

Ministra de Educación Nacional Cecilia María Vélez White.
Viceministra de Educación Básica y Media Juana Inés Díaz Tafur.
Director de Calidad de Preescolar,
Básica y Media Alvaro Leuro.
Subdirectora de Estándares y Evaluación Ingrid Vanegas Sánchez.

Equipos de Trabajo

Universidad Nacional de Colombia
María Teresa Velásquez (Coordinadora).
Marta Novoa Forero.
Iván Darío Cruz Prada.
Marta Ruth Mallorca G.

Ministerio de Educación Nacional
Ligia Victoria Nieto.
Guillermo Rojas.
Jesús Mejía.
Emilio González.
Martha Baracaldo.

Fotógrafo de portada

Leo Queen
Maestro Nelson Valbuena
Andrea Moreno
Centro Educativo Distrital La Giralda

El documento fue elaborado por un grupo de trabajo interinstitucional: Ministerio de Educación Nacional y Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Economía, Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID) y con la colaboración de un grupo de docentes del Instituto Pedagógico Ramírez Montúfar (IPEARM).

CONTENIDO

1. Evaluar para Mejorar
2. Marco Conceptual
3. La Evaluación de los Profesionales de la Educación
4. Evaluación del Período de Prueba
5. Anexo 1. Resolución 2015 de 2 de junio de 2005
6. Anexo 2. Ejemplo de aspectos de las Competencias

1. Evaluar para Mejorar

En los últimos años, Colombia se ha empeñado en buscar estrategias y acciones que le permitan mejorar la calidad de la educación que logran los niños, las niñas y los jóvenes colombianos. Una de esas estrategias en la política actual es la de *Evaluar para mejorar*.

Evaluar para mejorar parte de la convicción de que al valorar los aprendizajes de los estudiantes, el desempeño de los docentes y directivos docentes y la organización de las instituciones educativas, se alcanza un mayor conocimiento de los aciertos o equivocaciones dados en el proceso de enseñanza y aprendizaje y se especifica el punto en el que cada uno de ellos se encuentra con respecto a las metas y objetivos propuestos.

La meta fundamental en el mejoramiento de la calidad es lograr que todos los niños, las niñas y los jóvenes desarrollen las competencias básicas para la vida de acuerdo con los estándares establecidos. Saber en qué medida la meta propuesta se está logrando implica poder identificar el nivel de competencia alcanzado por los estudiantes, el grado de compromiso de los directivos y docentes en la formación de sus estudiantes y la adecuada organización de la institución en función de esta meta. Para ello, se hace necesario evaluar las competencias de los estudiantes, el desempeño de los docentes y directivos docentes y la organización de la institución.

La estrategia *Evaluar para mejorar* ha centrado, entonces, su acción en tres campos específicos: La evaluación de estudiantes, de docentes y directivos docentes y la autoevaluación institucional. El conjunto de sus resultados y la reflexión sobre éstos le permite a la Nación, a la entidad territorial y a la institución educativa tener un panorama más amplio sobre el estado actual de la calidad de la educación y proyectar así acciones de apoyo y mejoramiento, ya que *Evaluar para mejorar* busca, además, construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que sirva para la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros.

En relación con la evaluación de docentes y directivos docentes vinculados a partir del Decreto Ley 1278 del 2002, es preciso tener en cuenta que este Decreto Ley establece tres tipos de evaluación:

- **Evaluación de Período de Prueba** para aquellos directivos docentes y docentes que deseen ingresar al servicio educativo estatal, que hayan superado satisfactoriamente el concurso de méritos y sean nombrados en período de prueba. Esta evaluación comprende desempeño y competencias específicas.
- **Evaluación Ordinaria Periódica de Desempeño Anual** para todos los docentes y los directivos docentes que laboran en la institución educativa oficial, con lo cual se busca ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo docente y el logro de resultados.
- **Evaluación de Competencias** para los docentes y los directivos docentes inscritos en el escalafón y que voluntariamente pretendan ascender de grado o cambiar de nivel salarial en un mismo grado.

En el marco general de la política de calidad *Evaluar para mejorar* y del Decreto Ley 1278 de 2002, se prepara esta guía metodológica con el propósito de plantear lineamientos generales que apoyen a las secretarías de educación y a los rectores y directores rurales en la organización y desarrollo de la Evaluación del Período de Prueba.

Para abordar el tema se parte del significado de Evaluación de Período de Prueba, de organización escolar, del papel del docente y del directivo docente en la institución educativa y de los tipos de competencia en los diferentes contextos, que permitan comprender la concepción desde la cual se aborda la propuesta para evaluar el Período de Prueba con sus dos componentes: desempeño y competencias específicas.

La propuesta trae orientaciones para el proceso de la Evaluación de docentes y directivos docentes en Período de Prueba y unas orientaciones para la construcción de protocolos y, a manera de ejemplo, un protocolo de evaluación para un docente de la básica con un listado de aspectos de las competencias, indicadores, la ponderación de los mismos y una escala de valoración. Finalmente se anexa un listado de aspectos de competencias que pueden servir de base para la construcción de protocolos e instrumentos de valoración del Período de Prueba.

Esperamos que las líneas generales que se ofrecen sean enriquecidas y precisadas por cada entidad territorial de acuerdo con las características geográficas y culturales de la región y con las condiciones específicas de las instituciones educativas que allí funcionan, ya que es responsabilidad de las entidades territoriales certificadas organizar el proceso definiendo como mínimo las etapas, los responsables y el cronograma, así como los indicadores, los instrumentos y los formatos para la recolección de información y las escalas de valoración, con miras a una evaluación objetiva y documentada.

Igualmente, esperamos que los rectores y los directores rurales, responsables de la Evaluación del Período de Prueba de los docentes y los directivos que laboran en sus respectivas instituciones educativas, aporten en la construcción del proceso y se apropien de él, de tal manera que encuentren en su aplicación una verdadera herramienta para apoyar al docente en el desempeño de su función y en la cualificación de la educación.

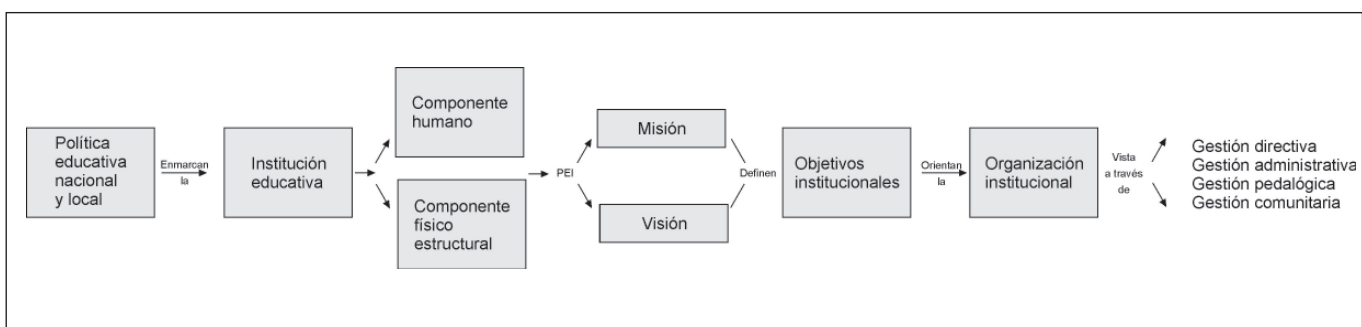
2. Marco Conceptual

Con el objeto de comprender la concepción que fundamenta la Evaluación del Período de Prueba, se presenta una síntesis de los principales conceptos.

