

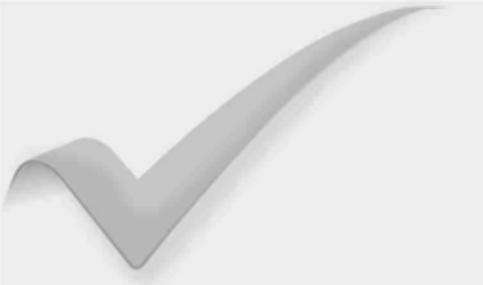


Evaluación de docentes y directivos docentes

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE ANTIOQUIA
Dirección de Gestión y Apoyo Administrativo



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



Evaluación

Decreto 1278: art. [26](#), [27](#), 28 y 29.

- Periodo de prueba: Decreto 1278 [art. 12](#), [21](#), [22](#), [31](#)ss.
- Ordinaria periódica de desempeño anual: Decreto 1278 art. [21](#), [24](#), [25](#), [32](#), 33, 34 y 63.
- Competencias con fines de reubicación salarial y ascenso: Decreto 1278 art. [21](#), [23](#), 35, 36ss.
Decreto 2715 de 2009.

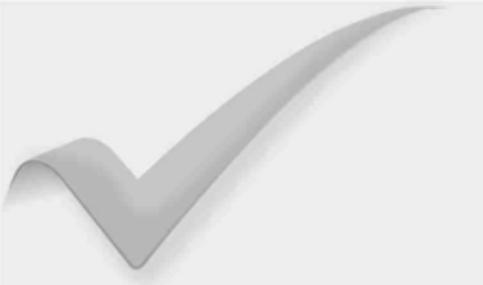




Periodo de prueba

- Docente vinculado durante dicho año, siempre y cuando haya estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberá esperar hasta el año académico siguiente.
- Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) serán retirados del servicio.
- Directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%).





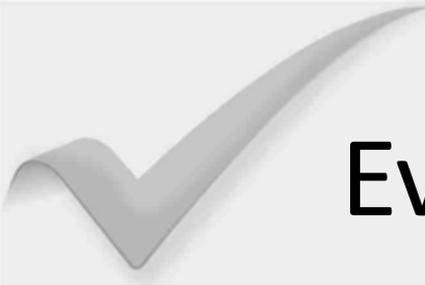
Periodo de prueba

- Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio.

Resolución 1907 mayo de 2012.

Directiva 24 de agosto de 2012.

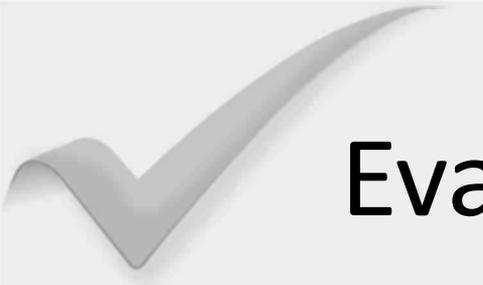




Evaluación de desempeño

- Ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados.
- Será **realizada al terminar cada año escolar** a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un **término superior a tres (3) meses** durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores.





Evaluación de desempeño

Instrumentos de evaluación: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; autoevaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes.





Evaluación de desempeño... consecuencias

- El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60 durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y retirado del servicio.
- Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia estatal. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.





Evaluación de desempeño

Responsabilidades del evaluador:

- Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para **emitir la calificación** del docente o directivo docente en **la forma y oportunidad establecidas**.
- Notificar al docente o directivo docente el resultado final de su evaluación.

Responsabilidades del evaluado: solicitar **por escrito** al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello.





Evaluación de desempeño

- **Decreto 3782 de 2007, Art 22.** *Notificación de la evaluación.* Concluida la evaluación, el resultado se notificará **personalmente** al evaluado y en caso de no ser posible se efectuará por edicto en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

HOY Ley 1437 de 2011





- **ARTÍCULO 67. NOTIFICACIÓN PERSONAL.**

En la diligencia de notificación se entregará al interesado copia íntegra, auténtica y gratuita, con anotación de la fecha y la hora, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos invalidará la notificación.

ARTÍCULO 68. CITACIONES PARA NOTIFICACIÓN PERSONAL. El envío de la citación se hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la expedición del acto, y de dicha diligencia se dejará constancia en el expediente.





