MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
DIRECCIÓN DE CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN PREESCOLAR, BÁSICA Y MEDIA
SUBDIRECCIÓN DE REFERENTES Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

LA EVALUACIÓN ORDINARIA PERIÓDICA DE DESEMPEÑO ANUAL DE LOS DOCENTES TUTORES REGIDOS POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

DECRETO LEY 1278 DE 2002

Bogotá D. C., Junio de 2012

TABLA DE CONTENIDO

I. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL 3

I.I. Evaluar es Valorar 3

I.II. Marco Normativo 5

I.III. Objetivos y principios de la evaluación de docentes 6

II. PROGRAMA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA "TODOS A APRENDER" 8

II.I. Contexto 8

II.II. Una formación de educadores que responda al contexto de los establecimientos educativos 10

II.II.I. Consolidación de comunidades de aprendizaje 12

II.II.II. Desarrollo de capacidad de formación 13

II.II.III. Acompañamiento in situ al colectivo de docentes 14

II.IV. El Perfil del Docente Tutor 16

III. LA EVALUACIÓN ORDINARIA PERIÓDICA DE DESEMPEÑO ANUAL DEL DOCENTE TUTOR 18

III.I. Roles claves en la Evaluación Ordinaria Periódica de Desempeño Anual 18

- Ministerio de Educación Nacional 18
- Entidad Territorial Certificada 19
- Evaluador 19
- Evaluado 19

III.II. Características de la Evaluación Ordinaria Periódica de desempeño Anual 20

III.III. Personal susceptible de evaluación 22

III.IV. Evaluadores 22

III.V. ¿Qué se evalúa? 23

III.V.I. Competencias Funcionales 23

III.V.II. Competencias Comportamentales 28

III.VI. Metodología y proceso de la evaluación de desempeño anual 31

III.VI.I. Primera etapa 32

- Entrevista de Inicio 32
- Revisión de los planes de mejoramiento 33
- Formulación de las contribuciones individuales 33
- Pactar las evidencias del Proceso de Evaluación 33

III.VI.II. Segunda etapa 36

III.VI.III. Tercera etapa 36

- Calificación 37
- Plan de desarrollo personal y profesional con base en los resultados de la evaluación. . 37
- Comunicaciones y Notificaciones 38
- Recursos de reposición y apelación 39

III.VII. Impedimentos y recusaciones 41

III.VIII. Consecuencias de la evaluación 43

III.IX. Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de eventuales situaciones administrativas. 44

IV. INSTRUCTIVO PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL PROTOCOLO DE EVALUACIÓN ORDINARIA PERIÓDICA DE DESEMPEÑO ANUAL 46

V. PROTOCOLO DE EVALUACIÓN 50

VI. ALGUNOS EJEMPLOS DE INSTRUMENTOS PARA RECAUDAR EVIDENCIAS. 52

I. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

I.I. Evaluar es Valorar

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."

Lograr esta educación 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, por lo tanto 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.

La evaluación como práctica cotidiana facilita la construcción de una cultura de aprendizaje en la comunidad educativa y contribuye a preparar gente para el cambio positivo en los procesos educativos, porque valora y reconoce a las personas de su comunidad. De igual forma, permite visibilizar el trabajo creativo e innovador y promocionar el sentido de la actividad para su comunidad; al evaluar se está haciendo producción de significados con sentido que potencian a todos en la comunidad educativa.

Desde esta mirada, la evaluación se convierte en un proceso dialógico que conduce al empoderamiento de sus personas mediante el mejoramiento continuo y el desarrollo de su autonomía, al percibir los resultados a manera de marcadores sobre cómo van y cuál es el camino a seguir. Se trata de un proceso de evaluación inteligente, que precisa en la comunidad educativa privilegiar en su cultura algunas condiciones claves, como: el pensamiento crítico, la reflexión, el compromiso, el respeto, la apertura al aprendizaje, la relación de confianza, el trabajo en equipo y la cohesión social.

En ese orden de ideas, si bien la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, es innegable que los docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza y de aprendizaje que se dan en los establecimientos educativos, ya sea desde la atención directa de éstos o desde la tutoría o acompañamiento a los docentes que desarrollan la práctica pedagógica. En otras palabras, el factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.

En suma, la evaluación de los educadores hace parte de una cultura de la evaluación, propicia cambios positivos en los procesos educativos y proporciona información valiosa para que los establecimientos fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, las secretarías de educación definan sus prioridades de capacitación docente para impulsar el mejoramiento en sus entidades territoriales y el Ministerio de Educación Nacional

diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país.

I.II. Marco Normativo

El principal referente normativo para la evaluación de 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 legales estipuladas por la Ley 715 de 2001 y el Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto-Ley 1278 de 2002), tanto de docentes (de aula, orientadores y tutores) como de directivos docentes (rector, director rural y coordinador), permite la formulación de perfiles y criterios claros para la evaluación.

Además, la Ley 715 distribuye la responsabilidad frente a la evaluación educativa de la siguiente manera: en la nación frente a la definición instrumentos y criterios, las entidades territoriales certificadas la evaluación de los rectores y directores rurales y estos a su vez en el desarrollo de la evaluación al personal docente y administrativo 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).

I.III. Objetivos y principios de la evaluación de docentes

El Decreto Ley 1278 de 2002, establece que el ejercicio de la actividad docente está ligado a su evaluación permanente, siendo que por su significado social, la educación está sujeta a la inspección y vigilancia del Estado.

Conforme a *los objetivos* dispuestos en el artículo 28 de la norma citada, la evaluación periódica de los docentes, permite garantizar su idoneidad, conocer y valorar sus conocimientos específicos, motivándolos a que se actualicen y desarrollen pedagógica y profesionalmente.

En este orden de ideas, la evaluación busca establecer no sólo el mérito objetivo que tiene cada educador para su permanencia en el servicio o ascenso de grado y nivel salarial, sino también identificar necesidades de capacitación, métodos de mejoramiento en su desempeño laboral y únicamente en el caso más riguroso, el retiro del servicio de aquél que no alcanza los niveles mínimos de calidad exigidos. Por su parte el artículo 29, define *los principios* a los cuales se sujetarán las distintas evaluaciones, a saber:

Objetividad: la evaluación debe descartar todo tipo de criterios subjetivos que puedan influir en las calificaciones asignadas, para lo cual deberá: *(i)* establecer previamente procedimientos y criterios específicos, *(ii)* determinar instancias participantes y las responsabilidades asignadas, *(iii)* identificar evidencias y fuentes de información sobre las cuales se emitan los juicios de valor sobre el desempeño y finalmente *(iv)* contrastar la información obtenida para efectos de encontrar similitudes y diferencias que permitan la resolución de nuevos casos.

Pertinencia: bajo este principio las calificaciones deben distribuirse de tal forma que permitan distinguir entre desempeños superiores, medios e inferiores, por lo tanto la evaluación no sólo se debe orientar al cumplimiento de los propósitos educativos y del mejoramiento institucional, sino también a una valoración acorde con las funciones y responsabilidades del evaluado, en un período determinado de tiempo.

Transparencia: los docentes orientadores, docentes y directivos docentes evaluados deben conocer ampliamente y con anticipación, los instrumentos de valoración, los criterios y procedimientos de la misma, la manera como se va a evaluar y qué se pretende evaluar, esto en correspondencia directa con el tipo de evaluación a aplicar.

Participación: la evaluación involucra la participación de los distintos actores que hacen parte de la comunidad educativa. Además de ello, este principio sugiere a las instancias evaluadoras sostener un diálogo abierto y directo con el evaluado, de tal manera que se mantenga una actitud dispuesta a sugerencias y al consenso respecto al inicio de las acciones de mejoramiento.

Confiabilidad: representada en la validez de los instrumentos de evaluación, los cuales deben permitir extraer de su cuerpo información precisa, veraz y exacta, evidencias medibles y verificables, e interpretar acertadamente sus resultados, siendo además que estos deberán ser similares en situaciones semejantes.

Universalidad: conforme la cual los criterios de evaluación deberán ser similares cuando se está frente a una misma situación de hecho o de derecho, con iguales o semejantes resultados, guardando lógicamente las especificidades a las que haya lugar.

Concurrencia: en cuanto a que los resultados de la evaluación de los estudiantes podrán servir de insumo para valoraciones del quehacer profesional del docente; y por su parte, los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes, se contrastarán con el resultado de la evaluación institucional.

II. PROGRAMA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA "TODOS A APRENDER"

II.I. Contexto

El Ministerio de Educación Nacional en su Plan Sectorial 2010-2014 "Educación de calidad el camino para la prosperidad" contempla la necesidad de implementar acciones orientadas a mejorar la calidad de la educación, lo cual implica generar las condiciones para que los niños, niñas y jóvenes cuenten con una educación que les permita ser mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y convivir en paz. En particular, el Plan Sectorial se ha propuesto mejorar "*las condiciones de aprendizaje en los establecimientos educativos, priorizando aquellos que desarrollan su labor en condiciones difíciles. La meta es mejorar el desempeño en las áreas de lenguaje y matemáticas en las pruebas SABER del 25% de los estudiantes matriculados entre transición y quinto grado. Se beneficiarán 2.300.000 estudiantes en 3.000 instituciones y 70.000 docentes*".

