



Libertad y Orden

Ministerio de Educación Nacional

República de Colombia



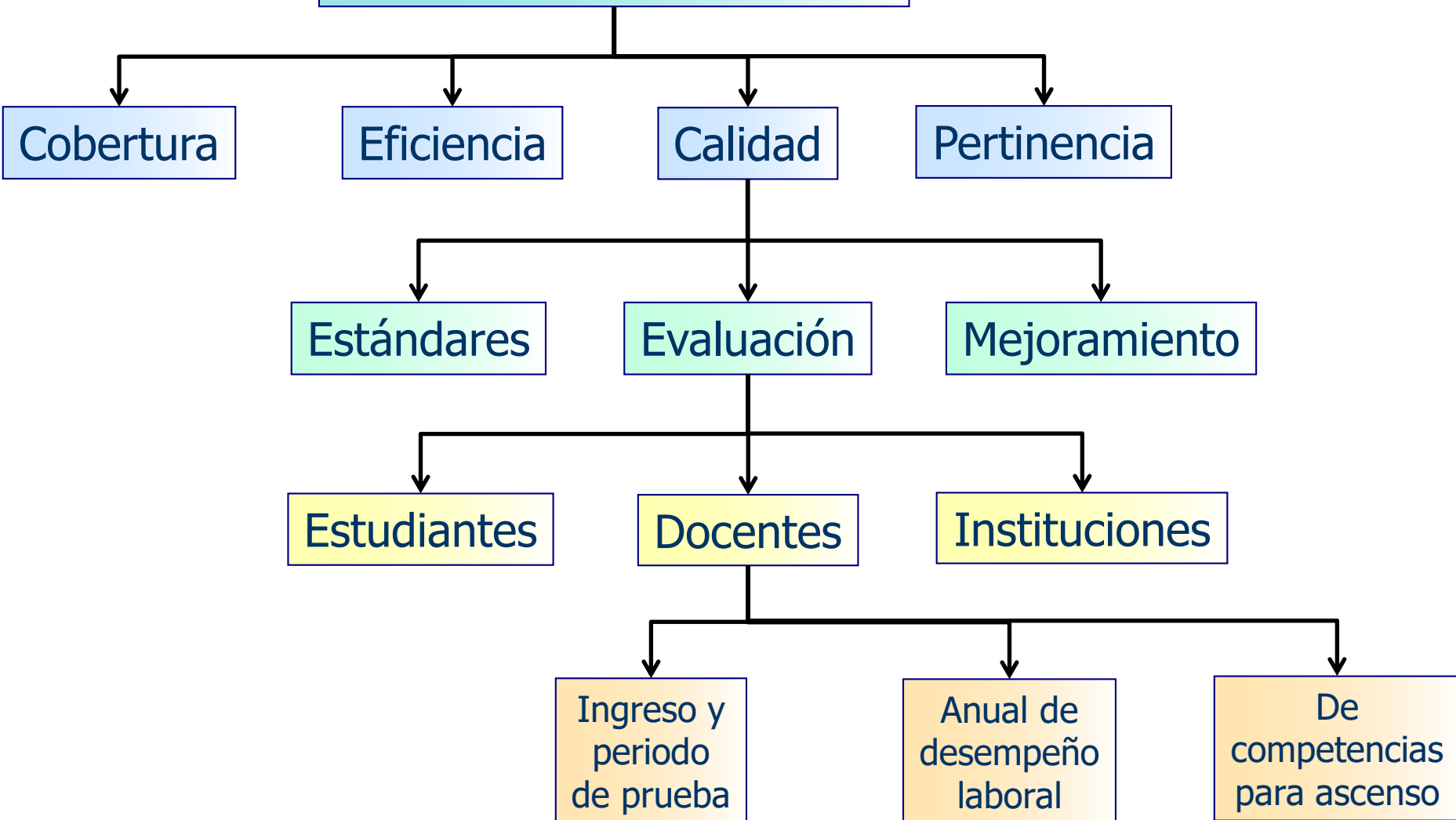
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

Mayo de 2008



I. CONTEXTO

Política educativa



CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

- Continuo
- Sistemático
- Basado en la evidencia

¿QUIÉNES SON OBJETO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO?

- Docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002
- Superaron evaluación de periodo de prueba
- Nombrados en propiedad
- Completaron mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.

¿QUIÉNES EVALÚAN?

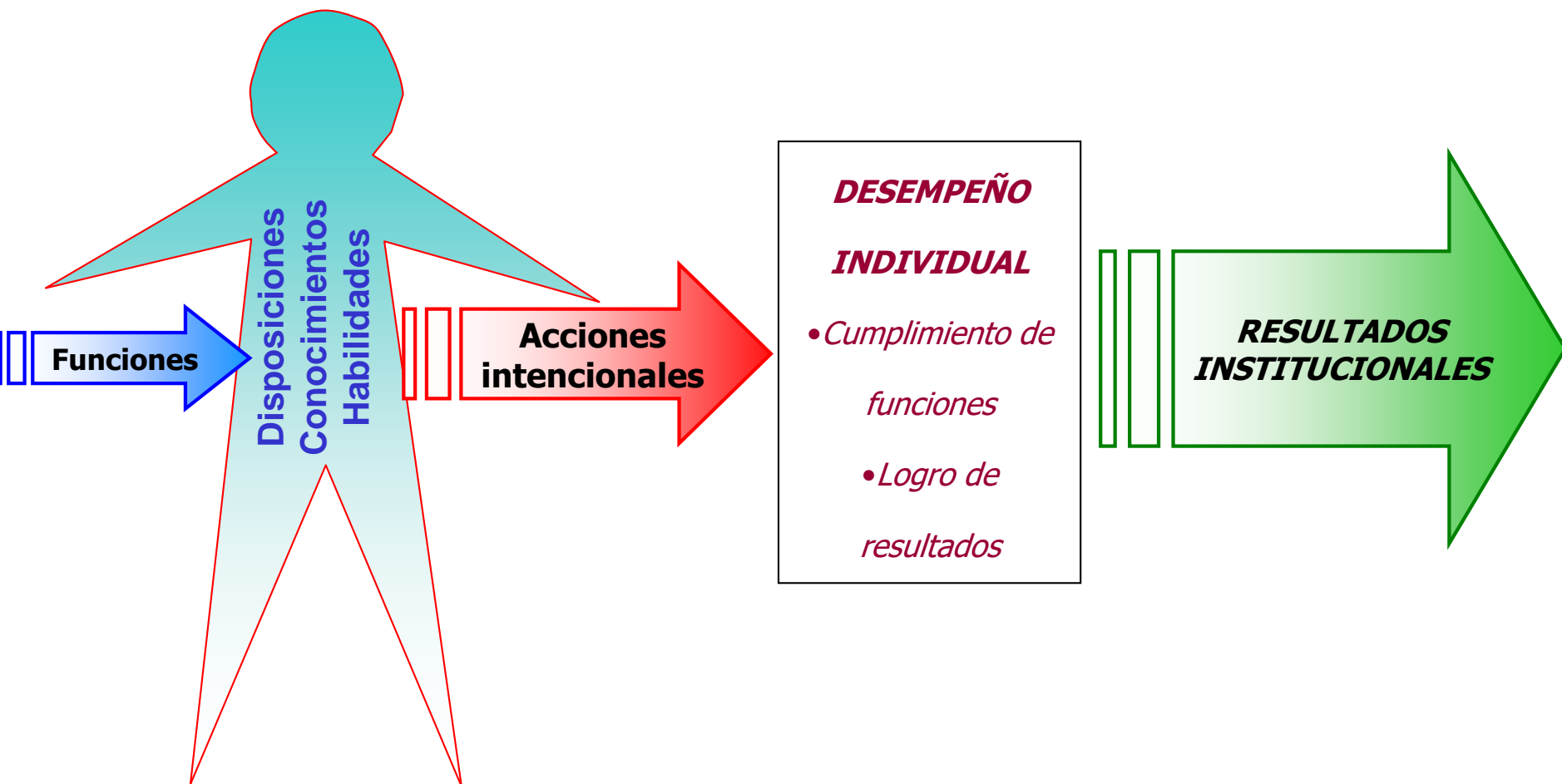
- El rector o director rural evalúa docentes y coordinadores de su establecimiento educativo.
- El superior jerárquico en la estructura de la secretaría de educación (o quien designe el nominador en la entidad territorial certificada) evalúa rectores y directores rurales.

