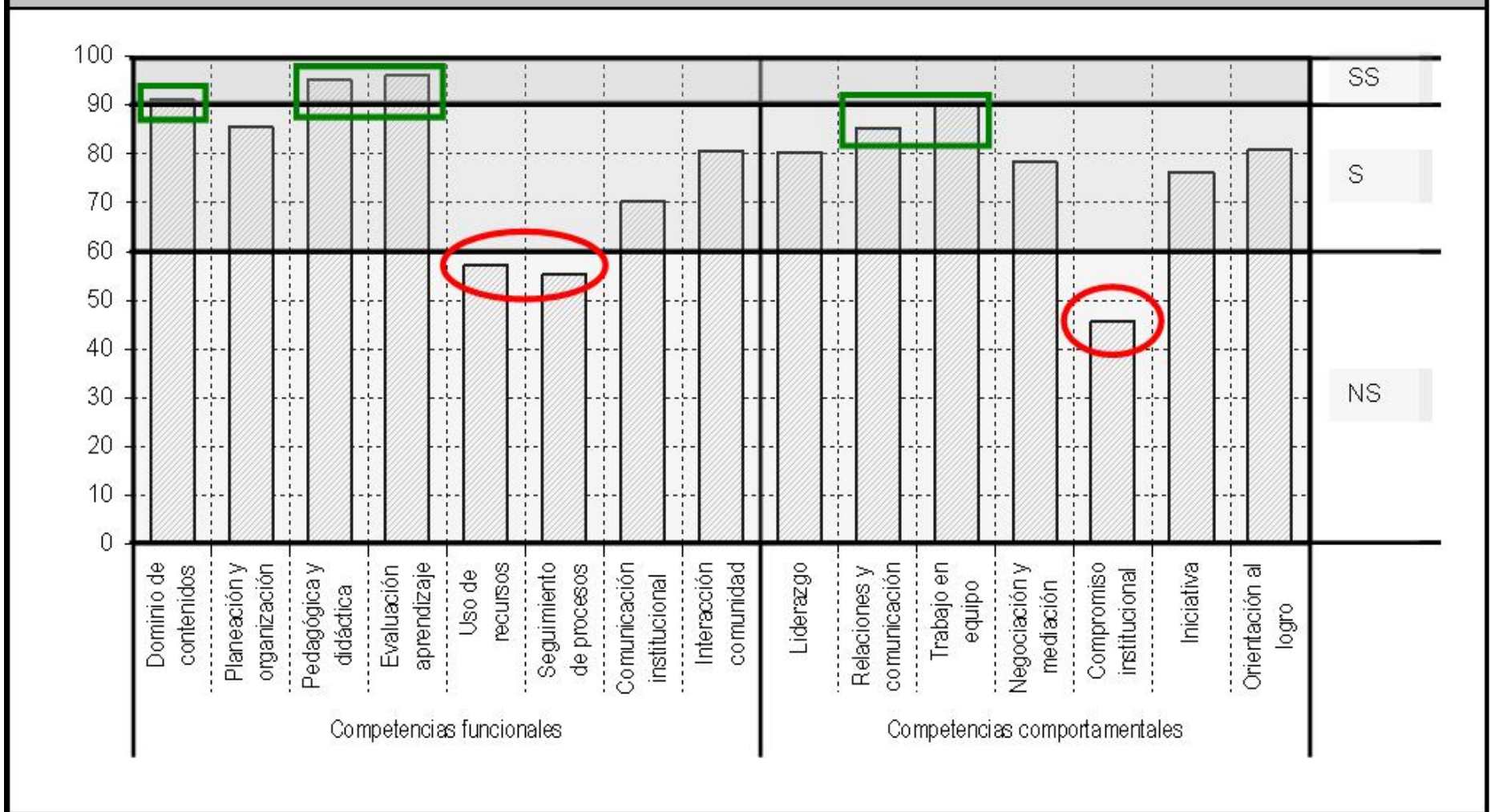
III. PERFIL DE COMPETENCIAS DEL DIRECTIVO DOCENTE



Resultado gráfico de evaluación anual por competencias



2. PERFIL DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE



Plan de Desarrollo Personal y Profesional

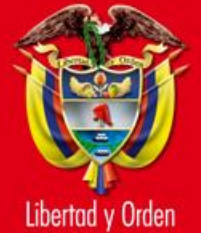
Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia



VI. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

COMPETENCIAS Y ACCIONES INTENCIONALES A MEJORAR	ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO	SEGUIMIENTO 1						SEGUIMIENTO 2					
		d	d	m	m	a	a	d	d	m	m	a	a

Nombre completo del evaluado:	Nombre completo del evaluador:
Firma y número de documento:	Firma y número de documento:
Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:	



Notificación

V. CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha _____ se le notifica a _____ el resultado total de la evaluación anual de desempeño correspondiente al año escolar _____. Se le entrega copia del resultado y se le hace saber que ante el mismo proceden los recursos de reposición y apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a esta notificación, en los términos que establece el artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, en concordancia con el Código Contencioso Administrativo.

Nombre completo evaluado

Nombre completo evaluador

Firma y número de documento

Firma y número de documento

Ciudad y fecha

Escala

La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

Sobresaliente:	entre 90 y 100 puntos
Satisfactorio:	entre 60 y 89 puntos
No Satisfactorio:	entre 1 y 59 puntos

Para calificar cada competencia

Primera mitad del año escolar

Tiempo evaluado X calificación

Segunda mitad del año escolar

Tiempo evaluado X calificación

Tiempo total (año escolar)

$$PP = \left(\frac{(P1 * D1) + (P2 * D2)}{(D1 + D2)} \right)$$

Donde :

PP : Puntaje Total en la competencia

P1 : Puntaje primera valoración

P2 : Puntaje segunda valoración

D1 : Número de días primera valoración

D2 : Número de días segunda valoración

D1 + D2 : Número total de días evaluados

Para calificar una competencia ...

**Área de gestión
(Funcionales)**

Revisar la definición del área de gestión en la que se ubica cada competencia (funcional)

Competencia

Revisar con detalle la definición general de la competencia que se va a valorar

**Acciones
intencionales**

Revisar las acciones intencionales que constituyen manifestaciones de la competencia

Para calificar una competencia ...

Evidencias

Establecer qué evidencias dan cuenta de las acciones intencionales de la competencia

Categoría de desempeño

Ubicar el desempeño del evaluado en la competencia, en una categoría de desempeño

Puntaje

Asignar un puntaje al evaluado en la competencia en la escala definida



Usos de los resultados

- Plan de desarrollo personal y profesional
- Plan de mejoramiento institucional
- Plan operativo anual
- Plan de apoyo al mejoramiento



Libertad y Orden

Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia