



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

CIRCULAR 000125

(12 MAR 2013)

PARA: Alcaldes(as), Secretarios(as) de Educación, Directores de Núcleo Educativo, Rectores, Directores, Docentes, de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia.

DE: **FELIPE ANDRES GIL BARRERA**
Secretario de Educación de Antioquia

ASUNTO: Evaluación de Desempeño de docentes y directivos docentes vinculados según Decreto 1278 de 2.002, en establecimientos educativos que cuentan con superior inmediato (Rector y / o Director, Director de Núcleo) en los municipios no certificados del Departamento de Antioquia; correspondiente año 2013.

Generalidades de la Evaluación Anual de Desempeño 2013

En la concepción de calidad de la educación, la **evaluación** ocupa un lugar fundamental, ya que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional). Igualmente, **la evaluación de estudiantes, instituciones y docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación**, ya que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que formulan las instituciones educativas.

Por otro lado, si bien la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, es innegable que los docentes y directivos docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza – aprendizaje que se dan en las instituciones educativas, ya sea desde la dirección de los establecimientos o desde la práctica pedagógica en las aulas. En otras palabras, **el factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación**, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.



SUBSECRETARIA DE PLANIFICACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN DE ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA
Calle 42B 52-106 Piso 5, oficina 516 - Teléfono: (4) 383 8520
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Medellin-Colombia-Suramérica



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Se espera que la **evaluación de docentes y directivos docentes** haga parte de una cultura de la evaluación y se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar **cambios positivos en los procesos educativos**. Sólo así podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, las secretarías de educación definan sus prioridades de capacitación docente para impulsar el mejoramiento en sus entidades territoriales, y el Ministerio de Educación Nacional diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país.

Específicamente, **el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes** busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa. En síntesis, la evaluación de desempeño promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula.

La Secretaría de Educación de Antioquia, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 referido a la **evaluación anual de desempeño de Docentes y Directivos Docentes**, presenta la ruta metodológica con el fin de dar cumplimiento a la normatividad en beneficio de los educadores de los municipios no certificados del Departamento.

En este sentido, se espera que los diferentes actores del proceso, evaluadores y evaluados, orienten las acciones hacia el mejoramiento continuo. Esto sólo será posible en la medida en que los agentes comprometidos se propongan el **desarrollo responsable del proceso de evaluación**, lo que implica el uso constructivo de los resultados para impactar positivamente sobre el desempeño de los docentes y directivos docentes, y por ende de las instituciones educativas y sus estudiantes.

Ámbito de Aplicación: La evaluación anual de desempeño aplica a los docentes y directivos docentes vinculados según Decreto 1278 de 2.002, en establecimientos educativos oficiales de los municipios no certificados del Departamento de Antioquia, que aprobaron el período de prueba y que hayan laborado como mínimo tres meses durante el año en una Institución o Centro Educativo Oficial.

¿Qué es la evaluación de desempeño? El Decreto 3782 del 2 de octubre de 2.007, en el artículo 2, la define como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión”, lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente. Se caracteriza por ser un proceso **continuo, sistemático y basado en la evidencia.**



SUBSECRETARIA DE PLANIFICACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN DE ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA
Calle 42B 52-106 Piso 5, oficina 516 - Teléfono: (4) 383 8520
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Medellín-Colombia-Suramérica



000125



12 MAR 2013

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Los resultados de la evaluación anual de desempeño hacen parte de la Autoevaluación Institucional y constituyen insumo para el diseño de los planes de mejoramiento y de desarrollo personal y profesional.

¿Quién Evalúa? El superior jerárquico (Rector, Director de Núcleo, Director), según el caso.

Los evaluadores, como responsables directos del proceso, deben generar un ambiente adecuado para la evaluación, determinado por las buenas relaciones y la colaboración recíproca, el seguimiento permanente, la valoración objetiva del desempeño y el énfasis en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

Período de Evaluación: La evaluación anual de desempeño laboral 2.013, como proceso permanente y continuo, debe partir de la concertación de contribuciones individuales teniendo como base para ello las evaluaciones de desempeño anterior y los resultados de: la autoevaluación institucional, del desempeño de los estudiantes y de PRUEBAS SABER y 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. Inicia el 8 de enero y termina 29 de Noviembre de 2013

Responsabilidades de la Secretaría de Educación de Antioquia:

- Organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño.
- Prestar asesoría y asistencia técnica rectores y / directores para el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando ello no sea así.
- Analizar los resultados de la evaluación como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento.
- Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados de la evaluación anual de desempeño, al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos que estos definan.
- Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.

Responsabilidades de los evaluadores

- Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación.
- Evaluar los directivos docentes y docentes a su cargo, vinculados según Decreto 1278 de 2002.