CONCEPTO DE COMPETENCIA

Característica intrínseca de un individuo (no es directamente observable), que se manifiesta en su desempeño en contextos determinados.

Interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, aptitudes, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona.

El desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias.



COMPETENCIAS OBJETO DE EVALUACIÓN

FUNCIONALES. Corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo (docente o directivo docente) definidas en la ley y los reglamentos.

Son diferentes para docentes y directivos docentes, y equivalen al 70% de la evaluación total.

COMPORTAMENTALES. Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

Son comunes al desempeño de docentes y directivos docentes y representan el 30% de la evaluación.

ÁREAS DE GESTIÓN (COMPETENCIAS FUNCIONALES)

- Gestión académica
- Gestión directiva
- Gestión administrativa
- Gestión de la comunidad

Competencias funcionales en las áreas de gestión para docentes y directivos docentes

Área de gestión	Competencias funcionales	
	Directivos docentes	Docentes
Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación y organización directiva • Ejecución 	
Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica y didáctica • Innovación y direccionamiento de procesos académicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de contenidos • Planeación y organización académica • Pedagógica y didáctica • Evaluación del aprendizaje
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos • Gestión del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de recursos • Seguimiento de procesos
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno

Competencias funcionales directivo docente

Ejemplo:

• **Gestión Académica.** Comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión.

- ***Pedagógica y didáctica:*** capacidad para aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural:
 - ✓ orienta el enfoque pedagógico definido en el Proyecto Educativo Institucional y conoce el currículo de la institución;
 - ✓ conoce e implementa los estándares básicos de competencias, los lineamientos y las orientaciones curriculares para las diferentes áreas y grados, así como otros desarrollos que promueva el Ministerio de Educación Nacional;
 - ✓ evalúa periódicamente el desarrollo de planes de estudio, los métodos pedagógicos, y los criterios y metodologías de evaluación en el aula;
 - ✓

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

Ejemplo competencias comportamentales directivo docente

Negociación y mediación: capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:

- identifica y comprende las causas y el contexto de un conflicto, valorando con imparcialidad los motivos de los implicados;
- interviene efectiva y oportunamente ante situaciones de conflicto;
- facilita acuerdos y soluciones multilaterales, anteponiendo los intereses comunes y generando confianza en el proceso de mediación;
- promueve soluciones duraderas y hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes;
- forma a sus estudiantes en estrategias de resolución pacífica de conflictos.

II. METODOLOGÍA

Fases de la evaluación anual de desempeño



INSTRUMENTOS

1. Carpeta de evidencias
 - Evidencias testimoniales
 - Evidencias documentales

2. Instrumentos de apoyo
 - Encuestas (padres y estudiantes)
 - Autoevaluación
 - Formatos de entrevista
 - Diarios de campo
 - Pautas de observación en clase
 - Otros

3. Protocolo



A. Diligenciamiento de la sección de identificación del protocolo



PROTOCOLO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL
PROTOCOLO PARA LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES

I. IDENTIFICACIÓN

A. EVALUADO

Tipo de identificación	<input type="text"/>	No.	Nombres y apellidos											
Establecimiento Educativo					Código DANE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Zona	<input type="text"/>
Entidad territorial certificada	Municipio Localidad					Cargo	<input type="text"/>							

B. EVALUADOR

Tipo de identificación	<input type="text"/>	No.	Nombres y apellidos						
------------------------	----------------------	-----	---------------------	--	--	--	--	--	--

II. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

CATEGORÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: No Satisfactorio (1-59); Satisfactorio (60-89); Sobresaliente (90-100)

Año escolar	<input type="text"/>	Fecha inicio	<input type="text"/>	Fecha valoración 1	<input type="text"/>	# días licencias incapacidades 1	<input type="text"/>	Fecha valoración 2	<input type="text"/>	# días licencias incapacidades 2	<input type="text"/>
# DÍAS VALORACIÓN 1	<input type="text"/>	# DÍAS VALORACIÓN 2	<input type="text"/>	# TOTAL DÍAS VALORADOS	<input type="text"/>						



PROTOCOLO

A. COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (70%)

Área de gestión	Competencia	Contribución individual	Primera valoración			Segunda valoración			FINAL		
			Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.
Directiva %	Planeación y organización directiva										
	Ejecución										
Académica %	Pedagógica y didáctica										
	Innovación / direccionamiento										
Administrativa %	Administración de recursos										
	Gestión del talento humano										
Comunitaria %	Comunicación institucional										
	Interacción comunidad / entorno										
70 %	Subtotal competencias funcionales										

B. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (30%)

Competencia	Primera valoración			Segunda valoración			FINAL		
	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.

C. RESULTADO TOTAL (100%)

	Primera valoración	Segunda valoración	FINAL
CALIFICACIÓN TOTAL = Σ PONDERACIÓN PROMEDIOS			

VALORACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO

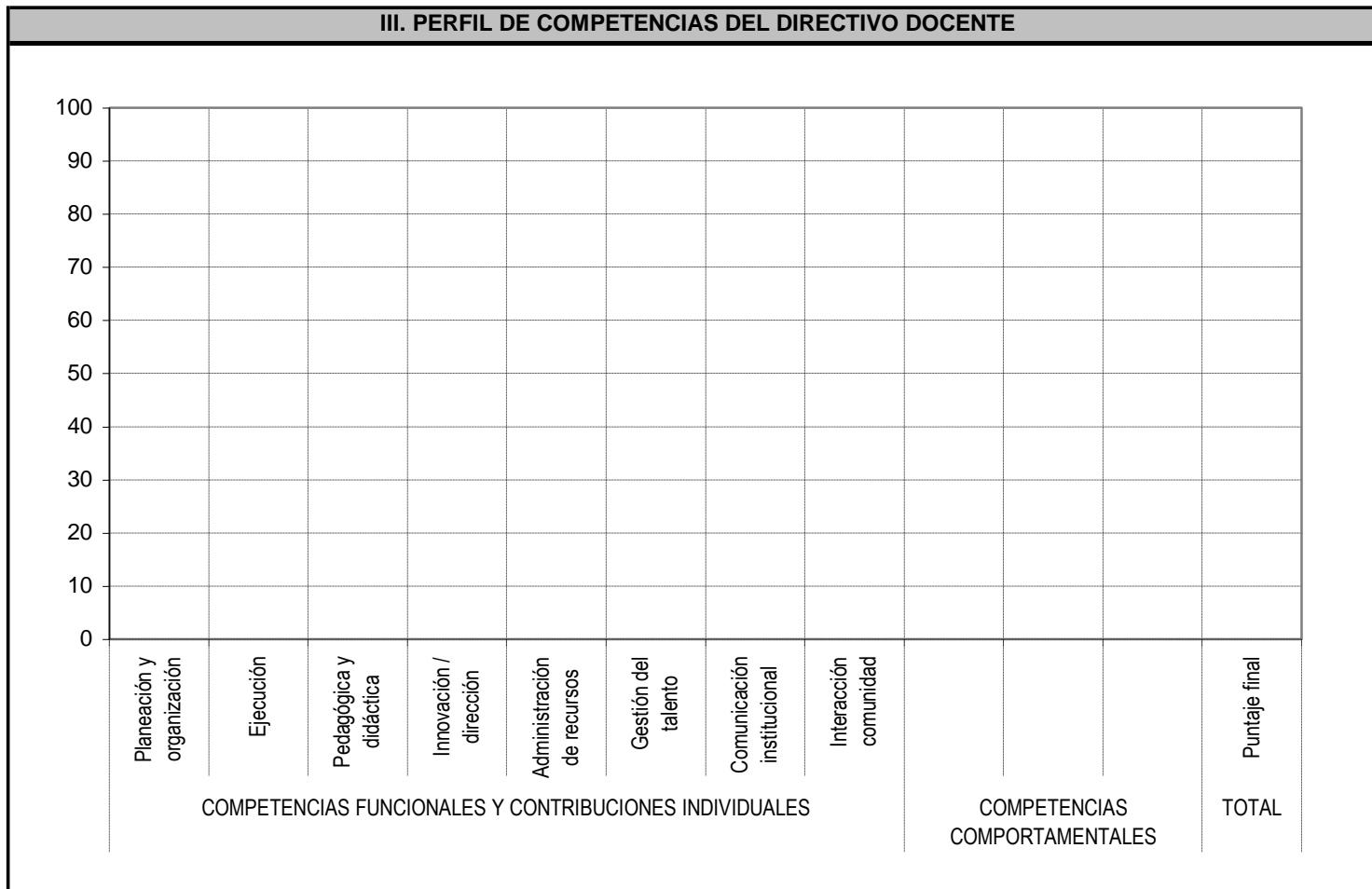
NO SATISFACTORIO

SATISFACTORIO

SOBRESALIENTE



PROTOCOLO



C. Definición de las contribuciones individuales

Contribuciones individuales

- Compromisos específicos del evaluado durante el periodo de evaluación
- Deben ser resultados alcanzables y verificables
- Se articulan con las metas de la institución educativa o la entidad territorial
- Tienen como referentes las funciones del docente o directivo docente, las actuaciones intencionales del glosario de competencias, el PEI, el PMI, el POA, etc.
- Hay que formular una contribución individual por cada competencia funcional

Contribuciones individuales

Deben ser redactadas de forma breve, con los siguientes elementos:

- VERBO:** Acción verificable
- OBJETO:** Resultado esperado
- CONDICIÓN:** Características de calidad

Ejemplo de contribución individual concertada con un docente:

Diseñar
VERBO

el plan anual de trabajo para su área
OBJETO

basado en el PEI de la institución educativa
CONDICIÓN DE CALIDAD

Recomendaciones para la formulación de contribuciones individuales

Ejemplo 1

Verificar la adecuada utilización de los instrumentos en el laboratorio.

Aspectos por mejorar

- El objeto debe referirse a un resultado o logro concreto; en el ejemplo, la contribución individual hace referencia a una tarea puntual y no a un resultado
- No se establece la condición de calidad de la contribución individual

Sugerencia

...

Ejemplo 2

Diseñar un plan de trabajo para estudiantes de matemáticas.

Aspectos por mejorar

- La contribución individual NO tiene una condición de calidad, solamente un verbo (DISEÑAR) y un objeto (PLAN DE TRABAJO PARA ESTUDIANTES DE MATEMÁTICAS)

Sugerencia

...

Ejemplo 3

Reflexionar sobre las fortalezas y oportunidades de su área y elaborar proyectos para el mejoramiento pedagógico.

Aspectos por mejorar

- En el ejemplo, se encuentran dos verbos: reflexionar y elaborar; se debe utilizar un único verbo. Se recomienda el uso de verbos activos.
- Se debe evitar el conector PARA al establecer la condición de calidad. La condición de calidad, más que al propósito de la contribución individual, se debe referir a la característica principal del resultado.

Sugerencia

...