AVISO

ARTÍCULO 69. *NOTIFICACIÓN POR AVISO.* Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo de los cinco (5) días del envío de la citación, esta se hará por medio de aviso que se remitirá a la dirección que figure en el expediente acompañado de copia íntegra de la evaluación. El aviso deberá indicar la fecha y la del acto que se notifica, la autoridad que lo expidió, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse, los plazos respectivos y la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

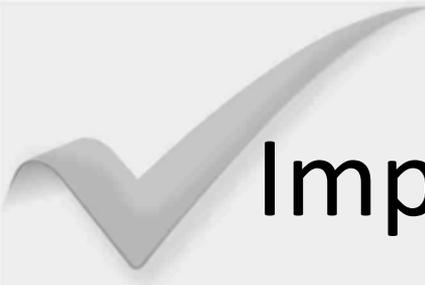




Recursos

- Término para interponerlos: por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.
- Término para resolver: (reposición y apelación) los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, por el inmediato superior y por el superior jerárquico respectivamente.





Impedimentos y recusaciones

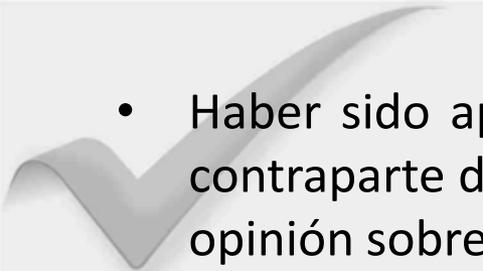
[Ley 734 de 2002](#) y [Código de procedimiento civil](#)

- Evaluador.
- Tan pronto como se advierta su existencia.
- Se presenta ante el superior jerárquico del evaluador.
- Respuesta: dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación. (no posee recursos).



- 
- Tener interés directo en la actuación o tenerlo su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del 4° grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
 - Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
 - Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público.
 - Haber proferido la decisión materia de revisión, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dicta la providencia.
 - Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.



- 
- Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de actuación.
 - Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.
 - Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales, en alguna sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple o de hecho; o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil,
 - Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales; o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
 - Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria, donde se hubiere proferido resolución de acusación o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.



- 
- Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo que se trate de sociedad anónima; o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

No están impedidos, ni son recusables los funcionarios a quienes corresponda decidir el impedimento o recusación.





Evaluación de desempeño

- **COMPETENCIAS FUNCIONALES.** Desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente.
- **COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.** Actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.





DIRECTIVO DOCENTE

COMPETENCIA FUNCIONAL

GESTIÓN DIRECTIVA

- Planeación y organización directiva
- Ejecución

GESTIÓN ACADÉMICA.

- Pedagógica y didáctica
- Innovación y direccionamiento de procesos académicos

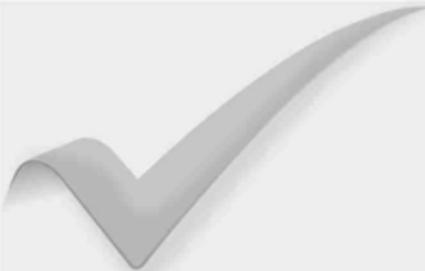
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Administración de recursos
- Gestión del talento humano

GESTIÓN COMUNITARIA

- Comunicación institucional
- Interacción con la comunidad y el entorno





DOCENTE

COMPETENCIA FUNCIONAL

GESTIÓN ACADÉMICA

- Dominio de contenidos
- Planeación y organización académica
- Pedagógica y didáctica
- Evaluación del aprendizaje

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Uso de recursos
- Seguimiento de procesos

GESTIÓN COMUNITARIA

- Comunicación institucional
- Interacción con la comunidad y el entorno





COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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





Docentes tutores

8 de enero de 2013 – 05 de abril de 2013 (2 meses y 27 días).

Dir. Min 30 de 2012 Responsabilidades #8.

La situación administrativa de comisión de servicios no interrumpe el tiempo de servicio de los docentes o directivos docentes, ni cesa el proceso de evaluación del desempeño. VII.

La Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada, en desarrollo de su condición de organizador del proceso de evaluación en su jurisdicción, determinará el evaluador del docente, el cual se apoyará en el responsable del Programa para la Transformación de la Calidad Educativa en su departamento, distrito o municipio, según sea el caso. **23**





...Docentes tutores

La evaluación se surtirá con base en las evidencias recaudadas durante el año escolar (entre otras, los informes que presenten el Formador, los rectores y directores de núcleo y el mismo docente tutor), de acuerdo con lo dispuesto en la Guía 31 “Evaluación Anual del Desempeño Laboral” y con las orientaciones que imparta el Ministerio de Educación Nacional.





Evaluación de competencias

La competencia es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo.

La evaluación de competencias será realizada cada vez el Ministerio lo determine, pero sin que en ningún caso transcurra un término superior a seis (6) años entre una y otra.

Serán candidatos quienes obtengan más de 80% en la evaluación de competencias, en estricto orden de puntaje hasta el monto de las disponibilidades presupuestales anuales.





¡Gracias!



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia