Alcaldía de Itagüí

CAPACITACIÓN
EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO
DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES
2020

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CIUDAD DE OPORTUNIDADES

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DEFINICIÓN:

Es “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2).

Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales”(Decreto 1075 DE 2015; Artículo 2.4.1.5.1.2.)

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CARACTERÍSTICAS:

1 CONTÍNUA:
Se realiza durante todo el año.

2 SISTEMÁTICA:
Por que permite planificar y organizar el proceso y hacer seguimiento a los compromisos.

3 BASADA EN EVIDENCIA:
Se sustenta en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral.

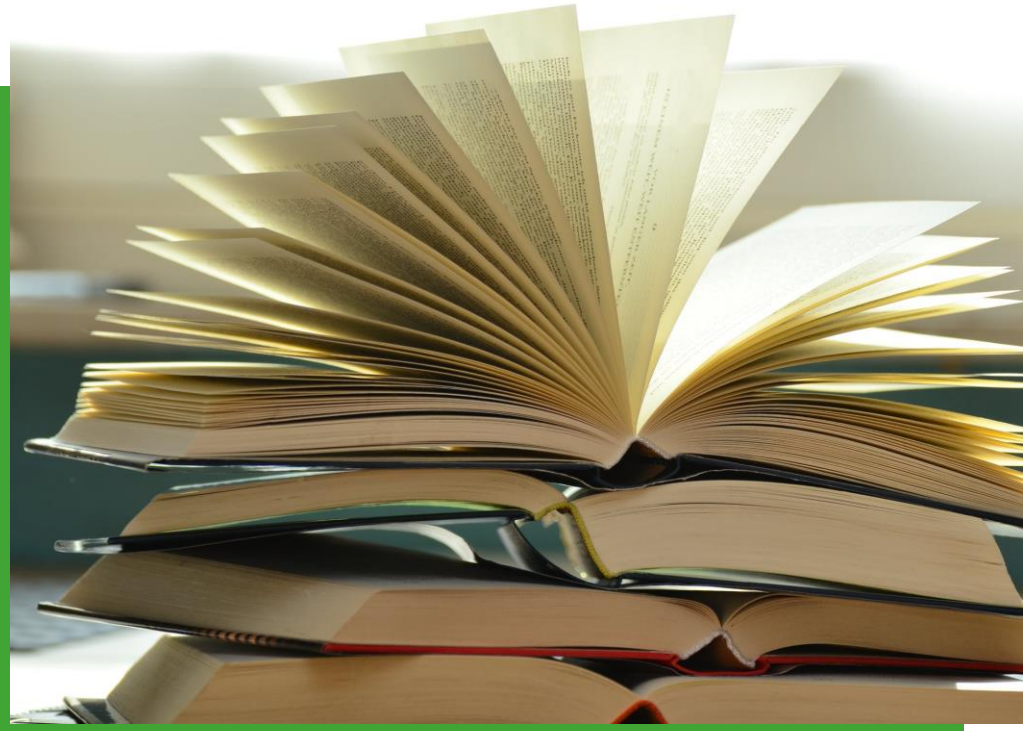
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

FUNDAMENTOS LEGALES

Constitución Política de Colombia, la cual señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la educación, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos.

También se apunta en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”.

la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) 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.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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, directivos 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 nacional".

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes, así:

PERIODO DE PRUEBA:
Para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal después de cuatro (4) meses de servicio.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:
Para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de período de prueba y laborado durante más de tres (3) meses

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:
Para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002. 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
- Hayan superado el periodo de prueba
- Hayan sido nombrados en propiedad
- Llevar mínimo tres (3) meses laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

¿QUE SE EVALÚA?

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente

Tienen un peso del **70%** sobre el total de la evaluación.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones

Tienen un peso del **30%** sobre el total de la evaluación.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

¿QUE SE EVALÚA?

COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN (70%)		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos Docentes
Directiva		· Planeación y organización directiva · Ejecución
Académica	· Dominio curricular · Planeación y organización académica · Pedagogica y didáctica · Evaluación del aprendizaje	· Pedagógica y didáctica · Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	· Uso de recursos · Seguimiento de procesos	· Administración de recursos · Gestión del talento humano
Comunitaria	· Comunicación Institucional · Interacción con la comunidad y el entorno	· Comunicación institucional · Interacción con la comunidad y el entorno

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

¿QUE SE EVALÚA?

