

 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	CIRCULAR No. 009	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

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

**ASUNTO:** Compendio normativo para la evaluación de Docentes y Directivos Docentes, para evaluación de desempeño laboral y cronograma de los procesos de evaluación del año lectivo 2017

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 de desempeño laboral en el año lectivo 2017.

**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

## 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 en 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 laboral de los rectores y directores rurales será competencia de las entidades territoriales llámense, departamento, distrito o municipio certificado.

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.

Por lo anterior se debe tener en cuenta la normatividad vigente como son:

**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. 009	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

- Decreto Ley 1278/2002
- Decreto Reglamentario 3782 de 2 de octubre de 2007
- La Directiva Ministerial No. 026 del 31 de agosto de 2010.
- La Resolución 4156 del 21 de octubre de 2016, expedida por la Secretaría de Educación Departamental, mediante la cual se establece el calendario escolar año lectivo 2017.

### 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.

### 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 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 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 éstos constituyen el 30% de la 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



 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	CIRCULAR No. 009	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

## 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.

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 él o la docente en el marco de su labor pedagógica en la Institución durante el año académico evaluado.
- Copia de comunicaciones y compromisos realizados 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
- 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

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. 009	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016

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.

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 4156 de 21 de octubre de 2016 correspondiente al calendario académico 2017.

### CRONOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIONES DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2017

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso.	16 de enero al 15 de febrero de 2017	Reunión con rectores para Evaluación Anual de Desempeño Laboral.	-Convocatoria a reunión -Circular para Evaluación de Desempeño Laboral. -Preparación y manejo de guías e instrumentos para el proceso de evaluación desempeño laboral.
Socialización y entrevista.	16 de febrero al 15 de marzo de 2017	Encuentros presenciales, virtuales y telefónicos con evaluadores y evaluados.	- Acuerdos del proceso de evaluación entre evaluador y evaluado: pacto con anexo 5 Contribución individual por competencias del proceso de evaluación, Suscripción de Acta de Inicio - Elaboración de cronograma de actividades y evidencias para el proceso de evaluación de desempeño.
Seguimiento y acompañamiento	03 de abril al 24 de noviembre de 2017	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 propuesto en el 2016 del protocolo de evaluación de desempeño laboral. -Asesoría y Acompañamiento a las Contribuciones Individuales pactadas y Criterios de evaluación diligenciamiento Tabla o Anexo 2 Resumen de evidencias en el proceso de evaluación de desempeño Laboral para incluir en la Carpeta de Evidencias.
Valoración Final	27 de noviembre al 01 de diciembre de 2017	Valoración de evidencias del desempeño laboral 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 y valoración final -Acta de Finalización y/o Notificación -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 funcional por cada gestión)
Ingreso de evaluaciones	4 al 7 de diciembre del	-Sistematización de las evaluaciones de desempeño	-Consolidación de la información de cada uno de los protocolos de

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: [sednariño@sednariño.gov.co](mailto:sednariño@sednariño.gov.co) – [www.sednariño.gov.co](http://www.sednariño.gov.co)

Pasto - Nariño



 Gobernación de Nariño	Secretaría de Educación Comunicaciones	<b>CIRCULAR No. 009</b>	Código	G01.01.F01
			Página	1 de 1
			Versión	3.0
			Vigencia	2016
Sistema Humano	2017	laboral al sistema Humano por parte de los rectores y/o el profesional encargado de la sistematización de la Institución Educativa y/o Centros Asociados.	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 Documentación de evaluación de Desempeño laboral de docentes y directivos docentes a la Secretaría de Educación de Nariño	11 al 15 de diciembre del 2017	-Protocolos debidamente ingresados al Sistema Humano, para entregar con documentación requerida en proceso de evaluación Anual de desempeño laboral año lectivo 2017	- Entrega de los siguientes documentos: 1 Acta de inicio, 1 acta de Notificación y/o finalización, 1 protocolo original del MEN debidamente firmado, 1 protocolo generado de la plataforma Sistema humano firmado por los que intervienen en el proceso y 1 Tabla resumen de evidencias firmado por los que intervienen en el proceso. Y entregar a la oficina de atención al ciudadano previo Vo.Bo. d el responsable de Evaluación de Desempeño laboral de docentes y directivos docentes en oficina de calidad educativa.	

Fecha de Inicio de Evaluación anual de desempeño laboral 16 de enero 2017

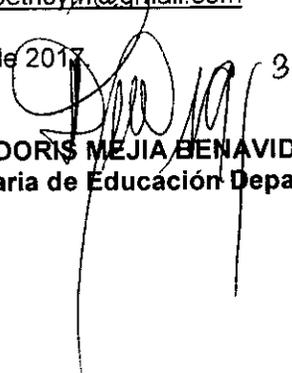
Fecha de Finalización de Evaluación de desempeño laboral 15 de diciembre de 2017

Para las Evaluaciones anuales de desempeño laboral: pactar en las competencias funcionales y Comportamentales: las contribuciones individuales, los criterios de evaluación de los cuales se derivan las evidencias de los docentes y directivos docentes relacionadas con el desempeño laboral todos estos aspectos deben contribuir con el 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, para que trascienda en el Índice Sintético de Calidad Educativa de cada Institución Educativa y Centros Asociados.

Los Protocolos Evaluación de 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 Gustin de Villota y Betsy Maya Jurado al teléfono 7333737 ext. 255 y/o 257 y a los correos electrónicos [genogustin@hotmail.com](mailto:genogustin@hotmail.com) y/o [bethsym@gmail.com](mailto:bethsym@gmail.com)

San Juan de Pasto, Enero 30 de 2017.


  
**DORIS MEJIA BENAVIDES**  
 Secretaria de Educación Departamental

Vo.Bo: MYRIAN ASPIREZ GARCIA  
Subsecretaria de Calidad

Revisó: Juan Danilo Obando Maya  
P. U. de Asuntos Legales

Proyectó: Genoveva Gustin de Villota  
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



INNOVACIÓN  
SOCIAL

GOBIERNO  
ABIERTO

ECONOMÍA  
COLABORATIVA