Para cumplir con este propósito, se propone el Programa para la Transformación de la Calidad Educativa "Todos A Aprender" que se fundamenta en un acompañamiento integral y sostenido en cada uno de los 3.000 establecimientos educativos focalizados, con el fin de lograr mejores aprendizajes y mejores prácticas de aula, a partir de cinco componentes:

a) El *componente pedagógico* se refiere a la interacción que se establece entre el docente y los estudiantes en contextos específicos, propiciando un ambiente de aprendizaje que facilita las oportunidades para que los educandos aprendan lo necesario y se desarrollen exitosamente. Esto implica contar con orientaciones que guíen la definición de propuestas curriculares, con sistemas o estrategias para valorar los avances en los aprendizajes y con materiales que sirvan de instrumentos o recursos para apoyar los procesos de enseñanza - aprendizaje.

b) El componente de formación, enmarcado en el Desarrollo profesional de docentes y centrado en una estrategia que implica trabajar a partir de las situaciones auténticas del aula, que enfrentan los docentes involucrados al promover el desarrollo de competencias y procesos de pensamiento específicos en sus estudiantes y que por estas características se denomina formación situada, utiliza como insumos el currículo y los materiales específicos con los que trabaja el docente, así como la observación rigurosa de las prácticas de aula y de los resultados en las pruebas SABER de los estudiantes. Con este enfoque de formación, se busca promover el dominio disciplinar de lo que se enseña, al mismo tiempo que se fortalecen las estrategias didácticas que permitan efectivamente enseñar contenidos y desarrollar competencias y procesos de pensamiento concretos.

c) El *componente de gestión educativa* se concentra en armonizar los factores asociados al proceso educativo, de manera tal que permita imaginar de forma sistemática y sistémica lo que se quiere que suceda (planear), organizar los recursos para que suceda lo que se imagina (hacer), recoger las evidencias para reconocer lo que ha sucedido y, en consecuencia, qué tanto se ha logrado lo que se esperaba (evaluar), para oportunamente, realizar los correctivos necesarios (decidir).

d) El *componente de condiciones básicas* se refiere a los escenarios propicios para que el estudiante pueda estar inmerso en los espacios que le proporciona el establecimiento educativo, básicamente desde tres aspectos: la posibilidad de llegar al establecimiento educativo, la existencia de espacios funcionales para el desarrollo de las actividades escolares y las condiciones para permanecer en la escuela; y

e) El *componente de apoyo, comunicación, movilización y compromiso social* que es transversal a todo el proceso de transformación educativa y hace referencia a la necesidad de impulsar una actitud nacional comprometida con la calidad del sistema educativo para que todos los niños y niñas del país aprendan bien y que se amplíen las condiciones y oportunidades para hacerlo.

En el marco de este programa, la Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Territorial - Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del Ministerio de Educación Nacional, en cumplimiento de su función de orientar y fortalecer a las Entidades Territoriales en la atención integral del recurso humano, asumió el gran compromiso de participación en el componente de "Formación Situada - Sustentada en Acompañamiento", en cuanto desarrolla la estrategia central de éste, mediante la participación de docentes de la planta del servicio educativo estatal en el acompañamiento individual y colectivo de los maestros de los establecimientos que hacen parte del programa.

II.II. Una formación de educadores que responda al contexto de los establecimientos educativos

"*Asegurar un desarrollo profesional docente de calidad, comienza a ser el eje dominante de la política educativa en América Latina. Si bien existe consenso en que los buenos maestros y profesores son la principal fuente para lograr la calidad educativa, también existe acuerdo en que se trata de un proceso complejo y de largo plazo que requiere voluntad gubernamental, capacidad técnica, continuidad de las políticas y amplio apoyo social. Uno de los temas de agenda, se refiere al diseño y a la implementación de adecuados sistemas de desarrollo profesional docente, por esto la prioridad hoy es el vínculo entre capacidades para una buena enseñanza, formación y desarrollo profesional. Este es el camino privilegiado para lograr adecuados aprendizajes en niños y jóvenes*."[1]

En un proceso de formación continua para educadores en ejercicio, se espera que el educador, como profesional, interprete las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y tome decisiones acertadas ante situaciones complejas que se presentan en el aula.

[1] Tomado Denise Valliant. (2009) Reflexiones Pedagógicas, Formación y Desarrollo Profesional Docente para una Buena Enseñanza.

Adicionalmente, se espera fortalecer sus capacidades para construir currículos, evaluar aprendizajes y evaluar sus propias actuaciones. Sin embargo, tradicionalmente los programas de formación para docentes en ejercicio, se centran en fortalecer conocimientos bien sea acerca de las disciplinas o de las estrategias didácticas, con la presunción de que si el maestro sabe "el qué" y teóricamente "el cómo", sabrá incorporar tales enseñanzas a sus prácticas.

Para "Todos a Aprender" el componente de formación situada involucra:

- ✓ Partir de problemáticas genuinas del aula en relación con los aprendizajes y las dificultades que tienen los estudiantes para lograrlos, identificadas por los docentes involucrados.
- ✓ Análisis de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Creación y puesta en marcha de ambientes y estrategias orientadas al aprendizaje efectivo de los estudiantes.
- ✓ Desarrollo de las capacidades del docente y del colectivo de docentes, para formularse preguntas sobre sus prácticas de aula, recoger evidencias sobre los aprendizajes de sus estudiantes y las dificultades para lograrlos, analizar críticamente los resultados a la luz de estas evidencias y buscar respuestas a las preguntas planteadas, en un marco genuino de indagación en torno a las mismas.

Estas acciones implican que la formación esté diseñada para que el docente analice rigurosamente su práctica, la intervenga, y genere propuestas de mejoramiento. En este sentido, la formación situada representa una oportunidad para comprender y mejorar las prácticas de aula de los establecimientos educativos participantes en el programa.

Los procesos de formación situada son formulados desde la perspectiva de los saberes que un docente debe fortalecer:

- ✓ Conocimiento disciplinar: es importante comprender las grandes ideas de las disciplinas, así como los procesos de pensamiento involucrados. Este conocimiento no se limita a lo que deben aprender los estudiantes, sino un mayor dominio que le permita apoyar efectivamente a los estudiantes en sus aprendizajes.

- ✓ Conocimiento curricular: es importante que los docentes puedan organizar aprendizajes en secuencias lógicas que permitan a los estudiantes desarrollar competencias y habilidades, trascendiendo el conocimiento puramente declarativo.
- ✓ Conocimiento pedagógico del contenido: los docentes deben reconocer dónde se encuentran las dificultades didácticas de lo que se enseña y así saber cómo enseñar lo que deben aprender los estudiantes, así como conocer y proponer flexiblemente diversas estrategias de enseñanza y analizar su impacto permanentemente.

La formación situada considera que los docentes pueden mejorar su labor a partir del acompañamiento entre pares, el diálogo y la crítica. Las experiencias de formación situada parten de una premisa: quien cuenta con una persona para compartir sus inquietudes y dificultades, tiene mayores herramientas para transformar su quehacer. Las estrategias se organizan en torno a las prácticas de aula o en talleres a los cuales los docentes exponen sus problemáticas de aula, para trabajarlas en comunidades de aprendizaje.

Se trata entonces de consolidar a los establecimientos educativos como espacios de formación docente, desde el estudio de las actividades pedagógicas que se desarrollan con los estudiantes; y a los equipos de educadores en comunidades de práctica donde exista un apoyo y aprendizaje permanente. Siguiendo esta línea de acción, para llevar a cabo el componente de formación situada se incluyen tres subcomponentes, desde una mirada amplia del ambiente escolar:

II.II.I. Consolidación de comunidades de aprendizaje

¿Es posible superar la soledad del maestro en contextos que desafían las iniciativas de mejora escolar? Quizás es esta una de las preguntas que le dan sentido a la necesidad de consolidar comunidades de aprendizaje para garantizar que sea superada la barrera del frecuente aislamiento del docente.

Las comunidades de aprendizaje son colectivos de conocimiento y de práctica que reflexionan sobre el quehacer del aula, comparten estas reflexiones e identifican

de manera conjunta alternativas pedagógicas. Algunas características de las comunidades de aprendizaje es que investigan, documentan sus experiencias, comparten sus prácticas y se nutren de las situaciones del contexto escolar, las prácticas exitosas se fortalecen y las problemáticas se atienden para ser superadas en contexto, en un espacio académico para compartir y aprender unos de otros y con otros.

Así, la consolidación de comunidades, más allá de la institucionalización de espacios formales de trabajo, permite que las transformaciones se sostengan y consoliden en el tiempo ya que no son aisladas sino que empiezan a hacer parte de la dinámica institucional. Ésta puede ser una acción cotidiana en la medida en que los docentes hablen de su práctica, la comenten, compartan con sus pares para así generar diálogos pedagógicos productivos.

En esta dinámica, el trabajo docente se configura como una actividad de continua reflexión y re-diseño de prácticas de aula, de manera que sean pertinentes para las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y articuladas con los proyectos de los establecimientos educativos, al mismo tiempo que se fortalecen las competencias profesionales de los educadores que hacen parte de tales colectivos de estudio y trabajo.

II.II.II. Desarrollo de capacidad de formación

Transformar las prácticas educativas a través de procesos de formación situada exige reconocer el contexto donde se desenvuelven estas prácticas para identificar las situaciones que afectan los aprendizajes y desarrollar las capacidades de sus actores para emprender iniciativas de mejora escolar.

Desde esta perspectiva, el establecimiento educativo es el escenario de la transformación y la comunidad educativa su protagonista. Este subcomponente se basa en ampliar las oportunidades de interacción, entre tutores y formadores, para permitirles decantar las lecciones aprendidas junto con los colectivos de docentes, sistematizar aquellas que contengan el mayor potencial de aporte y difundirlas. Adicionalmente, en diálogo continuo con profesionales de la respectiva secretaría

de educación, se buscaría consolidar orientaciones contextualizadas sobre prácticas de aula.

En la implementación de este subcomponente se propone una plataforma de gestión del conocimiento que va más allá de gestionar la información del programa. Dicha plataforma apoya la interacción de formadores y tutores; además de permitir el acceso, clasificación y mantenimiento de material documental de diversa índole.

II.II.III. Acompañamiento in situ al colectivo de docentes

La mayor apuesta por la transformación es creer que ésta es posible en el establecimiento educativo partiendo de las capacidades de los docentes y de la posibilidad de fortalecerlas. Esto significa asumir que el aula trasciende de un espacio de trabajo a un espacio de aprendizaje en el cual se fortalecen las competencias profesionales de los educadores, se construyen e implementan mejores prácticas que aportan a las comunidades de aprendizaje a nivel institucional que hacen sostenibles estos aprendizajes y transforman el ambiente escolar para el beneficio de los estudiantes.