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES (30%)	
Liderazgo	Compromiso social e institucional
Relaciones inter personales y comunicación	iniciativa
Trabajo en equipo	Orientación al logro
Negociación y mediación	

Se deben elegir tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales, esta sección debe concertarse entre cada evaluador y cada evaluado.

¿CUÁNDO SE EVALÚA?

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

La evaluación de desempeño es un proceso permanente, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del año escolar, el cual abarca cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) de desarrollo institucional.

El consolidado de la evaluación se realiza al final del año escolar, a partir de las evidencias recopiladas durante éste. El resultado final se obtendrá con base en los resultados de cada una de estas valoraciones.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

¿QUIENES EVALÚAN?

- Superior jerárquico en la estructura de Secretaria de Educación o servidor que designe el nominador (Alcalde o Gobernador)
- Rector o el director rural del establecimiento
- Docentes y Coordinadores

ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CATEGORIAS CUALITATIVAS Y SU CORRESPONDENCIA CON LA ESCALA CUANTITATIVA

SOBRESALIENTE

Entre 90 y 100 Puntos

Un evaluado en esta categoría muestra un desempeño ejemplar. Sus resultados son excepcionales e imprescindibles para las metas de la Institución o la entidad territorial . Además exhibe valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que tienen un alto impacto positivo en los demás miembros de la Comunidad Educativa y en los procesos Institucionales.

CATEGORIAS CUALITATIVAS Y SU CORRESPONDENCIA CON LA ESCALA CUANTITATIVA

SATISFACTORIO

Entre 60 y 89 Puntos

Un evaluado en esta categoría trabaja para lograr resultados que aporten a las metas Institucionales. Sin embargo, sus resultados pueden mejorar si se apoya en sus fortalezas. También es posible que deba desarrollar más los valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas. Debe trabajar para lograr niveles más elevados de desempeño y evitar que disminuyan los que ha alcanzado.

CATEGORIAS CUALITATIVAS Y SU CORRESPONDENCIA CON LA ESCALA CUANTITATIVA

NO SATISFACTORIO

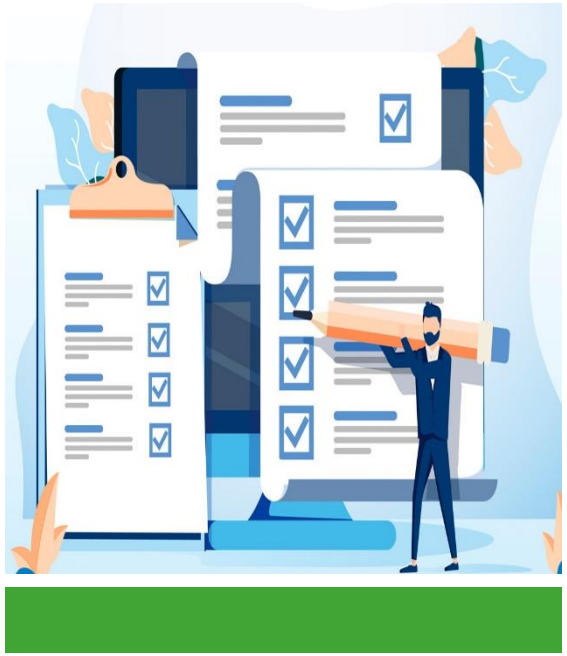
Entre 1 Y 59 Puntos

Un evaluado con un puntaje final en esta categoría no realiza esfuerzos suficientes para apoyar al logro de las metas Institucionales ni el logro de las metas Educativas. Los valores, intereses, motivaciones y actitudes del evaluado , que se relacionan con las competencias evaluadas, están ausentes o se dan en un nivel muy bajo. Aún no ha desarrollado competencias suficientes para la educación.

CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

QUE SON ?

Se define como un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales.



Constituyen un conjunto de resultados esperados del desempeño del educador durante el año escolar.

Implican para la evaluación una mirada más integral de las personas, toda vez que vinculan sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales.

CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

La formulación de contribuciones individuales **es un proceso concertado entre evaluador y evaluado**, que consiste en especificar resultados concretos con los que se compromete el docente o directivo docente durante el año evaluado, indicando las características esperadas de dichos resultados y las evidencias necesarias para su evaluación.