2.1. La Organización Institucional

La institución educativa debe entenderse como una organización social construida en la dinámica cotidiana de las relaciones que se establecen y consolidan entre sus miembros –estudiantes, directivos, docentes, administrativos, padres de familia y egresados- en un espacio físico y social claramente definido, con identidad y vida propia, que se desarrolla en un período histórico determinado, dentro de una comunidad específica.

Estos elementos constituyen la organización educativa, cuya misión se explicita en múltiples formas del quehacer pedagógico, en la formación integral de los estudiantes y en la búsqueda de proyección en el contexto social comunitario, aspectos que se encuentran expresados en el PEI de acuerdo con las políticas nacionales y locales (Constitución Política, Ley 115 de 1994, decretos reglamentarios y los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y las entidades territoriales).



La institución educativa es y será un lugar para aprender, conocer y vivir. Es esencialmente una organización social con tiempo, espacio, comunidad e historia propia y, como tal, varios componentes la conforman y le imprimen su carácter institucional. Dentro de ellos relevamos el componente humano y el componente físico-estructural. El primer componente lo constituyen los suje-

tos actuantes del proceso educativo, así como la manera como éstos se relacionan e interactúan en un espacio social, en un tiempo determinado y en una comunidad específica. Los directivos docentes y docentes, con responsabilidades y funciones particulares, hacen visibles a través de sus acciones pedagógicas y educativas los objetivos organizacionales de la institución que han sido formulados en el PEI en sus diferentes componentes de gestión directiva, administrativa, pedagógica y comunitaria, así como en los planes operativos y de mejoramiento.

El segundo componente corresponde a la infraestructura física, a los espacios arquitectónicos, recursos naturales y tecnológicos y los servicios que prestan a la comunidad. Es un lugar de espacios con significados propios –el aula de clase, la rectoría, la secretaría, el laboratorio, la sala de informática, la biblioteca, el salón de profesores, la cancha de fútbol, el patio de recreo, etc.-. Espacios para que los sujetos actuantes del proceso educativo desempeñen en ellos roles y responsabilidades distintas.

2.2. El Papel del Docente y el Directivo Docente en la Institución Educativa

La Ley General de Educación, en su Artículo 104, define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y de la sociedad. El Artículo 110 de la citada Ley, contempla que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y personal.

Así mismo, el Artículo 1º del Decreto Ley 1278 de 2002 plantea: “... que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales [...], buscando con ello una educación con calidad ...”. La función docente es definida también en el Artículo 4º de este Decreto Ley, como: “... aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados y otras actividades educativas dentro del marco del PEI de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto

1. Cardozo, M. C. y García, L.L. *El Colegio un espacio para aprender, un lugar para vivir.* Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID). Ediciones Versalles Ltda.: 2004, p. 14.

educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo”.

Cardozo y García lo plantean de la siguiente manera: “El docente diseña, dirige y realiza los procesos y las metodologías de la enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula; así mismo, desarrolla las actividades curriculares complementarias (orientación estudiantil, planeación, ejecución y evaluación de los procesos educativos y administrativos) y establece y apoya los vínculos con la comunidad educativa, teniendo como marco el PEI del colegio”.¹

El Artículo 6° del Decreto Ley 1278/02 establece las funciones más importantes de los directivos docentes: “Quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas se denominan directivos docentes, y son responsables del funcionamiento de la organización escolar.

Los cargos de directivos docentes estatales serán: director rural de preescolar y básica primaria; rector de institución educativa en educación preescolar y básica completa y educación media; y coordinador.

El rector y el director rural tienen la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo. Es una función de carácter profesional que, sobre la base de una formación y experiencia específica, se ocupa de lo atinente a la planeación, dirección, orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro de la institución, de sus relaciones con la comunidad y los padres de familia, y que conlleva responsabilidad directa sobre el personal docente, directivo docente a su cargo, administrativo y respecto de los alumnos.

El coordinador auxilia y colabora con el rector en las labores propias de su cargo y en las funciones de disciplina de los alumnos o en funciones académicas o curriculares no lectivas”.

De acuerdo con lo planteado, el docente y el directivo docente en el contexto de la institución escolar, actúan en tres *escenarios* diferentes, claramente definidos:

- El “aula” de clase,
- La organización escolar misma y,
- La proyección de la institución educativa en la comunidad.

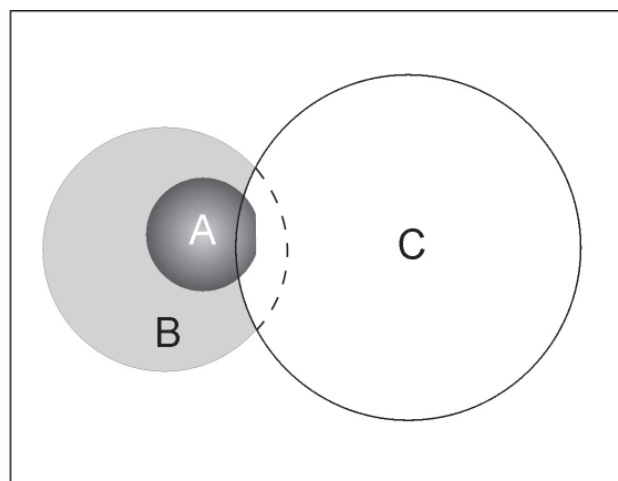
Estos escenarios les demandan actuaciones particulares y específicas según el nivel en el que se desempeñan (pre-escolar, básica, media o directi-

vo). Se trata de escenarios interactuantes, integrados a la dinámica global de la organización.