Sin embargo esto no sucede espontáneamente, en este sentido, para que el docente transforme su práctica se parte de un acompañamiento presencial y directo a su labor por parte de tutores y formadores. Se trata de poder estar en una clase y analizar crítica y propositivamente la manera cómo en esta clase se ven reflejados los aprendizajes de la formación o qué estrategias se pueden implementar para que la clase sea un reflejo más claro de las discusiones que se han trabajado.

El acompañamiento al colectivo de maestros de cada establecimiento educativo se constituye en una oportunidad para promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas, el trabajo en equipo, la reflexión y solución colectiva de problemáticas específicas del aula, y la apropiación y seguimiento del PTCE. Los educadores participantes, adquieren habilidades para estudiar las actividades pedagógicas que desarrollan, como auto observadores de su propio ejercicio

docente, a partir del diálogo que fomenta su tutor, para resolver sus problemas actuales y los problemas que puedan surgir en el futuro.

El tutor, se convierte en un facilitador que le permite al docente ser consciente de sus concepciones, creencias y actuaciones, para reinterpretarlas desde las reflexiones y los análisis que hace, promoviendo con ello, el cambio en su ejercicio docente, a la par que actualiza sus conocimientos, modifica sus creencias y fortalece sus competencias profesionales.

En este sentido, el acompañamiento in situ en el marco de la formación situada cumple con cuatro funciones:

- ✓ Una función de acompañamiento y apoyo para que el docente plantee e implemente soluciones efectivas a las diferentes situaciones que se presenten en el aula.
- ✓ Una función formativa, en la medida que el par tutor orienta y motiva la búsqueda y manejo de información, al tiempo que contrasta las ideas del docente, hace preguntas que motivan el análisis profundo de la práctica y desde allí la auto - reflexión y presenta situaciones que orienten el reconocimiento de la necesidad de transformación.
- ✓ Una función de apoyo a la auto - evaluación, en tanto promueve que el docente reconozca su estado en relación con aspectos relevantes en la relación enseñanza – aprendizaje y constate su avance en diferentes momentos del proceso.
- ✓ Una función de planificación para establecer rutas de trabajo para el fortalecimiento de las competencias del docente y el mejoramiento en los aprendizajes de los estudiantes.

A través de este proceso de acompañamiento los educadores pueden acceder o proponer mejores o nuevas alternativas para la enseñanza; aunque el tutor tenga mucha experiencia y conocimientos, su rol es orientar y generar desde la interacción continua, el reconocimiento de su quehacer y procesos de deconstrucción y construcción de nuevos saberes prácticos, explorando vías que habitualmente no conocía. Esto tiene sentido si tenemos en cuenta que el docente finalmente sólo implementará las acciones acordes con sus propias creencias.

II.IV. El Perfil del Docente Tutor

Es el docente que hace acompañamiento a otros docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos seleccionados, para brindarles oportunidades de mejoramiento en sus prácticas en el aula, en un espacio formativo y de intercambio de conocimientos, actitudes y buenas experiencias relacionadas con la creación, puesta en marcha y mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos en contextos especialmente difíciles.

La existencia de docentes tutores posibilita que haya un acompañamiento integral, pertinente y personalizado, de manera que la formación no se limite solamente a la actualización en ciertos conocimientos, sino que trascienda a coadyuvar en la satisfacción de las necesidades y expectativas de docentes a formar.

De igual manera, permite el seguimiento y acompañamiento a los docentes, al identificar situaciones y problemáticas puntuales, como también el planteamiento de estrategias y temas que fomenten las competencias de los docentes.

En este contexto, el perfil del Docente Tutor lo determinan dos variables:

1. La definición de maestro como factor asociado al desempeño de los estudiantes, toda vez que es responsable de buena parte del éxito del estudiante. Su capacidad, como profesional para generar ambientes de aprendizaje altamente eficaces, es un factor fundamental que puede atenuar considerablemente el efecto de los demás factores.

2. Competencias requeridas: Funcionales (disciplinar y pedagógico) y Comportamentales.

Bajo esos criterios, las responsabilidades de los docentes tutores comprenden tres aspectos básicos de desempeño: *(i)* La formación de los docentes a su cargo, aplicando y transmitiendo los conocimientos que posee del área de su especialidad; *(ii)* el acompañamiento donde deberá realizar procesos de seguimiento, observación y retroalimentación presencial y virtual, que promueva la

transformación de las prácticas de aula; y finalmente, *(iii)* la evaluación y efectos que labor tenga sobre el desempeño de los educadores a su cargo. Todo ello en el ámbito de las competencias que le otorga el Decreto Ley 1278 de 2002, artículo 4º.

III. LA EVALUACIÓN ORDINARIA PERIÓDICA DE DESEMPEÑO ANUAL DEL DOCENTE TUTOR

La evaluación de desempeño propuesta a continuación sólo será aplicable a los docentes tutores que hayan ejercicio durante el año escolar su cargo base de docentes de aula por un periodo menor a 3 meses continuos o discontinuos. Si el docente tutor desempeñó dicho cargo base por el lapso mínimo mencionado o por más tiempo, su evaluación se realizará mediante los protocolos e instrumentos generales emitidos por el Ministerio de Educación Nacional y sustentados en la Guía 31, en la Institución Educativa en donde se encontraba asignado antes de la designación como tutor.

III.I. Roles claves en la Evaluación Ordinaria Periódica de Desempeño Anual

Los actores vinculados al proceso de Evaluación Ordinaria Periódica de Desempeño Anual desempeñarán, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Ministerio de Educación Nacional

1. Elaborar las orientaciones y diseñar los protocolos para la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual de docentes tutores regidos del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Prestar asistencia técnica a las Entidades Territoriales Certificadas sobre el proceso de la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual.
3. Consolidar y analizar los resultados nacionales.

➢ Entidad Territorial Certificada

1. Socializar, divulgar y acompañar el proceso para la evaluación.
2. Establecer el cronograma del proceso de evaluación ordinaria periódica de desempeño anual en su jurisdicción.
3. Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso.
4. Analizar los resultados de la evaluación en su entidad territorial, como el insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento.
5. Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la hoja de vida del evaluado.

➢ Evaluador

1. Organizar e implementar el proceso para la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual de los evaluados del Estatuto de Profesionalización Docente a su cargo.
2. Generar encuentros para la reflexión y retroalimentación durante el proceso de la evaluación.
3. Valorar oportunamente las evidencias del desempeño del evaluado, emitir una calificación objetiva frente a las mismas, notificar en los términos de ley la decisión adoptada.
4. Entregar a la secretaria de educación, el resultado final de la evaluación consignado en el protocolo debidamente diligenciado.

➢ Evaluado

1. Conocer el propósito, las orientaciones, el protocolo utilizado y las competencias a valorar en la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual de docentes tutores del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Participar activamente en el proceso, cumplir con los compromisos y acuerdos fijados y solicitar a la Secretaría de Educación la evaluación periódica anual, en caso de que el evaluador no la haya realizado en el tiempo establecido para este fin.

III.II. Características de la Evaluación Ordinaria Periódica de desempeño Anual

La objetividad de la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual, se imprime cuando se consolida en un proceso con las siguientes características:

- ✓ Continuo, aplicado durante la totalidad del período evaluado; Además sus resultados originan la formulación de planes de desarrollo personal y profesional, los cuales deben ser revisados y verificados en el año académico siguiente.
- ✓ Sistemático, debido a que su ejecución conlleva una secuencia de pasos desde la planeación del proceso hasta el análisis y uso de los resultados.
- ✓ 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 evidencias, pueda emitir un juicio igual al entregado por el evaluador.

Una práctica de construcción participativa, una selección adecuada de evidencias y un proceso serio de acompañamiento y análisis de la información, en el marco de la realidad institucional, también contribuirán a mejorar la objetividad del proceso.

La siguiente figura esquematiza el proceso sistemático que conlleva la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual:

Figura 1. Esquema del proceso de evaluación periódica de desempeño anual de docentes orientadores, docentes y directivos docentes.

La evaluación ordinaria periódica de desempeño anual del docente tutor, debe entenderse como un proceso permanente que permite:

✓ Verificar el quehacer profesional de los docentes, 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.

✓ Ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión. Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para ofrecerles retroalimentación e impulsar en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo.

La ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente tutor, así como también el logro de los resultados que se les exijan (artículo 32 del Decreto Ley 1278 de 2002), se podría dar mediante la observación de los desempeños y de las competencias, apelando para esto a formatos como los que han sido propuestos y complementándolos con otras herramientas (encuestas de percepción, observación del acompañamiento, entre otras) como fuentes de información. Lo anterior, porque la única manera de tener una mirada objetiva de lo que ocurre con el desempeño profesional de los evaluados, es mediante la observación de sus actuaciones o de sus desempeños, haciendo para esto uso del constructo de competencias.

La evaluación se realiza tomando como criterio central para la valoración, los desempeños y los resultados obtenidos por el evaluado. Estos resultados están directamente relacionados con las actividades o las funciones efectivamente desempeñadas por aquél. En este sentido, lo observado y calificado con base en el proceso de evaluación valora la actividad del docente o directivo docente en el terreno de su ejercicio profesional.

La evaluación ordinaria periódica de desempeño anual del docente o del directivo docente, es un insumo para el mejoramiento institucional y del desempeño profesional del docente o directivo docente.

III.III. Personal susceptible de evaluación

Los marcos conceptuales y metodológicos que se enuncian en este documento, se aplican en su integridad a los docentes seleccionados para ser tutores en el marco del programa "Todos a Aprender" y que además se rijan por el Decreto Ley 1278 de 2002.

III.IV. Evaluadores

La evaluación ordinaria periódica de desempeño anual de un docente tutor, debe ser realizada por el rector o director del establecimiento educativo, que sea acompañado por el evaluado durante el año escolar, en el marco del programa "Todos a Aprender". En caso de que el docente tutor acompañe más de un establecimiento educativo, la selección del directivo docente que se encargará de dar la valoración estará a cargo de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada respectiva, quien la realizará mediante acto administrativo. Esta obligación tiene carácter de indelegable.

Para esta selección, la secretaría de educación tendrá en cuenta que el directivo seleccionado pertenezca al establecimiento educativo más grande en cuanto a matrícula, de los asignados al docente tutor, posibilitando así que los coordinadores puedan colaborar en la evaluación.

