



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

EVALUACION DE DESEMPEÑO 2019

Área de bienestar



¿QUÉ ES LA EVALUACION DE DESMPENÑO?

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente, es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión (Reglamentación Decreto 3782 de 2007 - compilado en el Decreto 1075 de 2015).



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



CUANDO SE EVALUA:

Teniendo en cuenta que la evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes es un proceso continuo, ésta se realiza a lo largo de todo el año escolar, que abarca 40 semanas de trabajo académico y 5 de desarrollo institucional.

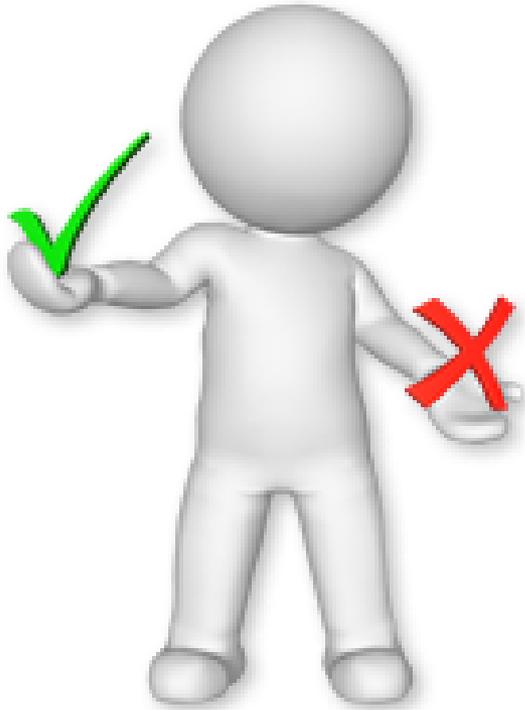
El proceso se debe ajustar al calendario académico de la Secretaría de Educación. Para el año 2019 Resolución 8133 de noviembre de 2018



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



PARA QUÉ SE EVALUA:



- Busca caracterizar el desempeño del docente o directivo docente.
- Identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento.
- y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional.



A QUIÉNES SE EVALÚA

Rectores, directores rurales, coordinadores, docentes orientadores y docentes de aula que ingresaron al servicio educativo mediante concurso de méritos bajo el Decreto Ley 1278 de 2002, y:

- Superaron el periodo de prueba.
- Han sido nombrados en propiedad.
- Se encuentran inscritos en el escalafón docente.
- Su desempeño es igual o superior a tres (3) meses continuos o discontinuos dentro del calendario académico.

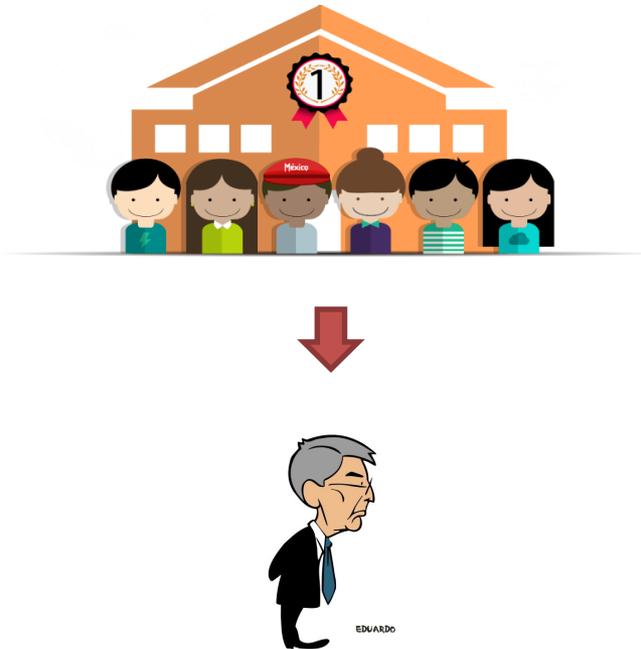


SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



QUIÉNES EVALUAN

- Secretaría de Educación:
Rectores, Directores Rurales



- Rector:
Coordinadores y Docentes



FIGURA 1. ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES



1. PLANEACION Y PREPARACION

1.1 **Identificar** los Directivos Docentes que reúnen **requisitos para evaluación** anual de desempeño:

Para el año 2019 serán evaluados 98 rectores



1.2 **Elaborar** un plan de acción que incluya el **cronograma** del proceso de evaluación definiendo tiempos, actividades, responsables y resultados esperados en cada etapa.