Criterios y evidencias para evaluar contribuciones individuales

Criterios

- Conjunto de atributos del resultado esperado
- Pueden ser cuantitativos (tiempos, cantidades, proporciones...)
- Pueden ser cualitativos (calidades, grados...)
- Se sugieren entre 3 y 5 criterios por cada contribución

Evidencias

- Conjunto de pruebas objetivas del logro de las contribuciones individuales
- Documentales y testimoniales
- De cumplimiento o avance
- Para cada valoración se deben establecer evidencias diferentes (pueden ser del mismo tipo)



Sugerencias para establecer los criterios de evaluación de las contribuciones individuales

CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL: Formular un proyecto de interacción con la comunidad que responda a las características del entorno local.

CRITERIOS:

- Pertinencia
- Eficacia
- Oportunidad

SUGERENCIA

- Indaga con la comunidad sobre sus principales intereses y necesidades
- Logra la participación del 60% de los padres de familia de los estudiantes de la institución
- Realiza 2 actividades por semestre

CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL: Diseñar el plan anual de trabajo correspondiente al área de matemáticas basado en el PEI de la institución.

CRITERIOS:

- Informes parciales de avance
- Verificación del uso de los estándares de matemáticas
- Promueve el desarrollo de competencias

SUGERENCIA

- Entrega 2 informes (informe de avance a mitad de año e informe final al concluir el año)
- Incluye 2 materiales didácticos basados en los estándares básicos del área de matemáticas
- Especifica las metodologías y los recursos para desarrollar las competencias de los estudiantes

EVIDENCIAS

- **DOCUMENTALES:** información escrita que certifica las acciones del evaluado, relacionadas con el desempeño demostrado en cumplimiento de sus funciones
- **TESTIMONIALES:** pruebas sobre las percepciones y la valoración del desempeño laboral del docente o directivo docente, por parte de diferentes miembros de la comunidad educativa (incluida la autoevaluación)



D. Selección de competencias comportamentales

Selección de competencias comportamentales

- Se seleccionan tres (3) competencias comportamentales
- Esta selección se mantiene durante todo el periodo de evaluación
- Se deben establecer las evidencias testimoniales y documentales necesarias para la evaluación de estas competencias

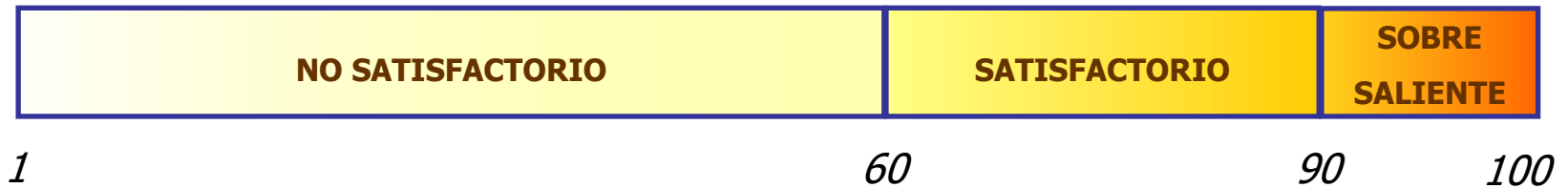
Escala de calificación

Sobresaliente: entre 90 y 100 puntos

Satisfactorio: entre 60 y 89 puntos

No Satisfactorio: entre 1 y 59 puntos

Escala de calificación



¡IMPORTANTE !

La calificación de las competencias funcionales NO se basa únicamente en la valoración de las contribuciones individuales.

También se deben valorar las actuaciones intencionales.

III. FORMULACIÓN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Orientaciones para formular el plan de desarrollo personal y profesional

- Debe ser el resultado de una concertación entre evaluado y evaluador
- Parte del análisis de las fortalezas y los aspectos por mejorar del evaluado
- Es individual, se debe ajustar a las necesidades específicas de desarrollo personal y profesional del evaluado
- Implica la formulación de objetivos claros y precisos, verificables
- Se deben plantear metas desafiantes pero realistas
- No debe limitarse únicamente a acciones de capacitación
- Una misma estrategia puede impactar más de una competencia



Libertad y Orden

Ministerio de Educación Nacional

República de Colombia