Cabe aclarar, que el tipo de vinculación que ostente el rector o director rural, ya sea provisional, período de prueba, propiedad, comisión por encargo o asignación de funciones, entre otros, no es obstáculo para que asuma la responsabilidad de realizar la evaluación del personal bajo su potestad. Lo anterior obedece a que cuando una persona acepta una designación o se posesiona de un cargo, asume todas las funciones y responsabilidades que de éste se desprenden.

De la misma manera, el evaluador no requiere un lapso mínimo de desempeño en su cargo, para poder cumplir con su labor evaluativa. Esto es posible debido a que el proceso se caracteriza por su objetividad, de ahí que uno de los instrumentos fundamentales del mismo sea la carpeta de evidencias.

En las instituciones educativas con una matrícula superior a 500 estudiantes, el rector contará con el apoyo del coordinador o coordinadores, quienes colaborarán en el proceso con la recolección de evidencias en su institución.

III.V. ¿Qué se evalúa?

Los docentes tutores son profesionales que poseen las competencias disciplinares y pedagógicas necesarias para realizar un acompañamiento formativo a los docentes y los directivos docentes de los establecimientos educativos seleccionados, con el propósito de contribuir en sus prácticas en el aula, en un ambiente de formación e intercambio de conocimientos, actitudes y buenas prácticas relacionadas con la creación, puesta en marcha y mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos, en contextos especialmente difíciles.

Las responsabilidades de los docentes tutores comprenden tres aspectos básicos de desempeño: ***(i)*** La formación de los docentes a su cargo, aplicando y transmitiendo los conocimientos que posee del área de su especialidad; ***(ii)*** el acompañamiento donde deberá realizar procesos de seguimiento, observación y retroalimentación presencial y virtual, que promueva la transformación de las prácticas de aula; y finalmente, ***(iv)*** la evaluación del impacto que tenga su labor, sobre el desempeño de los educadores a su cargo. Todo ello en el ámbito de las competencias que le otorga el Decreto Ley 1278 de 2002, artículo 4º.

III.V.I. Competencias Funcionales

1. Docentes tutores en la Gestión Académica:

Dentro del marco de "Todos a Aprender", y específicamente del componente de Formación Situada, es en esta gestión, donde la labor del docente tutor cobra mayor relevancia, pues va a ser el punto de enfoque para el fortalecimiento a través del acompañamiento, del recurso humano del sector educativo, y específicamente de los maestros de aquellos establecimientos educativos que hacen parte del referido programa.

La Gestión Académica para los docentes tutores comprenderá el dominio de los contenidos de las áreas a desarrollar, así como su planeación y organización académica, demostrando dominio conceptual y metodológico. Dentro de esta gestión, las competencias que el docente tutor deberá desarrollar son las siguientes:

Dominio Curricular. Es la capacidad que tiene el docente tutor para aplicar y trasmitir los conocimientos que posee de las áreas de Lenguaje y Matemáticas, al grupo de educadores que tenga a su cargo. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Demuestra dominio conceptual y actualizado del área a cargo.
- Dirige el proceso de formación de los docentes, aplicando sus conocimientos, métodos y herramientas disciplinares y pedagógicas.
- Selecciona, diseña y facilita oportunidades y espacios de aprendizaje contextualizado a los docentes participantes.
- Promueve espacios de reflexión sobre el plan de estudios y el currículo del establecimiento educativo, propiciando estrategias de actualización y cambio.
- Apoya el desarrollo y movilización de los ambientes de aprendizaje en línea y el uso pedagógico de tecnologías de la información y comunicación.
- Apropia los referentes de calidad: Lineamientos Curriculares, Estándares Básicos de Competencias y Orientaciones Pedagógicas para apoyar la labor de los educadores.

Planeación y organización académica. Es la capacidad para organizar los procesos de enseñanza - aprendizaje que ejecutará con los docentes a su cargo, a través del acompañamiento, la observación y la retroalimentación con aquellos. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Presenta un plan organizado, con estrategias, acciones y metas para llevar a cabo el acompañamiento.
- Lleva una programación sistemática de la ejecución del acompañamiento y optimiza el tiempo utilizado en cada práctica.
- Propone, explica y analiza con los educadores participantes, ambientes, estrategias e instrumentos favorables para los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Tiene dominio de grupo, y mantiene un ambiente organizado de trabajo.

Pedagógica y Didáctica. *Es la capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de las estrategias del acompañamiento a los docentes, teniendo en cuenta sus características particulares y el contexto del establecimiento educativo. Esta competencia se manifiesta cuando:*

- Utiliza variadas estrategias de acompañamiento y las ajusta según las características y necesidades de los docentes a su cargo.
- Implementa las acciones virtuales y presenciales necesarias para promover la transformación en las prácticas de aula de los educadores a su cargo.
- Propicia en los educadores a su cargo, la reflexión para identificar, formular y delimitar problemas o necesidades y generar alternativas de solución.
- Genera canales de comunicación efectivos que garanticen un diálogo fluido y enriquecido con los educadores a su cargo.
- Motiva un clima propicio de trabajo para la construcción de aprendizajes en equipo, con apertura para recibir sugerencias, disposición para compartir experiencias y aprender de las de otros.
- Promueve comunidades de aprendizaje para el estudio y mejoramiento de las prácticas de aula.

Evaluación del aprendizaje. Es la capacidad para valorar el nivel de desarrollo y evolución en el desempeño de los docentes a su cargo, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de tal evaluación. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Lleva a cabo los procesos de seguimiento y valoración formativa y de impacto de las acciones de los educadores bajo su tutoría.
- Desarrolla e implementa instrumentos de seguimiento y valoración al desempeño de los educadores bajo su tutoría.
- Apropia e implementa las rúbricas de valoración definidas para los programas de formación y acompañamiento.
- Maneja la información (acopia, analiza, sistematiza y transfiere) que permite documentar, cuantitativa y cualitativamente, el proceso de formación, acompañamiento y seguimiento a los educadores bajo su tutoría.
- Realiza procesos de seguimiento, observación y retroalimentación presencial y virtual con los educadores a su cargo.

2. Docentes tutores en la Gestión Administrativa:

Siendo que los docentes tutores se van a desempeñar en el contexto de los establecimientos educativos focalizados por el programa de formación situada, y muchas veces sus instalaciones y recursos serán el escenario para desarrollar el acompañamiento respectivo, la labor del docente tutor deberá estar acorde no sólo los procedimientos administrativos del plantel de enseñanza, sino también contribuir al uso eficiente de los recursos del mismo.

Dentro de esta gestión el docente tutor deberá desarrollar las siguientes competencias:

Uso de recursos. Es la capacidad para manejar y cuidar los recursos que el establecimiento educativo pone a disposición del docente tutor, así como propender porque los docentes a su cargo apropien esta competencia y contribuyan a ese mantenimiento. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Prevé y gestiona los recursos necesarios para el desarrollo de su actividad tutorial.
- Solicita y devuelve los espacios y equipos que requiere para el desarrollo de su labor, oportunamente y siguiendo los procedimientos establecidos.
- Hace uso responsable los espacios y equipos que le han sido suministrados.
- Promueve entre los docentes a su cargo, el buen manejo y uso racional de la infraestructura y recursos del establecimiento.

Seguimiento de procesos. Es la capacidad para cumplir con las condiciones de funcionamiento del establecimiento y respetar los canales de comunicación. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Adecua y desarrolla sus actividades tutoriales al calendario y a la jornada escolar que deben cumplir los docentes a su cargo.
- Reconoce al rector o director rural del establecimiento educativo, como la máxima autoridad administrativa del mismo, e interactúa acertadamente con él para el desarrollo de su actividad tutorial.
- Interactúa con las diferentes instancias del plantel educativo para optimizar el desarrollo de sus propias actividades.

3. Docentes tutores en la Gestión Comunitaria:

En esta gestión se evaluará la capacidad que tiene el docente tutor para interactuar con la comunidad educativa, como fuente de información e insumo para el desarrollo de su actividad de acompañamiento y formación a los docentes a su cargo. En esta gestión el docente tutor deberá desarrollar las siguientes competencias:

Comunicación institucional: Es la capacidad para interactuar con los diferentes miembros de la comunidad educativa, como apoyo al proceso de formación y acompañamiento a los docentes a su cargo. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Interactúa acertadamente con los diferentes miembros de la comunidad educativa, para obtener de ellas información pertinente que contribuya a su labor tutorial.
- Promueve actividades con los diferentes miembros de la comunidad educativa para el desarrollo de su labor, en espacio definidos y con planificación eficiente de las mismas.
- Fomenta entre los docentes a su cargo, el respeto, cumplimiento y custodia del manual de convivencia del plantel educativo y el fortalecimiento de la identidad institucional.

Interacción con la comunidad y el entorno: Es la capacidad para vincular a las familias de los estudiantes, como apoyo al proceso de formación y acompañamiento a los docentes bajo la su tutoría. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Interactúa con los padres de familia y/o acudientes de los estudiantes como fuentes de información, para llevar a cabo su proceso de tutoría.
- Promueve actividades donde involucra a los padres de familia y/o acudientes, para el desarrollo de su labor, en espacios definidos y con planificación eficiente de las mismas.
- Utiliza diferentes escenarios comunitarios para enriquecer sus prácticas de acompañamiento y formación.

III.V.II. Competencias Comportamentales

Liderazgo. Capacidad para motivar e involucrar a los docentes que tiene bajo su tutoría, con la construcción de un propósito común. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Transmite con sus acciones a los docentes a su cargo y en general a la comunidad educativa en general, su objetivo de trabajo.
- Influye positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.
- Plantea orientaciones convincentes, expresa expectativas positivas en los demás y demuestra interés por el desarrollo de las personas.
- Promueve cambios y transformaciones que impulsen el mejoramiento.

Comunicación y relaciones interpersonales. Capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Combina adecuadamente los recursos expresivos del lenguaje oral, escrito y gráfico, con ayuda de las tecnologías de información y comunicación.

