



Gobernación de
Córdoba

Ahora le toca al pueblo

CIRCULAR EXTERNA No. 000333

10000

DE: LEONARDO JOSÉ RIVERA VARILLA - SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL.

PARA: DIRECTORES DE NÚCLEO, RECTORES Y DIRECTORES RURALES DE LOS EE OFICIALES DE MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE CORDOBA.

ASUNTO: EVALUACION DE DESEMPEÑO ANUAL Y PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.

10 SEP 2021

Cordial saludo

La evaluación de desempeño fue reglamentada con el Decreto 3782 del 2007, regido por el Decreto Ley 1278 del 2002 que define que son las Secretarías las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

Recordemos que la evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del departamento.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, como entidad constitucional y legal competente para la administración y vigilancia de la carrera especial docente, en desarrollo del literal b) del artículo 2.4.1.5.1.8 del Decreto 1075 de 2015 y previa solicitud del Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución 20181000174835, prorrogó la entrada en vigencia del nuevo protocolo de evaluación.



10000

CIRCULAR EXTERNA No. 000333

Para ampliar la información invitamos a consultar la circular Ministerial No. 38 de 2018, que da aplicación a lo ordenado en la Resolución citada y con la que se brindan orientaciones sobre la evaluación de desempeño anual para los educadores que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, para el periodo escolar 2019, 2020, 2021.

En este contexto, los señores Directores de Núcleo, Rectores y Directores Rurales, en el año 2019 fueron capacitados con el Nuevo Protocolo (hasta ahora no ha habido cambio alguno). En el año 2020, muchos docentes no fueron evaluados y además, se presentan inconsistencias en las evaluaciones; por lo que estamos trabajando con el fin de brindar un informe al Ministerio de Educación.

Es preciso manifestar que la evaluación del período prueba se encuentra definida en el artículo 31 del Decreto Ley 1278 de 2002, como aquella que se aplica a los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo luego de superar el concurso de méritos correspondiente. Dicha evaluación permite evidenciar y valorar objetivamente el desarrollo de la labor desplegada por el educador donde se observa su solidez conceptual, sus actitudes y habilidades en diferentes escenarios de la comunidad educativa. Esta evaluación principalmente pretende observar el ajuste del educador con su nueva gestión, es decir, su adecuación y afinidad con el entorno educativo y la manera como se desenvuelve en él. En suma, la evaluación en período de prueba parte de la idea que el docente o directivo docente es idóneo para el ejercicio del cargo, derivada de su título profesional y la superación de un concurso público. Sin embargo, es menester constatar que tal circunstancia guarda estrecha relación con el ejercicio práctico de su labor docente, reflejada en su desempeño laboral objeto de valoración.

En tal virtud de lo anterior, la evaluación en período de prueba es un proceso continuo aplicado durante la totalidad del período evaluado, y sus resultados conducen a establecer si el docente o directivo docente posee las competencias necesarias para desempeñar el cargo para el cual concursó. De igual manera es sistemático, debido a que su ejecución conlleva una secuencia de pasos desde la planeación del proceso hasta el análisis y uso de los resultados. Por último, se trata de un proceso basado en evidencias, que se sustenta en la recolección de pruebas y en la demostración objetiva del desempeño del evaluado, posibilitando así que cualquier funcionario que acceda a la carpeta de evaluación pueda emitir un juicio igual al entregado por el evaluador. La evaluación en período de prueba debe entenderse como un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, en cuanto a sus niveles de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, lo cual la convierte en factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación.

En la página web de la SED, se han publicado Circulares sobre los Protocolos de las Evaluaciones de Desempeño tanto en propiedad como en Período de prueba y muy pocos enviaron la solicitud de asociación a los documentos a la plataforma del Sistema Humano que ustedes manejan.



10000

CIRCULAR EXTERNA No. 000333

La Evaluación de Desempeño es para Directivos docentes y docentes, es ANUAL O EN PROPIEDAD, y se debe aplicar a 3.961 y solo hay evaluados 1.162. Como también se les debe aplicar la Evaluación de Desempeño a los Docentes y Directivos Docentes en Periodo de Prueba que son 649 y solo están asociados 350.

Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Hacerlo, equivale a producirlo.

La omisión de funciones de los servidores públicos puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria, en razón a que el cumplimiento de las funciones de un empleo deberán estar encaminados al servicio del Estado y la comunidad, por ello, debe revisarse las actuaciones de un servidor público en consonancia con las funciones detalladas en la ley o reglamento para cada caso.