El docente y el directivo docente desempeñan roles diferenciados en cada uno de estos escenarios:

- El docente en el aula de **clase** o fuera de ella, en los diferentes espacios funcionales (laboratorio, biblioteca, cancha de deportes o parque, etc.); es el responsable de los procesos de aprendizaje, de la apropiación de conocimiento y la socialización de sus alumnos, es decir, de su formación integral. El directivo docente es responsable de la gestión y orientación de los enfoques pedagógicos.
- Ambos son miembros activos del equipo docente de la **organización**. Se integran al trabajo colectivo orientado por unos objetivos institucionales y administrativos para optimizar los procesos pedagógicos y los propios de la organización (gestión directiva, gestión administrativa). El directivo es el responsable del funcionamiento de la institución.
- Igualmente, docentes y directivos docentes son los promotores y orientadores de los procesos institucionales en la **comunidad** y los responsables de articular los programas curriculares y los procesos pedagógicos con el entorno físico y social de los estudiantes (gestión comunitaria).

El siguiente esquema ilustra la relación entre los tres escenarios y los roles que desempeñan los profesionales docentes:



Modelo de organización de escenarios

A – Aula B – Organización Escolar C – Comunidad

- **A** representa el *aula* en sus múltiples formas; es el elemento inherente al quehacer cotidiano de la institución; es el espacio de encuentro habitual entre estudiantes y maestros.
- **B** representa la institución educativa como *organización* con sus componentes de gestión.
- **C** es la *comunidad* en la que se encuentra y proyecta la institución educativa. Comprende elementos físicos, políticos, culturales y sociales, con los cuales interactúan los estudiantes, los docentes y los directivos.

2.3. Competencia y desempeño

La competencia del docente y del directivo docente, es decir sus conocimientos, actitudes, valores y disposición emocional se pondrán en evidencia cuando actúa intencionalmente dentro de la organización educativa. Dichas acciones intencionales o desempeños se derivan de la misión, objetivos y responsabilidades definidas dentro de la institución y asumidas por los profesionales de la educación en el ejercicio de sus funciones, orientadas al logro de metas particulares en los diferentes escenarios de actuación.

Los desempeños, es decir, las actuaciones intencionales de los docentes y los directivos docentes en los diferentes escenarios para dar cumplimiento a los objetivos misionales y organizacionales, deben hacerse visibles, observables y cuantificables durante el ejercicio de sus responsabilidades.

Las acciones intencionales articulan los dominios del conocimiento disciplinar y pedagógico, las aptitudes personales, las habilidades sociales y demás atributos del docente y del directivo docente en tiempos y contextos determinados. Un docente competente es aquel capaz de mostrar, en su desempeño, las condiciones de excelencia enunciadas sobre su idoneidad pedagógica y profesional en los tres escenarios que definen las dimensiones del quehacer docente y profesional en la organización educativa.

Las competencias de docentes y directivos docentes se pueden clasificar en:

- **Competencias Específicas. TIPO A**
Las competencias específicas hacen referencia a las acciones pedagógicas que se manifiestan cuando los docentes y los directivos docentes orientan los procesos de aprendizaje, de tal forma que los estudiantes se apropian de los conocimientos y se socializan, es decir, logran su formación integral.
La competencia pedagógica se relaciona con el dominio en algún campo del saber, y su aplicación o puesta a prueba de éste cuando se lleva a la práctica, a la realidad o al contexto. Es la actuación intencional idónea

para la cual se “exige establecer múltiples relaciones entre el conocimiento particular puesto en escena y el entorno sobre el cual se actúa”².

- **Competencias Generales de Desempeño en la Organización Escolar. TIPO B**
Las competencias generales de desempeño en la organización escolar hacen referencia a todas las acciones realizadas por los docentes y los directivos docentes, cuya intencionalidad es lograr el desarrollo de la misión, la visión y los objetivos de la institución escolar, visibles en la planeación, la gestión y la evaluación.
- **Competencias Generales de Desempeño en la Interacción con la Comunidad. TIPO C**
Como su nombre lo indica, son las acciones que se desarrollan por parte de docentes y directivos docentes a través de proyectos, programas o actividades que van encaminados a vincular a la institución educativa con la comunidad que la rodea, para facilitar a los estudiantes el conocimiento de su contexto histórico, económico y socio-cultural; coadyuvar en el mejoramiento de las condiciones del entorno que afectan a los miembros de la institución educativa y aportar al desarrollo de las relaciones de ésta con la comunidad en la cual se encuentra.

2.4. Clasificación de las competencias para la evaluación en período de prueba

Para proceder a la evaluación de los docentes y directivos docentes en período de prueba, las competencias se agrupan así:

- Las competencias específicas relacionadas con el quehacer pedagógico (Tipo A) y,
- Las competencias generales del desempeño laboral que comprenden:
 - competencias dentro de la organización escolar (Tipos B) y,
 - competencias para proyectar la institución educativa a la comunidad (Tipos C).

2. Bogoya, D. “Una prueba de evaluación de competencias académicas como proyecto”. En: *Competencias y Proyecto Pedagógico*. Universidad Nacional de Colombia. Editorial Unibiblos. 2000. p. 11.

3. Evaluación de los Profesionales de la Educación

El punto de referencia del proceso de evaluación de los docentes y los directivos docentes debe surgir de una clara comprensión del significado pedagógico y organizativo de la institución escolar.

Cuando los miembros de la organización escolar planean y desarrollan los proyectos, los programas y las actividades, tienen la necesidad de reflexionar sobre la construcción e implementación de los mismos para reconocer los aciertos y las equivocaciones, determinar si el logro obtenido está acorde con los objetivos institucionales consignados en el PEI para reorientarlos o consolidarlos.

La evaluación es parte del proceso organizacional que permite reorientar o consolidar las actividades que se desarrollan en los diferentes escenarios de la organización escolar, a saber:

- En el espacio del “aula” se da la evaluación de las competencias específicas que para los docentes se manifiestan en las acciones orientadas a la formación integral de los estudiantes, y en los directivos docentes en la gestión y la orientación del modelo pedagógico institucional.
- En el espacio de la organización escolar se ubica la evaluación de competencias generales de desempeño de los docentes y los directivos docentes, en relación con la organización escolar.
- En la proyección institucional hacia la comunidad se evalúa la interacción a través de las acciones plasmadas en proyectos y programas, la cual se refleja en el desempeño de los docentes y los directivos docentes que generan y orientan estos procesos de interacción.

3.1. Objetivos y Principios de la Evaluación

En concordancia con lo planteado en el artículo 28 del Decreto Ley 1278 de 2002, “La evaluación tiene como objetivos:

- a. Estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación.

- b. Conocer los méritos de los docentes y los directivos docentes y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones.
- c. Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño.
- d. Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos.
- e. Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del servicio, por no alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones a su cargo”.

Los principios que rigen la evaluación son:

Objetividad

La evaluación cumple con el principio de objetividad si:

- Establece procedimientos y criterios precisos para las valoraciones asignadas.
- Determina las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.
- Identifica diferentes fuentes –personales y documentales- para generar la información y las evidencias sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- Utiliza el contraste de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.

Pertinencia

La evaluación cumple este principio si:

- Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado, en el tiempo acordado.
- Se orienta al logro de los propósitos educativos y del mejoramiento institucional.
- Facilita una distribución razonable de las valoraciones en diferentes posiciones que permita distinguir adecuadamente niveles inferiores, medios y superiores.