- Expresa argumentos de forma clara y respetuosa utilizando el lenguaje verbal y no verbal.
- Escucha con atención y comprende puntos de vista de los demás, demostrando tolerancia frente a diferentes opiniones.
- Realiza preguntas claras, concretas y que permiten aclara una idea o situación.
- Maneja y expresa adecuadamente sus emociones e identifica y comprende las de otros.
- Demuestra habilidades sociales en interacciones profesionales y sociales.

Trabajo en equipo. Capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.
- Comparte aprendizajes y recursos con los diferentes docentes a su cargo y ofrece su apoyo al trabajo de los mismos.
- Considera las contribuciones de los demás en la toma de decisiones.
- Acepta críticas constructivas y actúa en consecuencia.

Negociación y mediación: Capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre los docentes bajo su tutoría y entre los demás actores con los que interactúa, y promueve escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respecto. Esta competencia se manifiesta cuando:

- 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.

Compromiso social e institucional. Capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, en todo momento, anteponiendo los intereses del proyecto de formación y los institucionales, a los personales. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Muestra respeto hacia los docentes bajo su cargo, los directivos docentes, estudiantes y en general hacia todos los miembros de la comunidad educativa.
- Acata y divulga las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales.
- Responde con oportunidad, eficiencia y calidad a las tareas que tiene asignadas.
- Cumple eficientemente con su horario de trabajo.
- Exhibe un comportamiento ético dentro y fuera del establecimiento educativo.
- Demuestra honestidad e integralidad en su ejercicio profesional.

Iniciativa: Capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como de proponer y emprender alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones. Esta competencia se manifiesta cuando:

- *Realiza actividades que le facilitan el aprendizaje permanente y la actualización de su disciplina y en otras áreas del conocimiento.*
- *Actúa con autonomía sin necesidad de supervisión y hace su trabajo con entusiasmo.*
- *Demuestra recursividad y flexibilidad, se adapta con rapidez a diferentes contextos.*
- *Anticipa situaciones futuras, identifica tendencias innovadoras y es abierto a nuevas ideas.*

Orientación la logro. Capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo. Esta competencia se manifiesta cuando:

- Trabaja con tesón y disciplina para cumplir con sus funciones con altos niveles de calidad.
- Demuestra esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles.
- Confía en sus propias capacidades y se muestra seguro de si mismo, aun en situaciones desafiantes.

- Tiene metas personales y profesionales elevadas.

III.VI. Metodología y proceso de la evaluación de desempeño anual

Tanto la metodología como el proceso de la evaluación anual del desempeño para los docentes tutores, seguirá las líneas establecidas para la evaluación para los docentes y directivos docentes, en el Decreto 3782 de 2007 y en la Guía 31, expedidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Este proceso involucra una fase de planeación y preparación, donde se disponen los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación en óptimas condiciones. En esta fase se realiza la entrevista entre evaluador y evaluado (docente tutor) para llegar a las concertaciones pertinentes, sobre la ponderación de las áreas de gestión, la formulación de las concertaciones individuales, las competencias comportamentales que se valorarán, entre otros aspectos.

Posteriormente se continuará con la fase de recolección de evidencias y seguimiento a la evaluación. En el desarrollo de esta fase, debe tenerse en cuenta las evidencias que se adosaran a la carpeta del evaluado, las cuales tienen que estar claramente relacionadas con las contribuciones individuales establecidas. Las evidencias pueden ser documentales, constituidas por la información escrita que certifica las acciones del docente tutor y testimoniales, constituidas por las percepciones y la valoración de los resultados del desempeño laboral del evaluado, por parte de los diferentes partícipes del proceso de formación y acompañamiento (docentes a su cargo, rector o director rural del Establecimiento educativo, directivos docentes, estudiantes, padres de familia, funcionarios de la secretaria de educación, formadores etc), diseñando instrumentos para tal fin.

Estas evidencias pueden estar dirigidas a evaluar el *cumplimiento* del tutor como puente entre la entidad territorial y el establecimiento educativo, (informe de actividades presentado por el tutor, encuesta dirigida a los funcionarios de la Entidad Territorial, autoevaluación); o bien para evaluar la *gestión* y el apoyo que recibe el establecimiento educativo con su labor, (encuesta al rector, encuesta a

los docentes acompañados, concepto del formador); o finalmente, dirigidas a evaluar el *impacto* que su labor produjo en la transformación de la pedagogía, didáctica, prácticas de aula y en general en la metodología llevada a cabo por los docentes a su cargo (encuesta a estudiantes, observación de clases).

Luego de este proceso de recolección de evidencias y ejecución del proceso, se debe adelantar la fase de calificación y notificación, donde el evaluador deberá observar las pautas para una buena evaluación, calificando los logros alcanzados frente a las contribuciones individuales planteadas. La notificación deberá hacerse en los términos de ley establecidos.

Ahora bien, por tratarse de un proceso sistemático, la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual, cuenta con las siguientes etapas:

III.VI.I. Primera etapa

+

Esta etapa se compone de:

- Entrevista de Inicio

El evaluador, propenderá por la fijación del día, la hora, y el lugar para reunirse con el evaluado, con el fin de desarrollar la entrevista que da inicio formal al proceso de evaluación.

Esta entrevista debe llevarse en un ambiente de colaboración, confianza y respeto mutuo que permita la construcción de un proceso participativo y objetivo, reflejado en: *(i)* la socialización y apropiación del proceso de evaluación, *(ii)* la formulación apropiada de las contribución individual, *(iii)* la concertación de las evidencias que se recogerán durante el proceso, *(iv)* la fijación de las sesiones de retroalimentación donde se puede dar la confrontación y análisis de la información en el marco de la realidad institucional, *(v)* el diseño de los instrumentos para la recolección de información, *(vi)* la selección de las fuentes de información que se tendrán en cuenta, y finalmente *(vii)* la presentación del protocolo de evaluación

correspondiente al cargo a desempeñar por el evaluado para que sea conocido por las partes y se proceda al diligenciamiento de la primera parte del mismo.

➢ Revisión de los planes de mejoramiento

Teniendo en cuenta que la evaluación ordinaria periódica anual de desempeño, conlleva la formulación de planes de mejoramiento personal y profesional, una vez se haya emitido la calificación final, y que su seguimiento se efectuará en el año escolar inmediatamente posterior, es menester que los susodichos planes, además de encontrarse fundamentados en un examen cuidadoso del perfil de competencias y del análisis de las fortalezas y debilidades del evaluado, se revisen al iniciar la vigencia escolar, con el fin de ajustarlo e integrarlo a las concertaciones que se harán en ese nuevo periodo de evaluación, articulándolos con los propósitos para ese año.

➢ Formulación de las contribuciones individuales

Para llevar a cabo el proceso de evaluación, se debe definir una contribución individual por cada competencia funcional, que se ejecutará a lo largo del año escolar.

Una contribución individual se puede definir 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. Se requiere que evaluador y evaluado acuerden, en el contexto específico de la institución educativa, de la entidad territorial y de los objetivos del programa “Todos a Aprender”, cuál será la contribución específica por desarrollar.

➢ Pactar las evidencias del Proceso de Evaluación

Por cada evaluado se debe organizar una **Carpeta de evidencias**, en la que se guardarán las diferentes evidencias recolectadas a lo largo del proceso de

evaluación. Esta carpeta podrá ser consultada y enriquecida por el evaluado y por el evaluador durante el proceso, y debe contar con una tabla resumen en la que se relacionen las evidencias pactadas y recogidas durante el año escolar.

Las **evidencias** son productos o registros (demostraciones objetivas y pertinentes) del desempeño laboral del docente o directivo docente evaluado, en relación con las competencias y los desempeños definidos para este proceso. Los siguientes son algunos ejemplos de evidencias:

- ✓ Concepto suscrito por el formador respectivo sobre el desempeño del docente tutor.
- ✓ Plan de visitas a la institución.
- ✓ Memorias de las reuniones llevadas a cabo con los docentes acompañados.
- ✓ Videos con filmaciones de las actividades del evaluado.
- ✓ Informes de resultados de la aplicación de instrumentos cualitativos y cuantitativos (encuestas y entrevistas a diferentes miembros de la comunidad educativa, cuestionarios, diarios de campo, formatos de autoevaluación, etc.).

Con respecto al último punto, entre evaluador y evaluado podrán elegir o diseñar los instrumentos que consideren necesarios para el proceso de evaluación. Lo importante es que estas herramientas, cumplan con algunas condiciones básicas que garanticen la objetividad del proceso.

En términos generales, se podría decir que un instrumento permite recoger, de forma sistemática y objetiva, información sobre una propiedad o característica de un individuo, un objeto o una situación. La principal condición de un instrumento es que sea **válido**, lo cual hace referencia a la pertinencia de su contenido en relación con los aspectos o características sobre los cuales indaga. En el caso de la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual, la pertinencia de un instrumento está directamente relacionada con las competencias y los desempeños definidos para el proceso. Así por ejemplo, una encuesta a docentes, puede proporcionar información sobre las competencias del evaluado relacionadas con el acompañamiento y con su capacidad para establecer y mantener relaciones interpersonales asertivas.

Además de ser pertinente, un instrumento debe ser **confiable**, es decir, debe estar en capacidad de proporcionar información consistente en diferentes ocasiones, para garantizar que la información obtenida depende de las características del individuo o situación que se está evaluando y no de posibles sesgos.

Se debe tener en cuenta que la elección de instrumentos y aspectos objeto de evaluación, también responde a las diferentes fuentes que van a aportar información para el proceso (pares y colegas, personal administrativo, estudiantes, padres de familia, funcionarios de la secretaría de educación, los formadores, el propio evaluado). En otras palabras, las personas que informen sobre el evaluado deben estar relacionadas directamente con el evaluado. A propósito de esto, la cantidad y el tipo de personas que contesten un instrumento también incidirán sobre la calidad de la información recogida con estos métodos. Se recomienda seleccionar una muestra representativa de las personas que conforman la fuente de información, para asegurarse de que ésta constituye un indicador adecuado del desempeño del evaluado.