851000



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

- Desarrollar el proceso de evaluación de conformidad con el sistema de Gestión de la Calidad, con la normatividad vigente y la guía 31 del MEN
- Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico.
- Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del periodo de evaluación, para emitir la calificación en la forma y oportunidad establecidas.
- Notificar al evaluado el resultado final de su evaluación.
- Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos.
- Entregar a la Dirección de Gestión de Apoyo Administrativo de Secretaría de Educación de Antioquia, los protocolos debidamente diligenciados, firmados por el evaluador y el evaluado.

Responsabilidades del evaluado:

- ✓ Informarse sobre el objetivo, las orientaciones y la metodología del proceso de evaluación.
- ✓ Facilitar y participar activamente en el proceso.
- ✓ Aportar oportunamente las evidencias pertinentes sobre su desempeño laboral
- ✓ Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello.
- ✓ Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional.

¿Qué se evalúa?

Las competencias funcionales y comportamentales que se manifiestan en **resultados y actuaciones intencionales** observables y cuantificables, relacionados con sus **responsabilidades profesionales**, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales (definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI y PMI). Es decir, el desempeño de un docente o de un directivo docente en el cargo que tiene dentro de la institución en la que labora influye directamente sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y, en general, sobre los resultados de la organización escolar.

Competencias Funcionales: A los docentes se le evalúan las competencias Funcionales definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales están establecidas en el protocolo, con un equivalente al 70% como se indican a continuación:



SUBSECRETARIA DE PLANIFICACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN DE ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA
Calle 42B 52-106 Piso 5, oficina 516 - Teléfono: (4) 383 8520
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Medellín-Colombia-Suramérica

12 MAR 2013



000125



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

AREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA
Académica 30 %	Dominio Curricular
	Planeación y organización académica
	Pedagogía y didáctica
	Evaluación de Aprendizaje
Administrativa 20 %	Uso de Recursos
	Seguimiento de Procesos
Comunitaria 20 %	Comunicación Institucional
	Interacción comunidad/entorno
Total 70 %	

De la misma manera a los **Directivos Docentes (rectores, Directores Rurales y Coordinadores)** se le evalúan las competencias Funcionales definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales están establecidas en el protocolo, con un equivalente al 70% como se indican a continuación:

AREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA
Directiva 20 %	Planeación y organización directiva
	Ejecución
Académica 20 %	Pedagógica y didáctica
	Innovación / direccionamiento
Administrativa 15 %	Administración de recursos
	Gestión del talento humano
Comunitaria 15 %	Comunicación institucional
	Interacción comunidad / entorno
Total 70 %	

Competencias Comportamentales:

A los Docentes y Directivos Docentes se le evalúa igualmente tres (3) **competencias Comportamentales** que se seleccionan de las siete (7) definidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esta selección debe concertarse entre cada evaluador y cada evaluado, atendiendo al PEI y PMI se identifican aquellos aspectos que requieren de más desarrollo y/o mejoramiento.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Compromiso social e institucional	Orientación al logro
Iniciativa	Liderazgo
Relaciones interpersonales y comunicación	Negociación y mediación





251000



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Trabajo en equipo	
TOTAL 30%	

PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo docente desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

Socialización: Se realiza con todos los docentes y directivos docentes que serán evaluados, aclarando la metodología, los instrumentos, la intencionalidad de la misma en relación con el mejoramiento de la calidad de la educación, es decir la guía 31 y como se articula con la ruta del mejoramiento guía 34.

Entrevista inicial: Se realiza entre el evaluador y el evaluado, en la cual de manera concertada se reflexiona sobre las oportunidades de mejoramiento y necesidades de desarrollo personal y profesional del evaluado. Este primer encuentro debe planificarse con la debida antelación y debe preverse su realización en un ambiente tranquilo y respetuoso, que permita explorar con el evaluado el cumplimiento de las responsabilidades y los compromisos adquiridos, así como los aspectos susceptibles de mejoramiento, aprendizaje y cambio.

Recolección de evidencias: La evaluación anual del desempeño laboral es un proceso continuo y sistemático que demanda seguimiento permanente. Cada docente o directivo docente evaluado debe organizar una **Carpeta de evidencias o portafolio de desempeño**, donde guardará las diferentes evidencias del trabajo desarrollado durante el año, en cumplimiento de sus funciones y contribuciones pactadas con el evaluador, las cuales deberán estar articuladas al PEI y PMI. Dicha carpeta será enriquecida por el evaluado y por el evaluador durante el proceso como producto del seguimiento y mejoramiento continuo.

Primer encuentro: El evaluador y el evaluado deben concertar una fecha para llevar a cabo un primer encuentro, este encuentro personal entre evaluador y evaluado es de gran importancia, pues permitirá conocer las condiciones en que se ha desempeñado el evaluado, impulsar su mejoramiento durante el resto del año que se está evaluando y proponer ajustes que garanticen su desarrollo personal y profesional.



SUBSECRETARIA DE PLANIFICACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL
 COORDINACIÓN DE ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA
 Calle 42B 52-106 Piso 5, oficina 516 - Teléfono: (4) 383 8520
 Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
 Medellín-Colombia-Suramérica



000125



12 MAR 2013

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Se debe dejar constancia de comunicación del primer encuentro e indicar en el Protocolo la fecha en que se realiza la valoración definitiva.