Transparencia

La evaluación cumple este principio si:

- Los docentes y los directivos docentes conocen ampliamente y con anterioridad los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.

- Corresponde al Período de Prueba que se va a evaluar.
- La información cualitativa y cuantitativa es fiablemente soportada.

Participación

La evaluación cumple con este principio si:

- La relación entre el evaluado y el evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluador orienta a los evaluados hacia un mejor desempeño.
- El evaluado mantiene una actitud abierta a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

Confiabilidad

La evaluación cumple con este principio si:

- La información de la cual se derivan las valoraciones es válida.
- Los datos son precisos y exactos.
- Las interpretaciones de las cuales se derivan las valoraciones son acertadas.
- Las evidencias son verificables y medibles.
- Los resultados son comparables entre diferentes sujetos con el mismo perfil.
- Los procedimientos de registro y valoración de la información se llevan a cabo con rigurosidad.

Universalidad

Este principio se cumple si:

- Los criterios, procedimientos e instrumentos son equivalentes para los mismos casos.
- Se aplican los mismos criterios de evaluación a todos los evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.
- Los resultados expresan los mismos aspectos en casos similares.

4. Evaluación de docentes y directivos docentes en Período de Prueba

El Período de Prueba es el tiempo durante el cual los docentes y directivos docentes muestran su capacidad para asumir el cargo para el cual fueron nombrados, la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y su integración en la cultura de la institución educativa.

Los docentes y los directivos docentes durante este tiempo tienen la oportunidad de conocer las condiciones en las que han de desempeñar su trabajo. El nominador, a su vez, tiene el tiempo para comprobar si el docente o directivo docente es competente para el desempeño del cargo y si está capacitado o no para desarrollar el trabajo para el cual ha sido nombrado.

4.1. Proceso de la Evaluación del Período de Prueba

La evaluación de docentes y directivos docentes en Período de Prueba es un proceso que se lleva a cabo para definir el ingreso a la carrera docente del servicio oficial.

En el proceso de Evaluación en el Período de Prueba se obtiene información válida acerca de los logros educativos que produce en los estudiantes el despliegue de las capacidades cognitivas, éticas, pedagógicas, afectivas y de relaciones interpersonales de los profesionales de la docencia. (evaluación de competencias específicas).

Así mismo, este proceso permite observar la actuación del docente en los escenarios de la organización escolar con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones sociales y comunitarias y en la proyección institucional a la comunidad (evaluación de desempeño).

La institución educativa a partir de las normas y políticas educativas y su PEI, podrá definir los criterios e indicadores de desempeño, como referente, para evaluar las competencias específicas y de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

El proceso comprende varias fases entre las cuales están:

- **Socialización del proceso:** En ella se precisan los parámetros que serán utilizados en la evaluación. Debe realizarla el rector o director

rural en la institución educativa y, en el caso de los directivos, la persona designada por la secretaria de educación.

- **Seguimiento:** El evaluador se reunirá con el evaluado en diferentes momentos del Período de Prueba para compartir la percepción que tiene de su desempeño y analizar con él las fortalezas y debilidades presentadas. El evaluado podrá así trabajar en la búsqueda de superación de aquellos aspectos en los cuales se presentan dificultades.
- **Valoración final del período de prueba:** Al término del año lectivo se realizará la valoración definitiva de acuerdo con el Decreto 1278 de 2002.

4.2. Recomendaciones para Tener en Cuenta Durante el Proceso de Evaluación en el Período de Prueba

La evaluación debe:

- Evidenciar que las acciones intencionadas de los docentes y los directivos docentes, encaminadas a la consecución de logros, metas y objetivos comunes de la institución educativa, se hacen explícitas en el PEI.
- Reflejar en la valoración todas aquellas acciones encaminadas a la interacción con las demás áreas, con las instancias organizacionales y con el contexto, en procura de una realización social.
- Propiciar cambios positivos en el desempeño del docente y del directivo docente, a través del análisis y la retroalimentación de los aspectos fuertes y débiles de su práctica.
- Considerar factores que están estrechamente relacionados con el aprendizaje y las variantes del papel del docente como mediador del mismo. En el caso de los directivos docentes tener en cuenta elementos de juicio sobre su capacidad de gestión, dirección de grupos y orientaciones hacia resultados.
- Recoger diferentes perspectivas de la actividad docente y de la gestión del directivo y tomar en cuenta el desarrollo de los actores involucrados en los tres escenarios (aula, organización escolar y comunidad). Por ello, se considera básico recibir información de los estudiantes, de los padres, de los colegas y directivos y, por supuesto, del propio docente o directivo.
- Preparar pruebas o elementos de juicio que permitan ver el interés de los estudiantes por el aprendizaje y desarrollar actividades en grupo

4.3. Orientaciones para la Construcción de Protocolos para la Evaluación del Período de Prueba

Es necesario tener en cuenta que cada Secretaría de Educación es responsable, según la Resolución 2015 de 2005, de implementar el proceso de evaluación en el período de prueba. Con este fin deben construirse formatos para la recolección de información, protocolos para la valoración con los aspectos de las competencias que se van a evaluar, indicadores y escala de valoración, con

miras a establecer una evaluación objetiva y documentada que contemple las particularidades de la región y sus propias instituciones educativas. El Decreto Ley 1278 de 2002 establece que la Evaluación del Período de Prueba valora en forma separada las competencias específicas (Tipo A) de las correspondientes al desempeño (Tipo B y C). Por lo tanto, deben construirse dos protocolos: uno para competencias específicas y otro para desempeño.

A continuación se describe un ejemplo de construcción de protocolos dirigido a **docentes de educación básica**. Igual proceso podrá seguirse con los demás niveles o áreas en que se desempeñen los profesionales de la educación.