A continuación se presentan algunas recomendaciones para el diseño de estos instrumentos.

- ✓ Defina con anticipación los objetivos de la evaluación, así como las características que desea evaluar a través del instrumento. Estas definiciones son la base para la formulación de las preguntas que incluirá el instrumento.
- ✓ Sea práctico. Seleccione los aspectos centrales o esenciales del objeto de evaluación, para evitar que el instrumento sea demasiado largo y complejo.
- ✓ Utilice un lenguaje claro, directo, conciso y sencillo, en concordancia con las características de las personas que van a contestar dichos instrumentos.
- ✓ Redacte unas instrucciones claras y precisas sobre la forma de completar el instrumento. Esto permite obtener una información más válida y confiable.
- ✓ Establezca una escala de calificación, así como una ponderación de los contenidos de la evaluación si se considera pertinente, y defina los criterios para la asignación de las calificaciones obtenidas con dicho instrumento.
- ✓ Si va a construir preguntas cerradas, puede utilizar criterios de existencia o conocimiento (sí o no), calidad (excelente, bueno, regular, deficiente), frecuencia (siempre, casi siempre, algunas veces, nunca) o satisfacción

(totalmente satisfecho, satisfecho, poco satisfecho, insatisfecho), entre otros, lo cual facilitará el procesamiento y análisis de los datos recogidos.

- ✓ Si se considera relevante realizar preguntas abiertas, se deben definir con anticipación categorías de análisis de las respuestas para procesar la información recolectada.

III.VI.II. Segunda etapa

Partiendo de los acuerdos realizados en la primera etapa, se da paso a la ejecución del proceso de evaluación, adosando a la carpeta de cada evaluado, las evidencias de su desempeño, desde la entrevista de inicio hasta la finalización del año escolar.

De igual manera, en esta etapa se debe hacer un acompañamiento y seguimiento al evaluado sobre cómo va en el transcurso del proceso y si es del caso formular las recomendaciones para mejorar sus prácticas.

El evaluador se comunicará con el evaluado en diferentes momentos del período lectivo, para compartir la percepción que tiene de su desempeño y analizar con él las fortalezas y oportunidades de mejoramiento presentadas. El evaluado podrá así, trabajar en la búsqueda de superación de aquellos aspectos en los cuales se presentan dificultades.

Es factible que como evidencia de estos encuentros, se levanten actas que den cuenta de lo acontecido en ellos, de las cosas que se observaron y las recomendaciones que se efectuaron, sin que de tales seguimientos se desprenda calificación alguna.

III.VI.III. Tercera etapa

Esta etapa se compone de:

➢ Calificación

Una vez terminado el año escolar, es competencia exclusiva e indelegable del evaluador, luego de hacer la correspondiente valoración del desempeño del evaluado, emitir una calificación final completamente objetiva, basada en las evidencias recolectas y allegadas durante el periodo de evaluación.

El evaluador debe diligenciar el instrumento de evaluación, con el puntaje asignado a cada uno de los desempeños, por cada competencia evaluada, así como el resultado final obtenido.

La calificación se expresará en una escala de 1 a 100 puntos porcentuales que se interpretan de acuerdo con los siguientes rangos:

Rango	Escala
No satisfactorio	1 a 59 puntos porcentuales
Satisfactorio	60 a 89 puntos porcentuales
Sobresaliente	90 a 100 puntos porcentuales

De acuerdo con el artículo 36 del Decreto 1278 de 2002, la calificación mínima aprobatoria de la evaluación ordinaria periódica anual de desempeño anual es del 60% de la evaluación.

El plazo máximo para proferir la calificación definitiva es el último día del año escolar.

➢ Plan de desarrollo personal y profesional con base en los resultados de la evaluación.

De igual manera, una vez notificado el evaluado, y a menos que éste interponga los recursos a que haya lugar, se debe formular con su participación activa, el plan de desarrollo personal y profesional, concretando los objetivos, las metas, los compromisos y el cronograma, que conlleven a mejorar aquellos aspectos que hayan obtenido los puntajes más bajos, o a los que se pretendan impulsar y

perfeccionar. Este plan debe desarrollarse en el siguiente año lectivo y tendrá un seguimiento especial por parte del evaluador.

Este plan de desarrollo personal y profesional, debe contener las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado y los acuerdos generados entre el evaluador y el evaluado para consolidar las fortalezas y mejorar los aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal.

Así mismo, al plan se le debe hacer un seguimiento periódico que permita acompañar el proceso de mejoramiento, hacer los ajustes en caso necesario y facilitar las fuentes de información para la evaluación del desempeño del siguiente período. La evaluación y el plan de desarrollo profesional, cumplen una función formativa, porque le permiten al docente o directivo docente, situarse como integrante de una comunidad educativa, verse en el espejo de su práctica, en los juicios objetivados de sus colegas, estudiantes, padres de familia y en consecuencia, mejorar su relación con sí mismo, con los demás y con su trabajo.
Le permite desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño, para sentirse seguro de sus logros y sin temor a sus propias fallas, aprender de ellas y conducir de manera más consciente su trabajo, así como comprender mucho mejor todo lo que sabe y lo que necesita conocer, para buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

➢ Comunicaciones y Notificaciones

El evaluado tiene derecho a conocer los resultados de la evaluación y por ende, puede acceder a su carpeta de evidencias sin restricción alguna; también es necesario que queden constancias del proceso administrativo adelantado y certificar que el docente o directivo docente efectivamente conoce los resultados de su calificación final.

La calificación final, al ser una decisión que afecta directamente al evaluado, debe ser notificada en debida forma, y contra ella proceden los recursos por vía gubernativa, de conformidad con lo establecido por el Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Al respecto, la reforma introducida al referido Código, Ley 1437 de 2011, dispone en el artículo 67 y siguientes, que como primera medida debe citarse al evaluado por el medio mas idóneo, para que concurra a notificarse personalmente y para que suscriba la constancia correspondiente. En caso de no poderse llevar a cabo esta actuación y transcurridos cinco días del envío de la citación, el artículo 69 ordena practicar una notificación por aviso, que consiste en remitir a la dirección, al número de fax o al correo electrónico que figuren en el expediente, un aviso acompañado de una copia íntegra, en nuestro contexto, del protocolo de evaluación, el que deberá contener además la fecha del mismo y del acto que se notifica, la autoridad que lo expidió, los recursos que proceden, las autoridades ante quién deben interponerse, los plazos respectivos, y la advertencia que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente a su entrega.

Sólo en caso de desconocerse la información del destinatario, el aviso y una copia íntegra del protocolo de evaluación deberá publicarse en la página electrónica correspondiente y en todo caso, en un lugar público y de fácil acceso por el término de cinco días, después de lo cual y al finalizar el día siguiente al retiro del aviso, se tendrá por practicada.

Esta norma también prevé que la notificación personal de una actuación administrativa puede hacerse por medios electrónicos, pero esto procederá únicamente si el evaluado acepta expresamente ser noticiado por este medio[2].

Es necesario para la sostenibilidad jurídica del proceso de evaluación, que se dejen las constancias correspondientes a todas las actuaciones administrativas adelantadas, como lo son los comunicados, constancias de notificación, avisos, constancias de fijación y desfijación, entre otros, soportes estos que harán parte de la carpeta de evaluación y que junto con el protocolo, se remitirán a la hoja de vida del evaluado.

➢ Recursos de reposición y apelación

[2]. Artículo 67, Ley 1437 de 2011. Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Debido a que el protocolo de evaluación contiene una decisión emanada de un servidor público (rector, director rural o superior jerárquico), se asimila en sus efectos a un acto administrativo, susceptible de agotamiento de la vía gubernativa, es decir, puede ser impugnado ante la autoridad que lo profirió o ante su superior, en los términos del Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En los términos del Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los recursos que proceden son los siguientes:

- ✓ Recurso de reposición ante el mismo funcionario que tomó la decisión, valga decir, el evaluador, para que la aclare, modifique, adicione o revoque[3].
- ✓ Recurso de apelación ante el inmediato superior jerárquico o funcional del evaluador, con el mismo propósito.

El interesado podrá optar por presentar únicamente el recurso de reposición, pero su resolución no pondrá fin a la vía gubernativa; o puede interponer el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, en cuyo caso, ante la decisión negativa del primero se surte inmediatamente el segundo ante el superior. O finalmente, siendo el recurso de reposición facultativo, puede hacer uso directamente del recurso de apelación.

Cabe aclarar entonces, que el recurso de reposición no es obligatorio, tan solo facultativo, contrario al de apelación que resulta obligatorio en caso de querer recurrirse luego a la jurisdicción contencioso administrativa a través, por ejemplo, de una demanda.

La oportunidad para la presentación de estos recursos, es por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez días hábiles siguientes a ésta o a la notificación por aviso, o bien al vencimiento de la publicación, según sea el caso[4].

Los recursos deben reunir como mínimo los siguientes requisitos, so pena de rechazo:

[3]. Artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, *ibídem.*
[4]. Artículo 76, Ley 1437 de 2011. Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

- ✓ Contener el nombre, identificación y dirección del recurrente (evaluado), así como su dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.
- ✓ Interponerse dentro del plazo estipulado, por el evaluado, o su representante o apoderado debidamente constituido (sólo los abogados en ejercicio pueden cumplir esta labor).
- ✓ Sustentar los motivos de inconformidad.
- ✓ Relacionar las pruebas que se pretenda hacer valer.

La presentación personal no es un requisito indispensable para el trámite del recurso, si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, los recursos podrán presentarse por medios electrónicos.

La resolución de los recursos por vía gubernativa, de conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Decreto 3782 de 2007, debe producirse dentro de los 15 días hábiles siguientes a su presentación.

Es menester precisar, que los efectos de la evaluación consignada en el protocolo, únicamente se surtirá cuando la misma esté completamente en firme, y eso se predica cuando ha vencido el término para interponer recursos y no se hizo uso de ellos, o cuando habiéndose interpuesto, se encuentren resueltos[5].

