

Radicado: K 2016090001226

Fecha: 27/10/2016

Tipo: CIRCULAR  
Destino: OTRAS



**De:** NÉSTOR DAVID RESTREPO BONNETT  
Secretario de Educación de Antioquia

**Para:** Directores(as) de Núcleo Educativo, Directivos Docentes, Docentes con Superior Inmediato, Docentes sin Superior Inmediato de Instituciones y Centros Educativos de los 117 municipios no certificados del Departamento de Antioquia.

**Asunto:** Evaluación de Período de Prueba correspondiente al año 2016, de docentes y directivos docentes que se rigen por el Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002.

### La Evaluación del Período de Prueba

Es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, en cuanto a sus niveles de idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, lo cual la convierte en factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Esta evaluación principalmente pretende observar el ajuste del educador con su nueva gestión, es decir, su adecuación y afinidad con el entorno educativo y la manera como se desenvuelve en él.

La evaluación en período de prueba parte de la idea que el docente o directivo docente es idóneo para el ejercicio del cargo, derivada de su título profesional y la superación de un concurso público. Sin embargo, es menester constatar que tal circunstancia guarda estrecha relación con el ejercicio práctico de su labor docente, reflejada en su desempeño laboral objeto de valoración.

### Características de la Evaluación del Período de Prueba

La evaluación en período de prueba es un proceso **continuo** aplicado durante la totalidad del período evaluado, y sus resultados conducen a establecer si el docente o directivo docente posee las competencias necesarias para desempeñar el cargo para el cual concursó.

De igual manera es **sistemático**, debido a que su ejecución conlleva una secuencia de pasos desde la planeación del proceso hasta el análisis y uso de los resultados.

Por último, se trata de un proceso **basado en evidencias**, que se sustenta en la recolección de pruebas y en la demostración objetiva del desempeño del evaluado, posibilitando así que cualquier funcionario que acceda a la carpeta de evaluación pueda emitir un juicio igual al entregado por el evaluador.

### **Ámbito de Aplicación**

La evaluación del período de prueba será aplicada al educador que tras superar satisfactoriamente todas las etapas del concurso de méritos, haya sido nombrado para ocupar un cargo vacante. Esta evaluación se realizará al finalizar el año escolar dentro del cual fue designado, siempre y cuando su desempeño en el cargo sea por lo menos de **cuatro meses**. Si al finalizar el año el docente o directivo docente no ha cumplido los cuatro meses requeridos, su evaluación deberá efectuarse hasta finalizar el año escolar siguiente, de acuerdo con el artículo 31 del Decreto 1278 de 2002. Es por ello que se insta a los responsables de los procesos valorativos de verificar que el evaluado efectivamente haya prestado el servicio por el tiempo mínimo requerido.

### **Roles claves en la Evaluación del Período de Prueba**

Teniendo en cuenta el rol asignado a cada uno de los entes que intervienen en el proceso de evaluación del período de prueba de los docentes y directivos docentes, independientemente de otras obligaciones, deben tener la responsabilidad y autoridad que incluya:

#### **Comisión Nacional del Servicio Civil**

Aprobar los protocolos diseñados para la evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.

#### **Ministerio de Educación Nacional**

1. Elaborar las orientaciones y diseñar los protocolos para la evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Dar asistencia técnica a las Entidades Territoriales Certificadas sobre el proceso de evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.

#### **Entidad Territorial Certificada**

1. Adoptar el protocolo para la evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.
2. Socializar, divulgar y acompañar el proceso para la evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente en su jurisdicción.

#### **Evaluador**

1. Organizar e implementar el proceso para la evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente a su cargo.
2. Generar encuentros para la reflexión y retroalimentación durante el proceso de evaluación del período de prueba con los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.

#### **Evaluado**

1. Conocer el propósito, orientaciones, protocolo utilizado en evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes del Estatuto de Profesionalización Docente.

2. Participar activamente en el proceso y solicitar a la Secretaría de Educación la evaluación del período de prueba, en caso de que el evaluador no lo haya realizado en el tiempo establecido para este fin.

### Competencias a evaluar

#### Competencias Directivos Docentes

1. **Competencias funcionales:** Se espera que un directivo docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña, posea el conocimiento, las habilidades, valores y actitudes que le permitan desempeñarse adecuadamente en las distintas competencias de cada una de las cuatro áreas de gestión:

Área de Gestión	Competencia
Directiva	1. Planeación y organización
	2. Gestión estratégica
	3. Construcción de clima escolar
Administrativa y Financiera	4. Orientación de la administración escolar
	5. Optimización recursos físicos y financieros
	6. Gestión del talento humano
Académica	7. Pedagógica
	8. Mejoramiento continuo en los procesos académicos
Comunitaria	9. Comunicación y convivencia institucional
	10. Interacción con la comunidad y el entorno

2. **Competencias comportamentales:** Se espera que un directivo docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña, posea el conocimiento, las habilidades, valores y actitudes necesarios para el desempeño adecuado en las cinco competencias:

Competencias Comportamentales
Liderazgo y motivación al logro
Sensibilidad
Comunicación asertiva
Trabajo en equipo
Negociación y mediación

## Competencias Docentes

1. **Competencias funcionales:** Se espera que un docente que aspira a ingresar o uno que se desempeña, posea el conocimiento, las habilidades, valores y actitudes que le permitan desempeñarse adecuadamente en las distintas competencias de cada una de las tres áreas de gestión:

### a. Gestión Académica:

Área de Gestión	Competencia
Académica	1. Dominio conceptual
	2. Planeación y organización académica
	3. Didáctica
	4. Evaluación del aprendizaje
Administrativa	5. Apoyo a la gestión académica
	6. Administración de recursos
Comunitaria	7. Convivencia institucional
	8. Interacción con la comunidad y el entorno

### 2. Competencias Comportamentales:

Competencias
Liderazgo y motivación al logro
Sensibilidad
Comunicación asertiva
Trabajo en equipo
Negociación y mediación

## Etapas de la evaluación del periodo de prueba

### Primera etapa

#### *Entrevista de inicio.*

El propósito principal es presentar los elementos básicos que se deberán tener en cuenta en el proceso de evaluación del periodo de prueba. Una segunda finalidad reside en proporcionar al Docente o Directivo Docente información sobre el establecimiento educativo, su filosofía, valores, normas, costumbres, el proyecto educativo institucional, el plan operativo anual, el manual de convivencia; así como también las competencias propias del cargo que serán objeto de evaluación y los resultados esperados en desarrollo

de Orientaciones y Protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los Directivos Docentes y Docentes, los proyectos o programas específicos; los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros a disposición y la cultura organizacional del establecimiento educativo.

El producto de esta fase de concertación es el acuerdo en sí mismo considerado, por lo tanto es factible que vaya consignado en un documento o acta firmada por las partes, a más tardar a los 30 días siguientes a la posesión en el cargo en periodo de prueba, y glosarse a la carpeta de evaluación consolidada por cada evaluado.

## **Segunda etapa**

### ***Desarrollo del proceso de evaluación***

De acuerdo con los términos pactados en la entrevista de inicio, se debe llevar a cabo el proceso de evaluación, recogiendo y adosando a la carpeta del Docente o Directivo Docente a evaluar, las evidencias que permitan validar el cumplimiento de sus funciones. Para lograr este propósito, le corresponde al evaluado allegar a su carpeta las evidencias que fueron previamente convenidas para la demostración de sus desempeños, en los tiempos en que se fijaron.

### ***Seguimiento al proceso de evaluación***

Siendo que uno de los objetivos propios del proceso de evaluación es el mejoramiento continuo, la retroalimentación entre evaluador y evaluado es de vital importancia, por tanto, es importante que durante todo el periodo de prueba el evaluador haga un seguimiento al desempeño laboral del servidor, para ello pueden programarse reuniones periódicas (bimestrales, trimestrales, etc.) para la observación continua, sin que de ellas se desprenda ningún tipo de valoración parcial.

## **Tercera etapa**

### ***Evaluación y Calificación***

Una vez culminado el año escolar, siempre que el educador haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro meses, le corresponde al evaluador constatar los resultados obtenidos por el evaluado de acuerdo con las evidencias recolectadas. La evaluación se realiza tomando como criterio central lo demostrado por dichas evidencias de acuerdo con las funciones desempeñadas por el Docente o Directivo Docente. La calificación debe estar fundamentada en parámetros objetivos y observables.