Seguimiento: El seguimiento se hará durante el año lectivo, el evaluado podrá mejorar los procesos con base en la asesoría y acompañamiento recibido y podrá aportar nuevas evidencias después del primer encuentro, que den cuenta del desempeño y los resultados de su trabajo frente a las contribuciones individuales y actuaciones intencionales.

Valoración final: Será el resultado de la valoración de las evidencias presentadas por el evaluado durante el proceso y otras acciones acordadas como entrevistas, visitas al EE, encuestas, entre otros. El evaluador acuerda con el evaluado un Plan de Desarrollo Personal y Profesional. Igualmente, realiza la notificación del resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

Cómo proceder cuando el docente o directivo docente a evaluar es traslado o amenazado durante el transcurso del año? Cuando el docente o directivo docente vinculado según Decreto 1278 de 2002 objeto de evaluación de desempeño sea traslado, amenazado o que presente renuncia en el transcurso del año, deberá ser evaluado parcialmente.

El docente traslado deberá presentar al nuevo Superior Inmediato, tanto el acto administrativo de traslado, como la carpeta de evaluación de desempeño que contenga como mínimo: El protocolo "evaluación parcial", anexo 5, debidamente diligenciado y el portafolio de desempeño ó las evidencias de acuerdo con las contribuciones pactadas. Esta información será retomada por el nuevo evaluador para concertar con el evaluado la continuación del proceso y realizar la valoración final atendiendo al cronograma de actividades establecido en la presente circular.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso	8 de Enero al 15 de Febrero 2013	Reunión del equipo de evaluación docente de la Secretaría de Educación de Antioquia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar un cronograma del proceso de evaluación que ✓ Emisión de Circular informativa sobre el Proceso de Evaluación de Desempeño y cronograma de actividades. ✓ Preparación de los instrumentos y herramientas para aplicar el proceso. ✓ Publicación de información en la página de SEDUCA ✓ Conformar equipos de trabajo y





251000

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución asignación comisiones ✓ Listado de los docentes o directivos docentes objeto de evaluación
Socialización y entrevista	Marzo 6 hasta abril 30 de 2013	Socialización de proceso de evaluación , brindar asesoría y asistencia técnica a los evaluados en el manejo de instrumentos, formulación de contribuciones individuales. Acuerdos para el seguimiento, acompañamiento y valoración final.	Docentes y directivos docentes a evaluar con conocimiento del proceso los instrumentos a utilizar (Guía 31 del MEN); y con contribuciones formuladas en articulación con el PEI y el PMI.
Seguimiento y acompañamiento.	Mayo 2 hasta Septiembre 30 de 2013	Encuentros presenciales, virtuales y telefónicos de acuerdo a las demandas y necesidades de los evaluados. Seguimiento a los avances en el cumplimiento con las contribuciones pactadas.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolos ✓ Acuerdo Mutuo de los compromisos adquiridos en el 2011 ✓ Asesoría y acompañamiento al desarrollo del Plan de mejoramiento personal y profesional ✓ Carpeta de Evidencias ✓ Testimonios
Valoración final	Octubre 1 Noviembre 29 de 2013	Valoración de evidencias del desempeño laboral de acuerdo de las competencias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificación del cumplimiento de compromisos de desempeño de acuerdo con las contribuciones pactadas ✓ Valoración y diligenciamiento de protocolo ✓ Notificación ✓ Plan de mejoramiento 2013 ✓ Consolidación de resultados ✓ Análisis y uso de resultados
Entrega de protocolos a la Secretaria de Educación de Antioquia.	Diciembre 3 de 2013 a enero 31 de 2014	Protocolos debidamente diligenciados y firmados por las partes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolos. ✓ Relación de entrega



SUBSECRETARIA DE PLANIFICACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL
 COORDINACIÓN DE ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA
 Calle 42B 52-106 Piso 5, oficina 516 - Teléfono: (4) 383 8520
 Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
 Medellín-Colombia-Suramérica

12 MAR 2013



000125



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Esperamos que los procesos emprendidos, repercutan de manera significativa en el mejoramiento del desempeño de los docentes y por ende incidan en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Felipe Andres Gil
FELIPE ANDRES GIL BARRERA
Secretario de Educación de Antioquia

Preparó: JUAN FERNANDO MATRINEZ LÓPEZ Coordinador de Asesoría y Asistencia Técnica	Revisó: DIANA BOTERO Asesora Jurídica	Aprobó: LUIS ALFONSO BARRERA SOSA Subsecretario de Planificación Sectorial e Institucional
---	--	---

Alba Echeverri Jaramillo/Enero 2013



SUBSECRETARIA DE PLANIFICACIÓN SECTORIAL E INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN DE ASESORIA Y ASISTENCIA TÉCNICA
Calle 42B 52-106 Piso 5, oficina 516 - Teléfono: (4) 383 8520
Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Medellín-Colombia-Suramérica