III.VII. Impedimentos y recusaciones

Cuando se presentan situaciones particulares que puedan afectar la objetividad de la evaluación, el evaluador deberá declararse impedido para practicarla. Si éste no manifiesta su impedimento, el evaluado, puede hacer uso de la recusación. En cualquiera de los dos casos debe remitirse un escrito informando tal situación de impedimento o recusación al superior jerárquico del evaluador, que como mínimo contendrá la causal aducida y la justificación de la misma.

Las causales de estas figuras se encuentran actualmente en el Código Disciplinario Único y en el Código de Procedimiento Civil y pueden desprenderse de lazos de consanguinidad, afinidad, comerciales, jurídicos, judiciales, entre otros, como los siguientes:

[5]. Efecto suspensivo en que se conceden los recursos. Artículo 79 de la Ley 1437 de 2011.

- ✓ Que el evaluador sea cónyuge o compañero permanente del evaluado.
- ✓ Que el evaluador sea pariente del evaluado dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Los grados de consanguinidad corresponden a los siguientes parentescos (enunciando sólo los que cronológicamente posibilitan una relación laboral):

Grado	Familiar
Primero	Padres e hijos
Segundo	Hermanos, Abuelos y Nietos
Tercero	Tíos y Sobrinos
Cuarto	Primos y los hijos de los sobrinos

Dentro del primer grado de afinidad se encuentran los suegros, el yerno y la nuera; mientras en el segundo están los cuñados. En el grado civil se encuentra el adoptante y el adoptado.

- ✓ Que el evaluado haya formulado denuncia penal contra el evaluador, su cónyuge, o pariente en primer grado de consanguinidad, siempre que el denunciado este vinculado a la investigación penal. Esta causal también opera cuando es el evaluador el denunciante contra el evaluado, su cónyuge o pariente.
- ✓ Que exista enemistad grave por hechos ajenos al proceso de evaluación.
- ✓ Que el evaluador su cónyuge o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, sea acreedor o deudor del evaluado.
- ✓ Que el evaluador, su cónyuge o alguno de los parientes antes indicados sea socio del evaluado.

La pluricitada Ley 1437, introduce nuevas causales que pueden generar impedimentos o recusaciones[6]., y éstas aplicadas a la evaluación en síntesis son:

- ✓ Que se tenga interés particular en la decisión del asunto, o que lo tenga su cónyuge, compañero o compañera permanente, alguno de sus parientes

[6]. Artículo 11. Ley 1437 de 2011. Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

dentro del cuarto de grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios.

- ✓ Que el evaluador o evaluado, su cónyuge, compañero permanente o alguno de los arriba indicados, sea curador o tutor del otro.
- ✓ Que el evaluador o evaluado, sea apoderado, representante, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del otro.
- ✓ Ser el evaluador o evaluado, o algunos de los indicados anteriormente, heredero o legatario del otro.

Para decidir el impedimento o la recusación, el superior jerárquico del evaluador deberá valorar la incidencia que la situación informada puede tener sobre la transparencia del proceso, y resolverá de plano mediante acto administrativo motivado dentro de los diez días hábiles siguientes a su recepción; Si acepta el impedimento o la recusación, determinará a quién le corresponde realizar la evaluación, designando a otro funcionario para ese efecto. En el mismo acto, ordenará la entrega de la carpeta de evaluación[7]**.** Contra la decisión adoptada, no procede recurso alguno.

III.VIII. Consecuencias de la evaluación

La evaluación ordinaria periódica de desempeño anual contiene, entre otras, las siguientes consecuencias positivas para el evaluado, el establecimiento educativo y la prestación del servicio en general:

- ✓ Mejoramiento de la Calidad Educativa.
- ✓ Consolidación o reorientación de prácticas pedagógicas, según sea el caso.
- ✓ Formulación de Planes de desarrollo Personal, Profesional e incluso Institucional.
- ✓ Obtención de uno de los requisitos para el ascenso y la reubicación en el escalafón docente.
- ✓ Permanencia en el cargo.
- ✓ Formulación de planes de Capacitación o Formación por parte de las Entidades Territoriales Certificadas.

[7] Artículo 12. Ley 1437 de 2011. *Ibídem.*

Sin embargo, también puede acarrear algunos efectos negativos. Si un docente tutor, obtiene puntajes insatisfactorios durante dos años consecutivos, se debe declarar la insubsistencia de su cargo, y el funcionario deberá ser excluido del escalafón docente y retirado del servicio.

III.IX. Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de eventuales situaciones administrativas.

De presentarse durante el año escolar alguna de las situaciones administrativas que puedan afectar la normalidad del proceso de evaluación, tales como una licencia por incapacidad médica prolongada o el cambio del evaluador, en la calificación definitiva de la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual, se deberá tener en cuenta la ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de estas situaciones[8], las cuales estarán sustentadas en las evidencias allegadas, entendiendo esta circunstancia como el seguimiento y acompañamiento al proceso de evaluación del funcionario y no como calificaciones parciales, dicho de otro modo, debe dejarse en la carpeta de evaluación la observación respectiva originada de la eventualidad administrativa, de la siguiente manera:

✓ *Licencia por incapacidad médica prolongada, por estudios o por comisión de servicios:* la evaluación ordinaria periódica de desempeño anual del Docente Tutor se debe realizar sobre el tiempo trascurrido total de servicio pre y posterior a la licencia o comisión, con base en las evidencias recolectadas en estos lapsos y en todo caso, siempre que se cumpla con tres meses de servicio durante el año escolar, los cuales pueden ser continuos o discontinuos.

✓ *Cambio de Evaluador*: Con el fin de dar objetividad y transparencia en el proceso de evaluación, el rector saliente debe hacer la observación respectiva en la carpeta de evidencias, de una valoración hasta el momento en el cual se produzca su retiro, de tal manera que el nuevo rector pueda consolidar la calificación definitiva al finalizar el año escolar.

[8]. **CNCS,** *Concepto sobre evaluaciones parciales eventuales frente a carrera docente, 21/12/2011.*

Finalmente, en caso de que el docente tutor no cumpla con el tiempo de servicios mínimo exigido por la norma para ser evaluado, ese año no se podrá practicar su evaluación, frente a lo cual, el evaluador debe dejar constancia de ello, aduciéndola situación administrativa presentada, y debe informar por escrito a la secretaria de educación para que repose tal evidencia en la hoja de vida del evaluado; es pertinente precisar, que el hecho que no se practique la evaluación por éstas circunstancias, justificadas legalmente, no significa de manera alguna, que la evaluación es perdida o negativa, simplemente, ese año, el docente no obtiene evaluación ordinaria periódica de desempeño anual.

IV. INSTRUCTIVO PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL PROTOCOLO DE EVALUACIÓN ORDINARIA PERIÓDICA DE DESEMPEÑO ANUAL

Para el diligenciamiento del protocolo de evaluación se debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Recomendaciones

Antes de diligenciar el protocolo lea detenidamente estas instrucciones:

- ✓ Saque una copia del protocolo para cada Docente Tutor a evaluar.
- ✓ Al final del año escolar cuando se realice la calificación y notificación, archívelo en la carpeta de hoja de vida de cada evaluado (sólo al concluir el proceso de evaluación).
- ✓ Tenga en cuenta que el protocolo para la evaluación está dividido en cinco partes:
    - Primera parte. Apertura del proceso
    - Segunda parte. Valoración y Calificación de competencias y desempeños
    - Tercera parte. Perfil de competencias del docente.
    - Cuarta Parte. Notificación.
    - Quinta Parte. Plan de Desarrollo personal y profesional.
- ✓ A continuación se especifica el contenido de cada una de estas secciones y se dan instrucciones para su correcto diligenciamiento.

Primera Parte. Apertura del proceso

Esta sección se completa al momento de empezar el proceso de evaluación (a partir de la posesión en el cargo) y contiene la siguiente información:

1. **IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE TUTOR EVALUADO:** Diligencie los datos de identificación del Docente Tutor evaluado. No utilice puntos ni comas en el número de cédula y registre los nombres y apellidos completos.

2. **IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:** Registre los datos del establecimiento educativo del directivo que va a evaluar al docente tutor.
3. **IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR:** Diligencie los datos de identificación del evaluador. No utilice puntos ni comas en el número de cédula y registre los nombres y apellidos completos.
4. **PERIODO DE EVALUACIÓN:** Registre las fechas correspondientes al proceso de evaluación utilizando el formato *mm/dd/aaaa*. Con base en el calendario académico establezca las fechas de inicio y finalización del proceso. Posteriormente, cuando realice la calificación deberá registrar el número de días correspondientes a licencias e incapacidades. El archivo de Excel calculará automáticamente el número total de días valorados. Para la determinación de este periodo, tenga en cuenta la fecha de inicio del acompañamiento contando desde la asignación al establecimiento educativo como tutor.
5. **FIRMAS DE APERTURA DEL PROCESO:** Imprima la primera parte del protocolo para las firmas de evaluador y evaluado. Recuerde que el Docente Tutor evaluado debe conservar una copia de este protocolo.

Segunda Parte. Valoración y Calificación de competencias y desempeños.

1. Ubíquese en la sección A. COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (70%) y en la columna ÁREA DE GESTIÓN escriba el porcentaje asignado a cada una de las áreas de gestión, de acuerdo con lo concertado entre evaluador y evaluado. Tenga en cuenta que la suma de estos valores debe ser siempre igual a 70% y que esta ponderación se mantiene todo el año.
2. Registre las contribuciones individuales acordadas con el evaluado en los procesos destinados para tal fin.
3. Ubíquese en la sección B. COMPETENCIAS COMPORTAMETALES (30%) y registre las tres (3) de ellas que fueron seleccionadas para el proceso de evaluación.
4. Al finalizar el año escolar, califique cada una de las competencias funcionales y las comportamentales definidas en el proceso, utilizando la escala de uno (1) a cien (100). Registre estos datos en las casillas

"Puntaje". El protocolo automáticamente calculará el promedio y la ponderación que corresponda. Recuerde que esta escala numérica corresponde con a tres categorías cualitativas así:

Categoría	Rango Puntajes	Aplique una calificación en este rango cuando
Sobresaliente (90 - 100 puntos)	90-100	Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. La contribución individual se cumplió, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado.
Satisfactorio (60 - 89 Puntos)	76-89	Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno.
	60-75	Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente (se presentan algunas veces) y se manifiestan sólo en alguna situaciones (existe poca consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos; el resultado es aceptable.
No satisfactorio (1 - 59 Puntos)	31-59	Las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia (casi nunca se presentan) y se manifiestan en muy pocas situaciones (no existe consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero no se evidencia ninguno o casi ninguno de los criterios de calidad definidos; el resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente.

