

 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	<b>CIRCULAR No. 019</b>	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

**PARA:** Rectores, Coordinadores, Directores de Establecimientos Educativos, Directores de Núcleo y Docentes de los 61 municipios no certificados.

**ASUNTO:** Compendio normativo para la evaluación de Docentes y Directivos Docentes en periodo de prueba, desempeño laboral y cronograma de los procesos de evaluación del año lectivo 2016.

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

**OBJETIVO Y ALCANCE:** Replicar las instrucciones vigentes para llevar a efecto la evaluación de docentes y directivos docentes en periodo de prueba y desempeño laboral en el año lectivo 2016.

**ESTRUCTURA:** La presente circular se compone de las Instrucciones que deberán atender los evaluadores las cuales son de obligatorio cumplimiento, en la cual se describen las directrices que al respecto ha impartido el Ministerio de Educación Nacional, y cronograma de actividades para la evaluación de desempeño laboral y periodo de prueba.

## GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

### FUNDAMENTO LEGAL

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remite 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 señala 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.

El Decreto 1278 del 2002 menciona en su artículo 31 “Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos

**Nuestra Misión:** Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, culturales 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 42 B No. 18 A 85 Barrio Pandiaco – Conmutador 7333737  
 Email: [sednarino@sednarino.gov.co](mailto:sednarino@sednarino.gov.co) – [www.sednarino.gov.co](http://www.sednarino.gov.co)  
 Pasto - Nariño



INNOVACIÓN  
SOCIAL

GOBIERNO  
ABIERTO

ECONOMÍA  
COLABORATIVA

 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	CIRCULAR No. 019	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente”.

Por lo anterior se debe tener en cuenta el contenido de las siguientes los actos administrativos:

- La Directiva Ministerial No. 026 del 31 de agosto de 2010.
- La Resolución 5662 del 19 de octubre de 2015, expedida por la Secretaria de Educación Departamental mediante la cual se establece el calendario escolar año lectivo 2016.

### PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

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 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.

En la Evaluación de Periodo de Prueba se identifica la capacidad de apropiación del cargo para el cual es nombrado un docente o directivo docente, su eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y su integración con el medio educativo

### QUÉ 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 y de periodo de prueba 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 LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Para fines de evaluación de desempeño laboral 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

Nuestra Misión: Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, culturales 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 42 B No. 18 A 85 Barrio Pandiaco – Conmutador 7333737  
 Email: [sednarino@sednarino.gov.co](mailto:sednarino@sednarino.gov.co) – [www.sednarino.gov.co](http://www.sednarino.gov.co)

Pasto - Nariño



INNOVACIÓN SOCIAL



GOBIERNO ABIERTO



ECONOMÍA COLABORATIVA

 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	CIRCULAR No. 019	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

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 éstas constituyen el 30% de la evaluación. ✓

#### PARA LA EVALUACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA:

Está relacionada con las **COMPETENCIAS FUNCIONALES** definidas para el cargo a desempeñar, las que se establecen en el instrumento de evaluación y constituyen el 100% de la evaluación. En las **COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** se describe cualitativamente las fortalezas y debilidades observadas en cada una de las competencias comportamentales definidas en el protocolo, teniendo en cuenta que son transversales a las diferentes áreas de gestión y competencia funcionales. ✓

#### EVIDENCIAS

Las evidencias son productos o registros (demostraciones objetivas y pertinentes) del desempeño laboral del docente directivo docente evaluado, en relación con las competencias, las actuaciones intencionales, las contribuciones individuales y desempeños (para Evaluación Anual de desempeño) y las competencias y desempeños definidos para cada cargo (para evaluación de Periodo de Prueba)

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 individuales:

#### ALGUNAS EVIDENCIAS A TENER EN CUENTA:

##### 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) y plan de mejoramiento
- 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 y compromisos realizadas a padres de familia y/o acudientes durante el año académico evaluado.
- Avances en el plan de desarrollo personal y profesional definidos en año anterior (Evaluación Anual de desempeño Laboral).

##### 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). Propuesta de mejoramiento de pruebas SABER

**Nuestra Misión:** Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, culturales 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 42 B No. 18 A 85 Barrio Pandiaco – Conmutador 7333737  
 Email: [sednarino@sednarino.gov.co](mailto:sednarino@sednarino.gov.co) – [www.sednarino.gov.co](http://www.sednarino.gov.co)

Pasto - Nariño



INNOVACIÓN  
SOCIAL

GOBIERNO  
ABIERTO

ECONOMÍA  
COLABORATIVA

 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	<b>CIRCULAR No. 019</b>	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

- Indicadores de eficiencia de la Institución (retención, promoción).
- Avances en el plan de desarrollo personal y profesional definidos en año anterior (Evaluación Anual de Desempeño laboral).
- Copia de convenios establecidos con otras Instituciones o sectores durante el año evaluado.
- Copia de informe de gestión anual entregados a la Secretaría de Educación Departamental.
- Reclamos de padres de familia sobre la gestión del directivo, así como otros documentos que sean evidencias de desempeños por mejorar.
- Registro de reuniones con Padres de Familia
- Registro de reuniones evaluativas con el personal administrativo
- Registro de conversatorios con estudiantes

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.

La Secretaría de Educación Departamental de Nariño -Subsecretaría de Calidad Educativa presenta el cronograma de actividades dirigido a Directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos de los municipios no certificados del Departamento de Nariño, dando cumplimiento al Decreto Ley 1278, el Decreto reglamentario 3782 de 2007, Directiva Ministerial 026 de 2010 y Resolución 5662 del 19 de octubre de 2015 correspondiente al calendario académico 2016.

### CRONOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIONES DE PERÍODO DE PRUEBA Y DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2016

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso.	19 de enero al 29 de febrero de 2016	Reunión con rectores para inducción Periodo de Prueba y Desempeño Laboral.	-Convocatoria a reunión -Decreto de asignación evaluadores -Circular para Evaluación en Periodo de Prueba y Evaluación de Desempeño Laboral. -Preparación y manejo de guías e instrumentos para el proceso de evaluación en periodo de prueba y desempeño laboral.
Socialización y entrevista.	01 de marzo al 31 de marzo de 2016	Encuentros presenciales, virtuales y telefónicos con evaluadores y evaluados.	-Acta de apertura del proceso de evaluación. -Acta de compromisos y cronograma de actividades y evidencias para el proceso de periodo de prueba y evaluación de desempeño.
Seguimiento y acompañamiento	01 de abril al 25 de noviembre de 2016	Encuentros presenciales, virtuales y telefónicos de acuerdo a las demandas y necesidades de los evaluados.	-Acuerdos mutuos de los compromisos adquiridos en el plan de desarrollo personal y profesional propuestos en el 2015 del protocolo de evaluación de desempeño laboral. -Asesoría y Acompañamiento en el proceso de evaluación de periodo de prueba y evaluación

**Nuestra Misión:** Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, culturales 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 42 B No. 18 A 85 Barrio Pandiaco – Conmutador 7333737  
Email: [sednarino@sednarino.gov.co](mailto:sednarino@sednarino.gov.co) – [www.sednarino.gov.co](http://www.sednarino.gov.co)

Pasto - Nariño



INNOVACIÓN SOCIAL



GOBIERNO ABIERTO



ECONOMÍA COLABORATIVA

 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	<b>CIRCULAR No. 019</b>	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016
			de desempeño para incluir en la Carpeta de Evidencias.	
Valoración Final	28 de noviembre al 02 de diciembre de 2016	Valoración de evidencias del desempeño laboral y periodo de prueba de acuerdo a las competencias. -Protocolos debidamente diligenciados, notificados y firmados por las partes que intervienen en la evaluación.	-Revisión de la carpeta de evidencias -En la evaluación anual de desempeño laboral, realizar el Plan de Desarrollo Personal y Profesional teniendo en cuenta las valoraciones de las competencias de menor valoración en el protocolo de evaluación de desempeño laboral (mínimo una (1) competencia por cada gestión)	
Ingreso de evaluaciones al Sistema Humano	5 al 9 de diciembre del 2016	-Sistematización de las evaluaciones de desempeño laboral al sistema Humano por parte de los rectores y/o el profesional encargado de la sistematización de la Institución Educativa y Centros Asociados.	-Consolidación de la información de cada uno de los protocolos de la evaluación de desempeño laboral en el Sistema Humano de docentes, directivos docentes (coordinadores de las I.E. y de los C.E asociados a la I.E.	
Entrega de Protocolos a la Secretaría de Educación de Nariño	12 al 16 de diciembre del 2016	-Protocolos debidamente ingresados al Sistema Humano.	-Protocolos -Relación de entrega de dos protocolos originales por cada evaluado a la oficina de atención al ciudadano previo Vo.Bo. del responsable de Evaluación de Desempeño laboral y periodo de prueba de docentes y directivos docentes en oficina de calidad educativa.	

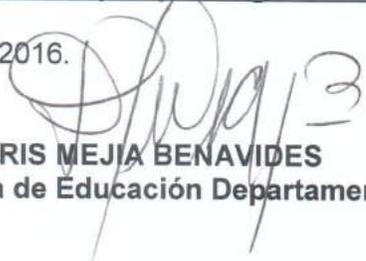
Las evaluaciones de Periodo de Prueba se entregarán en la Secretaría de Educación una vez se evalúen y sin hacer el ingreso al sistema humano para que la Secretaría de Educación legalice su nombramiento en propiedad.

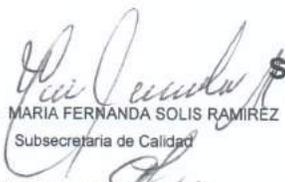
Para las Evaluaciones anuales de desempeño laboral: pactar en las competencias funcionales sobre todo en la contribución individual los aspectos que contribuyan al mejoramiento Institucional como son las pruebas externas SABER 3, 5, 9 y 11 aplicando competencias en el proceso de evaluación de los aprendizajes del aula, además tener en cuenta los lineamientos de la Guía Metodológica No. 31 de 2007.

Los Protocolos de Evaluación de Periodo de Prueba y Desempeño Laboral se encuentran publicados en la página [www.sednarino.gov.co](http://www.sednarino.gov.co) - FORMATOS.

Mayor información comunicarse con las Profesionales Genoveva Gústín de Villota y Myriam Moncayo Bejarano al teléfono 7333737 ext. 255 y a los correos electrónicos [genogustin@hotmail.com](mailto:genogustin@hotmail.com) y [myriammoncayobejarano@hotmail.com](mailto:myriammoncayobejarano@hotmail.com)

San Juan de Pasto, febrero 15 de 2016.

  
**DORIS MEJÍA BENAUIDES**  
**Secretaria de Educación Departamental**

VoBo:   
 Subsecretaria de Calidad

Revisó: Carmen Marina Luna Mora  
 P. U. de Asuntos Legales

Proyectó:   
 Supervisora de Educación Departamental

**Nuestra Misión:** Garantizar el derecho fundamental a la educación pública, a través de procesos administrativos, financieros, culturales 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 42 B No. 18 A 85 Barrio Pandiaco – Conmutador 7333737  
 Email: [sednarino@sednarino.gov.co](mailto:sednarino@sednarino.gov.co) – [www.sednarino.gov.co](http://www.sednarino.gov.co)  
 Pasto - Nariño