- **Aspectos de las Competencias:** Se recomienda en cada protocolo (para las competencias específicas y las de desempeño) seleccionar como mínimo 5 y máximo 10 aspectos, los cuales deben ser de diferente naturaleza (cognitivos, sociales, comunicativos, de planeación, de organización, etc.) es decir, que evalúen aspectos diferentes.
- **Indicadores.** Concretan la manera como la competencia puede ser observada, ya que éstos son señales, indicios, pistas, pruebas, que ponen de manifiesto la competencia y nos indican el logro alcanzado hacia los objetivos o metas institucionales.
- **Ponderación de los aspectos:** A cada aspecto se le puede asignar un valor según la importancia dentro del nivel y escenario donde se desempeñe. Por ejemplo, en el protocolo de competencias específicas (Tipo A) para un docente de educación básica aparecen 6 aspectos para evaluar, por lo tanto es necesario que se seleccione dentro de ellos los que son esenciales en el trabajo de aula con el fin de asignarle un mayor valor en la ponderación. La sumatoria total de los porcentajes asignados a los aspectos en cada protocolo no puede superar el 100%.
- **Escala de valoración:** Determina o juzga la calidad del aspecto observado en el evaluado. Para la valoración se contempla una escala expresada en niveles.
La escala de este ejemplo asigna un rango a cada uno de los niveles de la siguiente manera:
 - **A** de 90 a 100
 - **B** de 70 a 89
 - **C** de 60 a 69
 - **D** de 40 a 59
 - **E** Menor de 40
- **Valoración de cada aspecto:**
Es el valor que se le asigna al aspecto de acuerdo con el juicio valorativo que el evaluador hace del evaluado de acuerdo con la información y las evidencias recogidas
- **Resultado Ponderado:**
Se obtiene al multiplicar la valoración obtenida en el aspecto por la ponderación establecida previamente en el protocolo, y dividido por 100

- **Valoración definitiva:** es la sumatoria de todos los resultados ponderados de los aspectos evaluados. Se expresa en una escala porcentual de 1 al 100

4.4. Estructura y Contenido del Protocolo

Cada protocolo (Competencias Específicas y Desempeño) está estructurado en tres (3) partes:

- La primera parte contiene los datos de identificación del evaluado, así como el nombre de la institución educativa, ciudad y la fecha en que se realiza la evaluación;
- La segunda parte contiene los aspectos seleccionados, sus indicadores, su ponderación, la escala de valoración y la columna de valoración, el resultado ponderado y la valoración definitiva.
- La tercera parte incluye un espacio para observaciones generales en caso de que hubiera. Así mismo, contiene las firmas del evaluador y el evaluado y sus cargos.

A continuación se presenta desarrollado un ejemplo del Protocolo para la Evaluación de Competencias Específicas (Tipo A) y un ejemplo de protocolo para la Evaluación de desempeño (Tipo B y C):

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE
PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS - TIPO A
 Docentes en Período de Prueba
Nivel de Educación Básica

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO:

Nombre y Apellidos: _____ Nombre Institución Educativa: _____
 Documento de identidad: _____ Código Dane: _____
 Cargo: _____ Municipio: _____ Departamento: _____
 Área de desempeño: _____
 Período de evaluación: desde ____ hasta ____ Fecha de Evaluación: _____

Aspectos de competencias específicas Tipo A	Indicadores	Ponderación	Escala		Valoración	Resultado ponderado
			A	B		
Planeación y organización del trabajo en el aula: Predetermina, de acuerdo con el PEI, el desarrollo de acciones dentro del aula teniendo en cuenta las características de los grupos asignados.	Reconoce y asume la diversidad cultural y ritmos de aprendizaje en los estudiantes. Selecciona y aplica estrategias pedagógicas de acuerdo con las necesidades de los estudiantes. Utiliza la evaluación como un medio para mejorar el desempeño académico de los estudiantes. Planea e incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios de evaluación.	20%	A	90-100	65	13.0
			B	70-89		
			C	60-69		
			D	40-59		
			E	< 40		
Interés para aprender: Se mantiene actualizado sobre el modelo pedagógico institucional y los saberes propios de su ejercicio.	Conoce, analiza e incorpora el PEI en su ejercicio docente. Indaga con sus colegas y directivos sobre las metodologías y didácticas que se desarrollan en su área de saber.	10%	A	90-100	80	8.0
			B	70-89		
			C	60-69		
			D	40-59		
			E	< 40		

Aspectos de competencias específicas Tipo A	Indicadores	Ponderación	Escala	Valoración	Resultado ponderado
Liderazgo: Genera condiciones favorables para que los estudiantes logren los objetivos en las actividades académicas.	Motiva a los estudiantes para que todos participen en la realización de las actividades del aula. Plantea a los estudiantes oportuna y permanentemente ideas innovadoras que contribuyan al desarrollo de las actividades académicas.	10%	A	90-100	6.5
			B	70-89	
			C	60-69	
			D	40-59	
			E	< 40	
Capacidad comunicativa: Expresa a los estudiantes de manera asertiva las ideas, planteamientos y argumentos sobre el desarrollo de las temáticas en aula.	Escucha y atiende oportunamente las inquietudes y observaciones de los estudiantes dentro del aula. Expresa a los estudiantes de manera clara y respetuosa sus puntos de vista y argumentos dentro del aula.	10%	A	90-100	8.5
			B	70-89	
			C	60-69	
			D	40-59	
			E	< 40	
Capacidad de conciliación: Infiere en la solución de conflictos que se presentan en el aula.	Interviene de manera adecuada y oportuna en las problemáticas del curso, apoyado en los conductos regulares de la institución escolar. Genera ambiente de confianza y respeto entre los estudiantes del curso.	10%	A	90-100	7.0
			B	70-89	
			C	60-69	
			D	40-59	
			E	< 40	

Aspectos de competencias específicas Tipo A	Indicadores	Ponderación	Escala	Valoración	Resultado ponderado										
<p> dominio de contenidos curriculares: Muestra suficiente conocimiento y dominio sobre su disciplina y saber.</p>	<p>Desarrolla con los estudiantes, de manera coherente y solvente, las temáticas planteadas en la programación curricular para trabajar en aula. Utiliza con los estudiantes una comunicación adecuada y acertada que facilite el desarrollo de los contenidos curriculares. Actualiza los conocimientos relacionados con su área del saber. Emplea diferentes fuentes de información en el desarrollo de los contenidos curriculares.</p>	<p>20%</p>	<table border="1"> <tr><td>A</td><td>90-100</td></tr> <tr><td>B</td><td>70-89</td></tr> <tr><td>C</td><td>60-69</td></tr> <tr><td>D</td><td>40-59</td></tr> <tr><td>E</td><td>< 40</td></tr> </table>	A	90-100	B	70-89	C	60-69	D	40-59	E	< 40	<p>60</p>	<p>12.0</p>
A	90-100														
B	70-89														
C	60-69														
D	40-59														
E	< 40														
<p> Formación ética y en valores: Suscita y construye escenarios y dinámicas, en el ámbito social y educativo, que promuevan el ejercicio de la ética y los valores.</p>	<p>Promueve el ejercicio de la ética y los valores en todas las relaciones de los estudiantes. Promueve comportamientos éticos a partir de las situaciones problemáticas de los estudiantes. Incorpora problemáticas nacionales y mundiales al análisis ético con los estudiantes.</p>	<p>20%</p>	<table border="1"> <tr><td>A</td><td>90-100</td></tr> <tr><td>B</td><td>70-89</td></tr> <tr><td>C</td><td>60-69</td></tr> <tr><td>D</td><td>40-59</td></tr> <tr><td>E</td><td>< 40</td></tr> </table>	A	90-100	B	70-89	C	60-69	D	40-59	E	< 40	<p>90</p>	<p>18.0</p>
A	90-100														
B	70-89														
C	60-69														
D	40-59														
E	< 40														
 VALORACIÓN DEFINITIVA TOTAL					 73/100										
<p>Observaciones: (dejar varios renglones)</p>															
<p>Nombre y Apellido del Evaluador</p>															
<p>Cargo</p>															
<p>Firma del Evaluador</p>															
<p>Firma del Evaluado</p>															

