

(A)

	CIRCULAR No. 024	Código	G01.01.F01
		Página	1 de 1
		Versión	1.0
		Vigencia	2012

PARA: Rectores, coordinadores, directores de establecimientos educativos, directores de núcleo de los 61 municipios no certificados

ASUNTO: Guía para evaluación de docentes y directivos docentes

La Secretaría de Educación Departamental de Nariño da a conocer la Guía para la evaluación de docentes y directivos docentes, con el propósito de que se cuente con las bases necesarias para una evaluación justa, transparente y acorde con la normatividad vigente.

GUIA PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

FUNDAMENTO LEGAL

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También apunta en el artículo 68 que "la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica". En desarrollo de este mandato, la Ley general de Educación (Ley 115 de 1994) dispone de sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

En este sentido, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de "realizar la evaluación de desempeño de los docentes y administrativos a su cargo en tanto que "el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el Gobierno".

El Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres meses.

PROPOSITO DE LA EVALUACION

La evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto

Nuestra Misión: Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, y pedagógicos que permitan mejorar la cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa en Nariño.
Nuestra Visión: Ser reconocida como una entidad líder a nivel nacional en cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa.

SEDE ADMINISTRATIVA
Cra. 42B No 18A - 85 Barrio Pandiaco - Conmutador: 7333737
Email: sednarino@sednarino.gov.co - www.sednarino.gov.co
Pasto (Nariño)

	CIRCULAR No. 024	Código	G01.01.F01
		Página	1 de 1
		Versión	1.0
		Vigencia	2012

determinado, de igual manera busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en evidencia.

QUE SE EVALUA

El desempeño laboral de un docente o directivo docente depende de un conjunto de competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales observables y cuantificables, relacionadas 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. 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. En este sentido, se podría decir que en la evaluación de desempeño se está ponderando el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del docente o directivo docente evaluado, así como el logro de los resultados a través de su gestión.

Para fines de evaluación, las competencias se definen en funcionales y comportamentales.

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos para lo cual se les asigna un peso del 70% sobre el total de la evaluación. Estas competencias se expresan en las actuaciones intencionales de docentes y directivos docentes en diferentes áreas de gestión institucional, que en este caso corresponden a las definidas en el instrumento de evaluación institucional propuesto por el Ministerio de Educación Nacional, que fundamenta el diseño de planes de mejoramiento: Directiva, Académica, Administrativa y Comunitaria, este 70% se podrá distribuir entre las áreas de gestión, de acuerdo con las prioridades de desarrollo personal y profesional del docente o directivo docente.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Están constituidas por un conjunto de actuaciones intencionales que orientan su evaluación, este tipo de competencias se refiere a la forma como los docentes y directivos docentes realizan su trabajo, más que a los resultados en sí mismos, así al valorar el desempeño de los educadores desde el punto de vista comportamental solo se debe tener en cuenta las actuaciones intencionales que a continuación se enuncian: liderazgo, Relaciones interpersonales, Trabajo en grupo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa, orientación al logro estas constituyen el 30% de la evaluación.

Nuestra Misión: Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, y pedagógicos que permitan mejorar la cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa en Nariño.

Nuestra Visión: Ser reconocida como una entidad líder a nivel nacional en cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa.

SEDE ADMINISTRATIVA

Cra. 42B No 18A - 85 Barrio Pandiaco - Conmutador: 7333737
 Email: sednarino@sednarino.gov.co - www.sednarino.gov.co
 Pasto (Nariño)

	CIRCULAR No. 024	Código	G01.01.F01
		Página	1 de 1
		Versión	1.0
		Vigencia	2012

EVIDENCIAS

Las evidencias son productos o registros (demostraciones objetivas y pertinentes) del desempeño laboral del docente o directivo docente evaluado, en relación con las competencias, las actuaciones intencionales y las contribuciones individuales definidas para este proceso.

El tipo de evidencias son de dos tipos: Documentales y Testimoniales.

A) Evidencias Documentales están constituidas por información escrita que certifica las acciones del evaluado, en relación con el desempeño demostrado en cumplimiento de sus funciones y contribuciones individuales entre las que se destacan:

EVALUACION DOCENTE

- Copia anual de trabajo en grupo
- Plan de trabajo anual para las áreas a su cargo
- Certificados de cursos de actualización
- Resultados de evaluaciones internas (aula) y externas (pruebas saber)
- Propuestas de mejoramiento en el proceso de aprendizaje (experiencias significativas)
- Materiales didácticos producidos por el o la docente en el marco de su labor pedagógica en la institución durante el año académico evaluado.
- Copia de comunicaciones realizadas a padres, madres de familia y acudientes durante el año académico evaluado
- Llamados de atención del rector o director rural
- Avances en el plan de desarrollo personal y profesional definidos en año anterior
- Quejas de padres de familia o acudientes acerca del desempeño del docente evaluado

EVALUACION DIRECTIVO DOCENTE

- Copia del plan de acción anual
- Cumplimiento de las directivas de la Secretaría de Educación Departamental – Registro de matrícula – SIMAT - SIGCE
- Certificaciones de cursos de actualización realizados durante el año evaluado
- Copia de informes finales presentados al consejo directivo o el consejo académico, sobre el desarrollo de proyectos concluidos durante el año académico.
- Resultados de estudiantes en evaluaciones externas (Pruebas Saber, Examen de Estado)
- Indicadores de eficiencia de la institución (retención, promoción)
- Avances en el plan de desarrollo personal y profesional definidos en año anterior
- Copia de convenios establecidos con otras instituciones o sectores durante el año evaluado
- Copia de informes de gestión anual entregados a la Secretaría de Educación Departamental.