El puntaje otorgado a las competencias y desempeños así como el resultado final obtenido, se consignará en el protocolo de evaluación adoptado para tal fin.

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

- **No satisfactorio:** 1 a 59 puntos porcentuales
- **Satisfactorio:** 60 a 89 puntos porcentuales
- **Sobresaliente:** 90 a 100 puntos porcentuales

De acuerdo con el artículo 31 del Decreto 1278 de 2002, la calificación mínima aprobatoria del periodo de prueba es del 60% de la evaluación. El plazo máximo para proferir la calificación definitiva es el último día del año escolar.

**Cronograma de Actividades**

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Socialización y entrevista de inicio del proceso de evaluación de periodo de prueba	A partir de la fecha de inicio de labores en el establecimiento educativo.	Socialización del proceso e instrumentos	Docentes a evaluar y Directivos evaluadores con conocimientos del proceso y de los instrumentos a utilizar (Guía 10 MEN ) Acta o Acuerdo firmado por las partes
Desarrollo del proceso de evaluación	Durante el periodo a evaluar.	El evaluado recolecta las evidencias previamente convenidas para la demostración de sus desempeños, en los tiempos en que se fijaron.	Carpeta de evidencias
Seguimiento del proceso de evaluación	Durante el periodo de prueba a evaluar	Reuniones periódicas, entrevistas, encuentros virtuales entre evaluador y evaluado de acuerdo a las necesidades. Encuestas, diarios de campo, planes de áreas, sistematización de experiencias significativas.	Planes de mejoramiento y recomendaciones. Acuerdos mutuos de los compromisos.
Evaluación y calificación	Hasta el 25 de Noviembre, para aquellos que cumplen los cuatro meses de labores en el establecimiento educativo y que son objeto de evaluación en el periodo lectivo 2016.	Valoración del evaluado de acuerdo con las evidencias recolectadas	Diligenciamiento de los protocolos de Competencias Notificación análisis y uso de resultados
Entrega de resultados	28 de noviembre – 02 de diciembre de 2016	Entrega de protocolos radicados a la secretaría de Educación de Antioquia-Dirección de Talento Humano Docente	Protocolos legalizados en medio magnético e impresos y notificados en la hoja de vida de cada evaluado. Respuesta a recursos. Aplicativo consolidado de información por evaluador.

### Notificaciones y Recursos

Al ser la calificación del proceso de evaluación una decisión que afecta directamente al evaluado, éste tiene derecho no sólo a conocerla sino también a ser notificado en debida forma, y proponer los recursos a los que haya lugar. Así mismo, tiene derecho a acceder a su carpeta de evaluación sin restricción alguna.

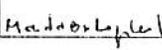
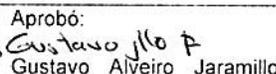
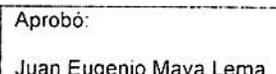
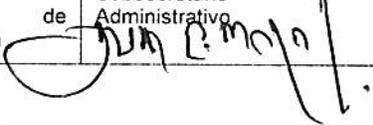
El resultado se notificará personalmente al evaluado y en caso de no ser posible se efectuará por aviso en los términos de los artículos 67 y 69, respectivamente, del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Contra la decisión contenida en el protocolo de evaluación, proceden los recursos ante el mismo funcionario que la adoptó, es decir el evaluador, o ante su inmediato superior jerárquico.

En los términos del 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, para que la aclare, modifique, adicione o revoque.
- Recurso de apelación, ante el inmediato superior jerárquico o funcional del evaluador, con el mismo propósito.

  
NÉSTOR DAVID RESTREPO BONNETT  
Secretario de Educación de Antioquia

Preparó:  Martha Loret Lindo Zapata Profesional Universitario 27-09-2016	Revisó:  Teresita Aguilar Garcia Directora Jurídica 	Aprobó:  Gustavo Alveiro Jaramillo Franco Subsecretario de Planeación Educativa	Aprobó:  Juan Eugenio Maya Lema Subsecretario Administrativo 
--	--	--	--