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE
PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - TIPO B y C
 Docentes en Período de Prueba
Nivel de Educación Básica

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO:		Ponderación	Escala	Valoración	Resultado ponderado
Aspectos de competencias generales Tipo B	Indicadores				
<p>Nombre y Apellidos: _____ Nombre Institución Educativa: _____</p> <p>Documento de Identidad: _____ Código Dane: _____ Municipio: _____ Departamento: _____</p> <p>Cargo: _____ Fecha de Evaluación: _____</p> <p>Área de desempeño: _____</p> <p>Período de evaluación: desde _____ hasta _____</p>					
<p>Compromiso institucional: Orienta su comportamiento en relación con los objetivos, prioridades y necesidades de la institución educativa.</p>	<p>Participa activamente en el logro de los objetivos y metas comunes de la institución escolar. Respeto y cumple los acuerdos y normativas que rigen la institución educativa. Asume fuera del aula de clase la responsabilidad de formar integralmente a los estudiantes.</p>	<p>A</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>D</p> <p>E</p>	<p>90-100</p> <p>70-89</p> <p>60-69</p> <p>40-59</p> <p>< 40</p>	<p>A</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>D</p> <p>E</p>	<p>90-100</p> <p>70-89</p> <p>60-69</p> <p>40-59</p> <p>< 40</p>
<p>Trabajo en equipo: Participa con los otros miembros de la comunidad educativa en el diseño, desarrollo y evaluación de las diferentes actividades escolares (académicas, no lectivas y de orientación).</p>	<p>Aporta sus conocimientos al equipo de docentes y directivos para alcanzar colectivamente los objetivos propuestos. Participa proactivamente en proyectos y actividades de la institución educativa. Se integra fácilmente con los demás miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>A</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>D</p> <p>E</p>	<p>90-100</p> <p>70-89</p> <p>60-69</p> <p>40-59</p> <p>< 40</p>	<p>A</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>D</p> <p>E</p>	<p>90-100</p> <p>70-89</p> <p>60-69</p> <p>40-59</p> <p>< 40</p>

Aspectos de competencias generales Tipo B	Indicadores	Ponderación	Escala	Valoración	Resultado ponderado
<p>Planeación y gestión de actividades institucionales: Desarrolla las acciones requeridas para coadyuvar en el funcionamiento de la organización escolar, teniendo en cuenta el PEI y demás normativas.</p>	<p>Participa en los planes académicos y de mejoramiento institucional. Acoge y asume con responsabilidad el desarrollo de programas, actividades y tareas acordadas en la institución educativa.</p>		<p>A 90-100 B 70-89 C 60-69 D 40-59 E < 40</p>		
<p>Liderazgo situacional: Asume responsable y oportunamente el control de contingencias y comprende con eficacia acciones preventivas y correctivas en la comunidad escolar.</p>	<p>Reacciona adecuada y oportunamente ante situaciones de conflicto, riesgo o contingencia que se presenten dentro de la organización escolar. Prevé y comunica oportunamente a las instancias que correspondan, situaciones de riesgo que se presenten en la comunidad educativa.</p>		<p>A 90-100 B 70-89 C 60-69 D 40-59 E < 40</p>		
<p>Relaciones interpersonales: Establece relaciones cordiales y de colaboración con los demás miembros de la organización educativa en procura de un buen clima organizacional.</p>	<p>Actúa amablemente con todos los miembros de la comunidad escolar. Contribuye con sus actuaciones personales a la consolidación armónica del grupo docente.</p>		<p>A 90-100 B 70-89 C 60-69 D 40-59 E < 40</p>		

Aspectos de competencias generales Tipo B	Indicadores	Ponderación	Escala	Valoración	Resultado ponderado										
<p>Capacidad auto-evaluativa: Reflexiona y autocritica su propio quehacer profesional en relación con los requerimientos de la organización escolar.</p>	<p>Reconoce sus fortalezas y trabaja para mejorar sus debilidades. Trata de evitar que por sus debilidades se afecte la normalidad institucional.</p>		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>90-100</td></tr> <tr><td>B</td><td>70-89</td></tr> <tr><td>C</td><td>60-69</td></tr> <tr><td>D</td><td>40-59</td></tr> <tr><td>E</td><td>< 40</td></tr> </table>	A	90-100	B	70-89	C	60-69	D	40-59	E	< 40		
A	90-100														
B	70-89														
C	60-69														
D	40-59														
E	< 40														
<p>Administración de recursos: Asume la responsabilidad frente al uso y mantenimiento de los bienes, materiales y recursos educativos y tecnológicos de la institución.</p>	<p>Tramita oportunamente ante los diferentes estamentos de la institución escolar la consecución de recursos y materiales necesarios para el buen desarrollo de las actividades escolares. Cuida, conserva y custodia los bienes y materiales educativos que están bajo su responsabilidad. Procura y promueve el cuidado de la infraestructura, bienes y servicios de la institución.</p>		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>90-100</td></tr> <tr><td>B</td><td>70-89</td></tr> <tr><td>C</td><td>60-69</td></tr> <tr><td>D</td><td>40-59</td></tr> <tr><td>E</td><td>< 40</td></tr> </table>	A	90-100	B	70-89	C	60-69	D	40-59	E	< 40		
A	90-100														
B	70-89														
C	60-69														
D	40-59														
E	< 40														
<p>Participación en los espacios democráticos de la institución: Dedicar y presta atención y tiempo para el análisis, la discusión y la reflexión sobre todos los aspectos de la participación en la organización escolar.</p>	<p>Participa en los espacios que la Ley y la institución brindan con el fin de analizar y discutir acerca de los problemas inherentes a su condición de docente. Muestra una actitud de atención y de escucha a los demás miembros de la comunidad educativa, especialmente a los estudiantes. Respetar y fomenta la convivencia en todos los ámbitos: la propiedad material y la valoración de las diferencias étnicas, de género y de pensamiento.</p>		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>90-100</td></tr> <tr><td>B</td><td>70-89</td></tr> <tr><td>C</td><td>60-69</td></tr> <tr><td>D</td><td>40-59</td></tr> <tr><td>E</td><td>< 40</td></tr> </table>	A	90-100	B	70-89	C	60-69	D	40-59	E	< 40		
A	90-100														
B	70-89														
C	60-69														
D	40-59														
E	< 40														