Nuestra Misión: Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, y pedagógicos que permitan mejorar la cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa en Nariño.

Nuestra Visión: Ser reconocida como una entidad líder a nivel nacional en cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa.

	CIRCULAR No. 024	Código	G01.01.F01
		Página	1 de 1
		Versión	1.0
		Vigencia	2012

- Reclamos de padres de familia sobre la gestión del directivo, así como otros documentos que sean evidencias de desempeños negativos.

B) Evidencias Testimoniales constituyen pruebas sobre las percepciones y la valoración de los resultados y el desempeño laboral del docente o directivo docente por parte de diferentes miembros de la comunidad educativa este tipo de evidencias deben provenir de instrumentos diseñados para tal fin. Como también se debe utilizar el uso del video como instrumento adicional de evidencias

Indicadores para la Evaluación de Docentes

- Registro de reuniones con estudiantes

Indicadores para la Evaluación de Directivos docentes

- Registro de reuniones con Padres de Familia
- Registro de reuniones evaluativas con el personal administrativo
- Registro de conversatorios con estudiantes
- Registro de conversatorios con Personero municipal y Alcalde

CRONOGRAMA EVALUACIONES

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso	20 de enero al 28 de Febrero de 2014	Reunión Preparatoria de Profesionales de la SED Nariño	<ul style="list-style-type: none"> • Circular • Preparación y manejo de guías, instrumentos para el proceso
Socialización y entrevista	3 de marzo a 31 de marzo de 2014	Encuentros virtuales telefónicos y presenciales con evaluadores y evaluados	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de instrumentos de evaluación • Procedimiento de aplicación - Cronograma de actividades Responsabilidades* Acciones a desarrollar individuales
Seguimiento y acompañamiento	1 de Abril a 7 Noviembre de 2014	Encuentros presenciales, virtuales y telefónicos de acuerdo a las demandas y necesidades de los evaluados	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos • Acuerdos mutuos de los compromisos adquiridos en el 2013. • Asesoría y acompañamiento del plan y de mejoramiento personal y profesional Carpetas de evidencias
Valoración Final	10 de noviembre al 14 de noviembre de 2014	Valoración y análisis de evidencias del desempeño laboral de acuerdo a las competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la carpeta de evidencias Consolidación de resultados, Análisis y uso de Resultados. Plan de mejoramiento personal y profesional Notificación.

Nuestra Misión: Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, y pedagógicos que permitan mejorar la cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa en Nariño.

Nuestra Visión: Ser reconocida como una entidad líder a nivel nacional en cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa.

SEDE ADMINISTRATIVA
Cra. 42B No 18A - 85 Barrio Pandiaco - Conmutador: 7333737
Email: sednarino@sednarino.gov.co - www.sednarino.gov.co
Pasto (Nariño)

	CIRCULAR No. 024	Código	G01.01.F01
		Página	1 de 1
		Versión	1.0
		Vigencia	2012

Ingreso de evaluaciones al sistema "HUMANO"	18 al 28 de Noviembre de 2014	Sistematizaciones de las evaluaciones de desempeño laboral al sistema "HUMANO" por parte de los rectores	<ul style="list-style-type: none"> Consolidación de la información de cada uno de los protocolos de la evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes (coordinadores de las I.E) y de los C.E
Entrega de protocolos a la Secretaría de Educación de Nariño, registro en el sistema	1 a 12 de diciembre de 2014	Protocolos debidamente diligenciados y firmados por las partes	<ul style="list-style-type: none"> Protocolos Relación de entrega con dos protocolos por evaluado a la oficina de atención al ciudadano previo visto bueno del responsable de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes en la oficina de calidad educativa

Mayor información con Genoveva Gustin de Villota, Supervisora de Educación Departamental, oficina de Calidad Educativa, teléfono 7333737 Ext. 255.

San Juan de Pasto, marzo 27 de 2014


ANGEL LEONEL GARCIA PAREDES
 Secretario de Educación Departamental


 Revisó: **FABIAN JARAMILLO RIVERA**
 Subsecretario Calidad Educativa (E)


 Revisó: **DANNY FERNANDO RASSA**
 Profesional Universitario de Comunicaciones

Nuestra Misión: Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, y pedagógicos que permitan mejorar la cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa en Nariño.

Nuestra Visión: Ser reconocida como una entidad líder a nivel nacional en cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia educativa.

SEDE ADMINISTRATIVA

Cra. 42B No 18A - 85 Barrio Pardiaco - Conmutador: 7333737
 Email: sednarino@sednarino.gov.co - www.sednarino.gov.co
 Pasto (Nariño)