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



1. PLANEACION Y PREPARACION



1.3 Socializar el proceso con todos los evaluados, aclarando la metodología y enfatizando la importancia del proceso en relación con el mejoramiento de la calidad de la educación. Los evaluados deben conocer las competencias y desempeños que se evaluarán, así como los procedimientos e instrumentos que se utilizarán.



2 DESARROLLO DE LA EVALUACION

2.1 Entrevista de inicio:

- Concertación sobre el Plan de desarrollo personal y profesional.

1. Concertación de:

- Competencias
- Contribuciones
- Criterios
- Evidencias

2. Concertación de la ponderación de las áreas.



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

COMPETENCIAS



La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de **competencias**.

Una **competencia** se puede definir como una característica intrínseca de un individuo, que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados.



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

COMPETENCIAS

Las **competencias funcionales** corresponden al 70 % de la evaluación, expresan el desempeño específico de las funciones, definidas por áreas de gestión: directiva, académica, administrativa y comunitaria.

Las **competencias comportamentales** constituyen el 30 % de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

COMPETENCIAS FUNCIONALES

| ÁREA DE GESTIÓN | COMPETENCIAS/ Directivos docentes |
|-----------------|---|
| Directiva | <ul style="list-style-type: none">• Planeación y organización directiva• Ejecución |
| Académica | <ul style="list-style-type: none">• Pedagógica y didáctica• Innovación y direccionamiento de procesos académicos |
| Administrativa | <ul style="list-style-type: none">• Administración de recursos• Gestión del talento humano |
| Comunitaria | <ul style="list-style-type: none">• Comunicación institucional• Interacción con la comunidad y el entorno |



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

COMPETENCIAS COMPORAMENTALES

TABLA 2. COMPETENCIAS COMPORAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

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



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

CONTRIBUCIONES

Es el 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 y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas.



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

CRITERIOS

Los **criterios** son el conjunto de **atributos** que debe presentar el resultado obtenido y el desempeño del evaluado.

Pueden ser cuantitativos (tiempos, cantidades, proporciones) o cualitativos (calidades, grados); podría decirse que estos criterios son las metas que se proponen evaluador y evaluado frente al resultado deseado.



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

EVIDENCIAS



Las **evidencias** son el conjunto de pruebas objetivas (documentales y testimoniales) del logro de las contribuciones individuales. Pueden ser de cumplimiento o avance y es necesario indicar cuáles serán las evidencias requeridas para cada una de las valoraciones



2.1 ENTREVISTA DE INICIO

EVIDENCIAS

TABLA 6. EJEMPLO DE CRITERIOS Y EVIDENCIAS ASOCIADOS A UNA CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL DE UN DOCENTE.

| Contribución | Criterios | Evidencias | |
|---|---|--|--|
| | | Primera valoración | Segunda valoración |
| Diseñar el plan anual de trabajo para su área basado en el PEI de la institución educativa. | 1) Entrega 2 informes (informe de avance a mitad de año e informe final al concluir el año) 2) Especifica las metodologías y los recursos para desarrollar las competencias de los estudiantes 3) Incluye una (1) cartilla con actividades didácticas 4) Incluye dos (2) instrumentos de evaluación por competencias 5) Especifica los recursos materiales y humanos requeridos | <ul style="list-style-type: none"> ■ Documento teórico y metodológico preliminar, elaborado por el docente ■ Informe de avances del plan ■ Instrumento de evaluación ■ Videos y fotografías de la aplicación del modelo ■ Encuesta a estudiantes ■ Pauta de observación en clase | <ul style="list-style-type: none"> ■ Documento teórico y metodológico final elaborado por el docente ■ Informe final del plan ■ Cartilla con actividades didácticas ■ Instrumento de evaluación ■ Videos y fotografías de la aplicación del modelo ■ Encuesta a estudiantes ■ Pauta de observación en clase |





Gracias



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

 **CUNDINAMARCA**
unidos podemos más