Aspectos de competencias Tipo C	Indicadores	Ponderación	Escala de valoración	Valoración	Resultado ponderado
Interacción con padres: Interactúa con los padres de familia y/o acudientes para apoyar la formación integral de los estudiantes.	Persuade y estimula a los padres para que participen en las actividades programadas por la institución. Participa activamente en el diseño, formulación y realización de las reuniones y escuelas de padres.		A	90-100	
			B	70-89	
			C	60-69	
			D	40-59	
			E	< 40	
Interacción con el entorno: Establece relaciones con otras instituciones, instancias y organizaciones sociales del entorno, en búsqueda del mejoramiento pedagógico e institucional.	Muestra interés y curiosidad por los elementos socio-culturales del entorno. Propicia ejercicios, dinámicas y procesos, dentro y fuera del aula, que permitan la apropiación y conocimiento del entorno. Muestra interés en establecer contactos interinstitucionales para mejorar y enriquecer los procesos de formación en los miembros de la comunidad educativa. Busca la utilización de los recursos físicos y humanos que ofrece el contexto socio-cultural (del barrio, localidad, vereda, municipio, etc.) en beneficio del proceso de aprendizaje de los estudiantes.		A	90-100	
			B	70-89	
			C	60-69	
			D	40-59	
			E	< 40	
Proyección de la institución educativa en la comunidad: Resalta positivamente el valor de la institución educativa con respecto a su entorno.	Proyecta una actitud positiva y expresa satisfacción en relación con el trabajo profesional que desempeña en esa institución educativa. Reconoce y valora las fortalezas de la institución escolar y su papel dentro de la comunidad.		A	90-100	
			B	70-89	
			C	60-69	
			D	40-59	
			E	< 40	
VALORACIÓN DEFINITIVA TOTAL					
Observaciones: (dejar varios renglones)					
Nombre y Apellido del Evaluador Cargo Firma del Evaluador:					
Firma de Evaluado:					

Anexo 1. Resolución 2015 de junio 2 de 2005

La Ministra de Educación Nacional

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 148 de la Ley 115 de 1994 y por el artículo 5° de la Ley 715 de 2001.

Resuelve:

Artículo 1°. Objeto, establece responsabilidades y orientaciones para la evaluación del período de prueba de los docentes y directivos docentes seleccionados mediante concurso de méritos con el Decreto Ley 1278 de 2002

Artículo 2°. Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional. Con el fin de lograr los objetivos previstos en el Decreto Ley 1278 de 2002, el Ministerio de Educación Nacional realizará las siguientes acciones:

- a. Diseñar y publicar una guía metodológica que oriente el proceso de Evaluación del Período de Prueba y establezca referentes comunes sobre los escenarios de la vida escolar y las competencias que se desarrollan en ellos.
- b. Prestar asesoría a las entidades territoriales en la organización y desarrollo del proceso.
- c. Analizar los resultados nacionales de la Evaluación del Período de Prueba, con el fin de orientar el mejoramiento de los procesos de formación inicial de los docentes y su capacitación en el servicio.

Artículo 3°. Responsabilidades de las Secretarías de Educación. La Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada tendrá en cuenta las orientaciones dadas en la Guía diseñada por el Ministerio de Educación Nacional, y será responsable de:

- a. Organizar el proceso de evaluación de los docentes y los directivos docentes nombrados en Período de Prueba en los establecimientos educativos estatales, definiendo como mínimo las etapas, los responsables y el cronograma.
- b. Definir los indicadores, diseñar instrumentos, elaborar formatos para la recolección de la información y construir las escalas de valoración de la Evaluación en periodo de prueba de los rectores, directores rurales, coordinadores y docentes, con miras a una evaluación objetiva y documentada.

- c. Definir por medio de acto administrativo al responsable de efectuar la Evaluación de los rectores y directores rurales en período de prueba. Así como al responsable de la evaluación, cuando el evaluador se retire del cargo o se encuentre impedido para efectuarla.
- d. Divulgar las orientaciones y los instrumentos para la evaluación de los docentes y los directivos docentes nombrados en Período de Prueba y prestar asistencia técnica a los rectores y directores rurales en el proceso de evaluación.
- e. Informar oportunamente a los docentes y los directivos docentes sobre la realización de esta evaluación, las fechas en que se llevará a cabo y los procedimientos que se seguirán para su aplicación.
- f. Tomar las decisiones que correspondan, de conformidad con lo establecido en el Artículo 31 del Decreto Ley 1278 de 2002, utilizando para ello los resultados de la Evaluación del Período de Prueba.
- g. Notificar el resultado de la evaluación y resolver sobre los recursos que se interpongan en los términos del Código Contencioso Administrativo.
- h. Sistematizar y consolidar los resultados de las evaluaciones del Período de Prueba y enviarlos al Ministerio de Educación Nacional en el formato y en los términos que éste determine.

Artículo 4º. Responsabilidades del rector y el director rural. En el proceso de evaluación del Período de Prueba, las responsabilidades del rector y el director rural son, entre otras, las siguientes:

- a. Realizar el proceso de Evaluación del Período de Prueba de los docentes y los coordinadores nombrados en sus establecimientos educativos, en concordancia con la organización, indicadores, instrumentos y formatos para la recolección de la información y escalas de valoración que la respectiva Secretaría de Educación establezca para este proceso;
- b. Entregar a los coordinadores y docentes los instrumentos y formatos de recolección de la información para la Evaluación del Período de Prueba;
- c. Evaluar el desempeño y las competencias específicas de los coordinadores y los docentes de su institución, nombrados en Período de Prueba;
- d. Organizar la información que le provean los coordinadores, los profesores, los padres de familia y los estudiantes, como elementos para la evaluación de los docentes que se encuentran en Período de Prueba;
- e. Entregar oportunamente a la Secretaría de Educación los instrumentos de Evaluación del Período de Prueba, debidamente diligenciados.
- f. Notificar el resultado de la evaluación y resolver sobre los recursos que se interpongan en los términos del Código Contencioso Administrativo.

Artículo 5°. Responsabilidades del evaluado. En el proceso de Evaluación del Período de Prueba, el docente o directivo docente será responsable de:

- a. Informarse sobre el objetivo, las orientaciones y la metodología del proceso de Evaluación del Período de Prueba;
- b. Facilitar y participar activamente en el proceso de evaluación;
- c. Entregar la información pertinente que le sea solicitada en el desarrollo del proceso.
- d. Solicitar a la Secretaría de Educación la Evaluación del Período de Prueba, en caso de que el evaluador no la haya realizado dentro de los términos fijados para este fin.

Artículo 6°. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Anexo 2. Listado de aspectos de las competencias para la Evaluación de docentes y directivos docentes en Período de Prueba

A continuación se presenta un listado de aspectos de las competencias específicas y generales del desempeño, que pueden ayudar para la elaboración de los protocolos o instrumentos de evaluación de los profesionales de la educación.