	1-30	Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenciaron en el desempeño del evaluado, es decir, prácticamente nunca mostró las actuaciones intencionales. La contribución individual concertada no se cumplió, y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

5. Marque la casilla correspondiente en la fila "VALORACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO".

Tercera parte. Perfil de Competencias del Docente Tutor

Con los puntajes finales del evaluado, y el gráfico que traza el protocolo, analice y establezca las fortalezas del evaluado y las oportunidades de mejoramiento.

Cuarta Parte. Notificación.

Después de la calificación, imprima el formato de evaluación y firme la notificación con el Docente tutor evaluado.

Quinta Parte. Plan de Desarrollo Personal y Profesional

A partir del análisis detallado del desempeño, establezca en concertación con el evaluado, las necesidades de desarrollo, planteando acciones de mejoramiento específicas.

V. PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Libertad y Orden

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL
PROTOCOLO PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES

I. IDENTIFICACIÓN

A. EVALUADO

Tipo de identificación		No.		Nombres y apellidos	
Establecimiento Educativo		Código DANE		Zona	
Entidad territorial certificada		Municipio Localidad		Cargo	

B. EVALUADOR

Tipo de identificación		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		Fecha inicio		Fecha final		# días licencias incapacidades	

 # TOTAL DÍAS VALORADOS 0

A. COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (70%)

Área de gestión	Competencia	Contribución Individual	VALORACIÓN Puntaje	Prom.	Pond.
Académica %	Dominio curricular				
	Planeación y organización académica				
	Pedagógica y didáctica				
	Evaluación del aprendizajes				
Administrativa %	Uso de recursos				
	Seguimiento de procesos				
Comunitaria %	Comunicación institucional				
	Interacción comunidad / entorno				
0 %			**Subtotal competencias funcionales**		#####

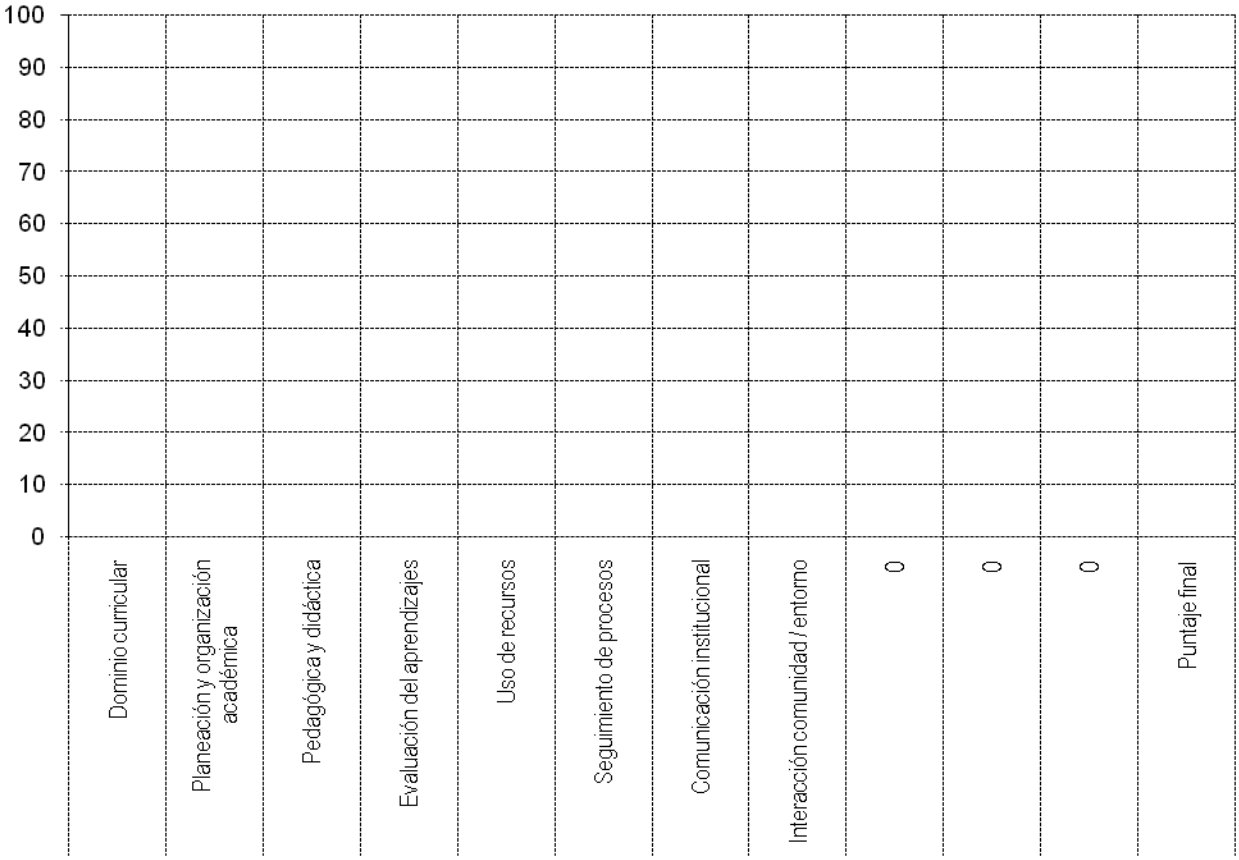
B. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (30%)

Competencia	VALORACIÓN Puntaje	Prom.	Pond.

C. RESULTADO TOTAL (100%)	FINAL
CALIFICACIÓN TOTAL = Σ PONDERACIÓN PROMEDIOS	

VALORACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO NO SATISFACTORIO ☐ SATISFACTORIO ☐ SOBRESALIENTE ☐

III. PERFIL DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE



IV. CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN	
En la fecha _____ se le notifica a _____ el resultado total de la **Evaluación Anual de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes** correspondiente al año escolar _____. Se le entrega copia del resultado y se le hace saber que ante el mismo proceden los recursos de reposición y apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a esta notificación, en los términos que establece el artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, en concordancia con el Código Contencioso Administrativo.	
Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
Ciudad y fecha:	

V. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	
Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas con base en los puntajes finales.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento. Pueden ser nuevas o continuación de las anteriores
Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:	

VI. ALGUNOS EJEMPLOS DE INSTRUMENTOS PARA RECAUDAR EVIDENCIAS

Modelo de ACTA DE ACUERDO Y REGISTRO DE EVIDENCIAS ENTRE EVALUADOR Y EVALUADO.

En la ciudad _____ a los ____ días del mes _____ del año _____, se reunieron en la Entidad territorial _____ el(a) Sr.(a) Formador(a) _____ en calidad de evaluador(a), y el(a) Sr.(a) _____ tutor en comisión_____ en calidad de evaluado, para efectos de suscribir el siguiente Acuerdo de actividades respecto a la evaluación del desempeño anual

_____

_____

_____

_____

Las evidencias, tiempos y competencias que soporta se regirán por lo que se registra a continuación:

No de Folio	Fecha de Incorporación de la evidencia (dd/mm/aaaa)	Tipo de Evidencia (D: documental; T: testimonial)	Nombre de la evidencia (Plan de trabajo, informe, material pedagógico, proyecto de investigación, encuesta, certificación etc.)	Competencia que soporta (Indique el nombre de las competencias funcionales y comportamentales relacionadas con esta evidencia)	Firma (de quien consigna y valora la evidencia)	Enuncie la(s) evidencia(s) a modificar y la fecha en que se realiza (dd/mm/aaaa)	Nombre de la(s) nueva(s) evidencia(s) y la fecha en que se pacta (dd/mm/aaaa)

ENCUESTA PARA RECTORES O DIRECTORES RURALES

Nombre del Establecimiento Educativo: _____
Nombre del Tutor: _____
Fecha: _____

A continuación encontrará seis preguntas que buscan indagar sobre su percepción respecto al desempeño del tutor en su establecimiento educativo, agradecemos su respuesta sincera, marcando con una "x" en la casilla según corresponda teniendo en cuenta que: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=Casi siempre; 4=Siempre.

	1	2	3	4
1. ¿Promueve el tutor un ambiente institucional propicio para la convivencia y el sano aprendizaje?				
2. ¿Prevé y gestiona el tutor materiales pedagógicos adecuados para favorecer su práctica?				
3. ¿Promueve el tutor distintas estrategias para realizar su actividad tutorial?				
4. ¿Motiva un clima para el trabajo en equipo?				
5. ¿El tutor reconoce e interactúa acertadamente con las autoridades administrativas dentro del plantel de enseñanza?				

Gracias por su colaboración

ENCUESTA PARA DOCENTES

Nombre del Establecimiento Educativo: _____
Nombre del Tutor: _____
Fecha: _____

A continuación encontrará seis preguntas que buscan indagar sobre su percepción respecto al desempeño del tutor en su establecimiento educativo, agradecemos su respuesta sincera, marcando con una "x" en la casilla según corresponda teniendo en cuenta que: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=Casi siempre; 4=Siempre.

	1	2	3	4
1. ¿Promueve el tutor un ambiente institucional propicio para la convivencia y el sano aprendizaje?				
2. ¿Promueve el tutor oportunidades y espacios de aprendizaje contextualizando a los participantes?				
3. ¿El tutor dirige el proceso de formación de docentes, demostrando dominio conceptual, metodológico y disciplinar?				

4. ¿Presenta el tutor un plan organizado, con estrategias y acciones y metas bien definidas?				
5. ¿Promueve acciones convincentes que estimulen el mejoramiento y la transformación en las prácticas de aula?				
6. ¿EL tutor realiza procesos de seguimiento, observación y retroalimentación con los docentes a su cargo?				

Gracias por su colaboración