Cada contribución individual, por definición, debe estar articulada con las metas institucionales y con las metas educativas que se ha propuesto la entidad territorial.

CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

Como deben ser redactadas ?

En términos formales, una contribución debe estar redactada con brevedad, ya que constituye un resultado concreto. Igualmente, su formulación debe indicar un resultado terminado no parcial que se alcance al finalizar el año, razón por la cual hay que asegurarse de plantear logros realistas y alcanzables.

La redacción contiene los siguientes elementos:

Verbo + Objeto + Condición de calidad

- **Verbo:** expresa la acción que va a realizar el docente o directivo docente, mediante un verbo activo fácilmente observable y verificable. Por ejemplo, elaborar, diseñar, documentar, presentar, etc. Es recomendable evitar verbos internos (pensar, reflexionar, idear, etc.).
- **Objeto:** refiere al resultado específico que espera alcanzar el docente o directivo docente. Por ejemplo, un informe, una base de datos, un proyecto, etc.
- **Condición de calidad:** precisa las características de calidad que debe cumplir el resultado esperado.

CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

Ejemplos de redacción:

Ejemplo de contribución individual de un docente
Área de gestión: *Académica* / Competencia: *Planeación y organización académica*

Diseñar	el plan anual de trabajo para su área	basado en el PEI de la institución educativa
VERBO	**OBJETO**	**CONDICIÓN DE CALIDAD**

Ejemplo de contribución individual de un rector
Área de gestión: *Directiva / Competencia Funcional: Planeación y organización directiva*

Actualizar	el PEI de la institución educativa	con la participación de coordinadores y docentes
VERBO	**OBJETO**	**CONDICIÓN DE CALIDAD**

CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

Ejemplo Contribuciones

Área de gestión	Competencia	Contribución Individual
Académica 30 %	Dominio curricular	Diseñar las mallas curriculares en las áreas asignadas enlazando la transversalización con proyectos obligatorios determinados
	Planeación y organización académica	Presentar un plan organizado con actividades y recursos que permitan al estudiante generar competencias tecnológicas, ciudadanas y personales, además de las
	Pedagógica y didáctica	Propiciar diversos ambientes de aprendizaje propias del modelo pedagógico institucional, donde los estudiantes puedan explorar diversas formas de aprendizaje.
	Evaluación del aprendizajes	Aplicar formas diferentes de evaluación de los aprendizajese adquiridos por los estudiantes

Diseñar las mallas curriculares en las áreas asignadas enlazando la transversalización con proyectos obligatorios determinados

Verbo + **Objeto** + **Condición de calidad**

Alcaldía de Itagüí | Secretaría de Educación

VER VIDEO PACTO CONTRIBUCIONES

INGRESAR AL SIGUIENTE LINK
https://www.youtube.com/watch?v=cYOFmBTbr7I

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los criterios son el conjunto de atributos que debe presentar el resultado obtenido y el desempeño del evaluado. Pueden ser cuantitativos (tiempos, cantidades, proporciones) o cualitativos (calidades, grados); **podría decirse que estos criterios son las metas que se proponen evaluador y evaluado frente al resultado deseado**…. Lo recomendable es establecer entre dos (2) y tres (3) criterios para cada contribución.” (Página 27, Guía No. 31)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para verificar el cumplimiento de las contribuciones individuales pactadas, se hace necesario reunir pruebas objetivas (documentales y testimoniales) que den cuenta del avance o del logro alcanzado; estas pruebas son las EVIDENCIAS, que corresponden a las contribuciones individuales formuladas y se definen al mismo tiempo que estas.

Ejemplo:

COMPETENCIAS DOCENTES	CONTRIBUCIÓN	CRITERIOS	EVIDENCIAS
Planeación y organización académica	Diseñar el plan anual de trabajo para su área basado en el PEI de la institución educativa	•Entrega 2 informes (informe de avance a mitad de año e informe final al concluir el año).	•Documento teórico y metodológico elaborado por el docente
		•Especifica las metodologías y los recursos para desarrollar las competencias de los estudiantes	•Informe final del plan
		•Incluye una (1) cartilla con actividades didácticas	• Cartilla con actividades didácticas

GRACIAS

SC-CER314190

Alcaldía de Itagüí