ANEXO:

- Listado de docentes y directivos Docentes que no han sido evaluados enviado por el Ministerio de Educación y el Sistema Humano de la SED. (Archivo excell)
- Orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente (Decreto Ley 1273 de 2002). (56 Páginas)

Para cualquier información adicional, por favor comunicarse con la funcionaria encargada del proceso, Olfa Geovo de P. al celular 3007557399, correo soledadgeovo@hotmail.com

Atentamente,

LEONARDO JOSÉ RIVERA VARILLA
Secretario de Educación Departamental

Proyectó y elaboro: Olfa Geovo, Profesional Universitaria SED CALIDAD

Revisó: Blanca Martínez Angulo, Líder de Calidad

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media

**ORIENTACIONES Y PROTOCOLO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERIODO DE
PRUEBA DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES QUE SE RIGEN
POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY
1278 DE 2002).**

Subdirección de Referentes y Evaluación de la Calidad Educativa

Bogotá, D.C. Febrero de 2012

TABLA DE CONTENIDO

I. Marco Conceptual y Legal	3
Marco Normativo	4
Tipos de evaluaciones de docentes y directivos docentes.....	5
II.La Evaluación del Período de Prueba	6
Personal susceptible de evaluación y período para su aplicación	9
Evaluadores	9
Etapas de la evaluación del período de prueba	10
Recursos de reposición y apelación.....	17
Impedimentos y recusaciones.....	19
Consecuencias de la evaluación.....	21
III. Instructivo para el diligenciamiento del protocolo de evaluación.....	24
ANEXOS	28

I. Marco Conceptual y Legal

Colombia tiene el gran reto de fortalecer su sistema educativo como pilar fundamental para el desarrollo, la competitividad y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

En el marco de la política educativa del Gobierno de la Prosperidad, *“una educación de calidad se fundamenta en la convicción de que una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz.*

Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para los ciudadanos y para el país. Una educación competitiva, pertinente, que contribuye a cerrar brechas de inequidad y en la que participa toda la sociedad.”

Tiene que ver con el nivel de exigencia que pretendemos alcanzar con la política educativa y las principales acciones. Es un esfuerzo que requiere del trabajo de toda la sociedad y debe convertirse en un objetivo de país a corto, mediano y largo plazo. El efecto de la educación está presente en nuestra vida cotidiana. Estamos llamados a generar oportunidades legítimas de vida, de progreso y de bienestar para todos en especial para nuestros niños y jóvenes.

En el eje del mejoramiento de la calidad educativa la evaluación ocupa un lugar fundamental debido a que funciona como un diagnóstico, para detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento, orientar la toma de decisiones y diseñar acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional). Así mismo, la evaluación de estudiantes, establecimientos educativos, docentes y directivos docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, en tanto que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas, las regiones y el país.

Marco Normativo

El principal referente normativo para la evaluación de docentes y directivos docentes en Colombia es la Constitución Política Nacional, la cual consagra que la prestación del servicio educativo debe estar a cargo de personal idóneo (Art. 67), que ingresa a la carrera y asciende dentro de la misma a través del mérito (Art. 125).

Es así como, en desarrollo del mandato constitucional, la Ley General de Educación (Ley 115/1994) estipula la necesidad de valorar periódicamente el desempeño de los educadores, como uno de los componentes esenciales del Sistema Nacional de Evaluación, y esto en consonancia con las características, responsabilidades y funciones tanto de docentes y directivos docentes reglamentadas por la Ley 715 de 2001, y el Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto-Ley 1278 de 2002), permite la formulación de perfiles y criterios claros para la evaluación.

Aunado a lo anterior, la Ley 715 distribuye las responsabilidades que respecto a la evaluación educativa tienen los distintos actores, así, a la nación le endilga la obligación de definir instrumentos y criterios para llevar a cabo estos procesos; a las entidades territoriales certificadas, la de evaluar a los rectores y directores rurales; y finalmente, a éstos últimos el desarrollo de la evaluación al personal docente y administrativo que tengan a su cargo (Arts. 5, 6, 7 y 10).

Por su parte, el Estatuto de Profesionalización, ubica la evaluación como una necesidad y un proceso permanente, ligado al ejercicio de la carrera docente y presente en cada una de las etapas que la componen, desde el momento mismo de ingreso, durante el desarrollo del período de prueba, a lo largo de su desempeño y como uno de los requisitos para reubicarse en el nivel salarial y ascender en el escalafón (Art. 26). Además del mejoramiento de la calidad educativa, la evaluación busca estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y capacitación continua (Art.28).

Tipos de evaluaciones de docentes y directivos docentes

Con el propósito de desarrollar el mandato Superior y asegurar el cumplimiento de los fines de la Educación como servicio público que cumple una función social, las normas del Decreto Ley 1278 de 2002 establecen que la prestación de este servicio debe estar a cargo de personas con reconocida idoneidad profesional, ética y pedagógica.