Para seleccionar los aspectos que se consideren esenciales es necesario enmarcarlos dentro de los objetivos institucionales, la normatividad vigente (tanto nacional como local) y las características de la comunidad en la que se encuentra inscrita la institución educativa.

Tipo A: Aspectos de Competencias Específicas

- Reconoce diferencias y ritmos de aprendizaje de los estudiantes y con base en ellos selecciona y planea estrategias pedagógicas que faciliten a todos los alumnos el proceso de apropiación del conocimiento.
- Interviene adecuada y oportunamente para superar los conflictos que se presenten entre los estudiantes dentro y fuera del aula.
- Identifica las necesidades especiales de educación que presenten algunos estudiantes para, si es posible, atenderlas mediante propuestas didácticas o metodológicas particulares y orientar sobre el apoyo que se les debe brindar.
- Diseña e implementa estrategias, proyectos de aula y actividades innovadoras que posibiliten evaluar el avance y hacer seguimiento al desarrollo de procesos de pensamiento de los estudiantes.
- Suscita y construye escenarios y dinámicas en el ámbito social y educativo que promuevan el ejercicio de la ética y los valores.
- Orienta, apoya y estimula el proceso de construcción de competencias básicas en el estudiante.
- Propicia condiciones que permitan al estudiante entablar relaciones sociales que generen goce en las actividades cotidianas.
- Lidera dentro del aula la organización de las diferentes actividades escolares en las que participan sus estudiantes.
- Se comunica asertivamente para generar niveles de confianza adecuados que propicien el análisis de las distintas situaciones por las cuales atraviesan los estudiantes.

- Investiga para mantenerse actualizado en los saberes propios de su ejercicio, generar cambios didácticos y metodológicos, para guiar a los estudiantes en la apropiación y trascendencia de los conocimientos construidos en el aula.
- Interactúa armónicamente con los estudiantes para orientarlos en su formación.
- Localiza, selecciona y utiliza información de diverso tipo, de fuentes escritas, digitales y audiovisuales, necesarias para que los estudiantes desarrollen su proceso de aprendizaje.
- Aplica diversas metodologías y modelos educativos en el aula, con el fin de facilitar a todos los estudiantes el aprendizaje mediante el uso de diversos estilos de enseñanza.
- Innova para propiciar el desarrollo del aprendizaje escolar.

Tipo B: Aspectos de Competencias Generales de Desempeño para la Organización institucional

- Participa proactivamente en las sesiones de trabajo académico con los otros miembros de la comunidad educativa, en beneficio del grupo.
- Lidera, motiva e incentiva a los miembros de la comunidad escolar para que participen en proyectos y actividades tanto del ámbito académico como comunitario.
- Expresa pensamientos, opiniones y sentimientos de manera respetuosa y oportuna, valorando los diferentes puntos de vista.
- Reflexiona frente a su propio quehacer con sentido autocrítico y autoevaluativo, generando crecimiento y desarrollo personal y es receptivo frente a las observaciones y comentarios acerca de su desempeño, para ajustar las estrategias pedagógicas y criterios de evaluación de los estudiantes, propios de su cargo.
- Participa en la construcción del currículo y en la elaboración del plan de estudios, considerando los estándares propuestos por el MEN, los lineamientos del PEI, los fines de la educación descritos en la Ley General de Educación, los proyectos definidos por el área académica a la que pertenece y/o el Comité Académico del colegio y las actividades programadas para el año lectivo.
- Respeto y cumple los acuerdos consignados en la normatividad de la institución, en especial en el Manual de Convivencia.
- Orienta su comportamiento en la dirección adecuada para responder a las necesidades, prioridades y objetivos de la organización educativa (colegio).
- Investiga y se actualiza en la formación docente y en la disciplina, y su proyección en la comunidad educativa.
- Participa y propone acciones para el logro de resultados efectivos en todos los escenarios del ámbito escolar.

- Reacciona de forma oportuna ante situaciones eventuales de riesgo de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- Fomenta la cultura de la escritura como mecanismo de creación, memoria, divulgación y consolidación del PEI y demás actividades inherentes al quehacer pedagógico.
- Orienta y ejecuta la planeación y programación académicas, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la institución y por la normatividad vigente.
- Administra y garantiza el mantenimiento y uso adecuado de los recursos y apoyos didácticos de la institución.
- Reflexiona frente a su propio quehacer con sentido autocrítico y autoevaluativo, generando crecimiento, desarrollo personal y sirviendo de ejemplo a los miembros de la institución.
- Promueve espacios de participación democrática, canales y mecanismos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Lidera acciones acerca de la implementación del PEI, los lineamientos curriculares, sus recursos didácticos y mecanismos de evaluación.
- Genera políticas y comportamientos que garanticen el compromiso de la comunidad educativa con las poblaciones más vulnerables, con miras a liderar metodologías y proyectos que propicien la inserción y permanencia de todos los estudiantes en el proceso de formación.
- Fomenta el respeto y la convivencia en todos los ámbitos, desde la propiedad material, hasta la valoración positiva de las diferencias racionales, de género y de pensamiento.

Tipo C: Aspectos de Competencias Generales de Desempeño para la Proyección a la Comunidad

- Propicia ejercicios, dinámicas y procesos dentro y fuera del aula que permitan la apropiación y el conocimiento del contexto escolar.
- Gestiona y diligencia la realización de proyectos escolares que involucren a la familia y que respondan a las necesidades de ésta o la comunidad.
- Propicia relaciones con diferentes estamentos de la comunidad a la cual se pertenece.
- Conoce el contexto socio-cultural y familiar de donde proviene el estudiante para organizar planes, programas y estrategias que permitan orientar la formación de los alumnos.
- Selecciona las necesidades que le permiten elaborar programas y proyectos para intervenir en la comunidad.
- Utiliza los recursos físicos y humanos que ofrece el contexto socio-cultural en beneficio del proceso de formación de los estudiantes.
- Establece e implementa mecanismos que faciliten y favorezcan la relación del colegio con la comunidad cercana.

- Promueve propuestas y proyectos pedagógicos donde se fomente la relación entre currículo y contexto escolar.
- Establece alianzas estratégicas con otras instituciones educativas y no educativas cercanas, con el ánimo de acordar, adquirir e intercambiar recursos disponibles en la región.
- Identifica los elementos centrales de la historia, la política, la economía, la cultura, las tradiciones y las necesidades de la comunidad a la cual pertenece, con el fin de elaborar e implementar el PEI, planes y proyectos pedagógicos conducentes al uso integral, transversal y convergente del espacio y los recursos escolares.
- Interactúa con las familias de los estudiantes para orientar y apoyar la formación integral de los alumnos.



www.imprenta.gov.co
PBX (0571) 457 80 00
Diagonal 22 B No. 67-70
Bogotá, D. C., Colombia