Para el efecto, el Estatuto desarrolla como parte integrante de la estrategia para la consecución del mejoramiento de la calidad educativa, los diferentes tipos de evaluación que se practicarán a los docentes y directivos docentes desde el momento mismo de su ingreso, hasta el retiro del servicio, en tanto se les considera como los actores fundamentales en el proceso educativo.

En tal virtud, los educadores serán evaluados de manera permanente, así:

- ✓ Concurso Público de Méritos.
- ✓ Evaluación en Período de Prueba.
- ✓ Evaluación Periódica Anual de Desempeño Laboral.
- ✓ Evaluación de Competencias para ascenso o reubicación en el escalafón.

BIBLIOGRAFÍA

Los documentos que se relacionan a continuación, los cuales no todos fueron citados en el cuerpo del trabajo, sirvieron de base conceptual para la elaboración de los perfiles de directivos docentes y docentes.

- Beneitone, P., Esquetini, C., Gonzáles, J., Marty, M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final-Proyecto Tuning*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Burke, J.W. (Ed). (1990). *Competency Based Education and Training*. London: Routledge.
- Cariola, M. L. & Quiroz, A. M. (Coord.). (1997). *Competencias generales, competencias laborales y currículo*. En: M. Novick, y M. Gallart, M. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo: OIT, Cinterfor. (Tomado el 20 de octubre de 2007 de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/novick/>)
- Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley 115, Por la cual se expide la ley general de educación*. Bogotá, D. C: Diario Oficial.
- Congreso de la República de Colombia. (2001). *Ley 715, por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros*. Bogotá, D. C: Diario Oficial.
- Delors, J., Almuftic, I., Carneiro, R., Chung, F., Gemerek, B., Gorhami, W., Kornhauser, A., Manley, M., Padrón, M., Savané, M., Singh, K., Stavenhagen, R., Won, M. y Nanzaho, Z. (1996). *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO.
- Díaz, L. y Mayz, C. (2004). La formación del profesional de la educación infantil. Experiencia venezolana. *Acción Pedagógica, Vol. 13, N° 2*, 172-184.
- Díaz-Aguado, M. J. (1985). *Estilos de enseñanza*. En J. BELTRÁN, *Psicología Educativa*. Madrid: UNED, 1985.
- Doménech, F. (2004). *Psicología de la educación e instrucción: su aplicación al contexto de la clase*. Castelló: Universitat Jaume I.

- Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Fermín. M. (2007). Retos en la formación del docente de Educación Inicial. La atención a la diversidad. *Revista de Investigación*, N° 62, 71-91.
- Gallart, M. A. y Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo. *Cuaderno de Trabajo N° 2, OIT*, 59-62. (Tomado el 2 de marzo de 2008 de: <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad2a04.pdf>).
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competencies rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mertens L. (1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR/OIT. (Tomado el 15 de mayo de 2005 de: <http://www.cinterfor.org.uy/public>)
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Decreto Ley 1278, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Bogotá, D. C: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional. (2005). *Decreto 2035, por el cual se reglamenta el parágrafo 1° del artículo 12 del Decreto-ley 1278 de 2002*. Bogotá, D. C: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional. (2005). *Resolución 2015, por la cual se establece responsabilidades y orientaciones para la evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos docentes seleccionados mediante concurso de méritos con el Decreto Ley 1278 de 2002*. Bogotá, D. C: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Decreto 4791, por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 11, 12, 13 Y 14 de la Ley 715 de 2001 en relación con el Fondo de Servicios Educativos de los establecimientos educativos estatales*. Bogotá, D. C: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008b). *Guía N° 34. Guía para el mejoramiento institucional. De la autoevaluación al plan de mejoramiento*. Bogotá, D. C: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008c). *Guía N°10. Evaluación de Docentes y Directivos Docentes en Periodo de Prueba*. Bogotá, D. C: MEN.
- Roca, A. R. (2001). *Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la Educación Técnica y*

Profesional. Tesis de Doctorado en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Cuba (www.ispetp.rimed.cu/pages/CEP/Tesis.htm).

Traver, J. A. (2004). Diferencias individuales y aprendizaje escolar. La diversidad como problema. En J.E. Adrián y R. A. CLEMENTE, (Ed.) *Convivencia escolar en secundaria*. València: Generalitat Valenciana. Conselleria de Cultura, Educació i Esport.

Zabalza, M. A. (2003). *Trabajar por competencias: implicaciones para la práctica docente*. ICE. Programa de Formación de profesores noveles. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.

Zuñiga, V (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor. (Tomado el 20 de octubre de 2007 de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm>).