

FO-M9-P3-03-V01

CIRCULAR EXTERNA No. 560046

1.210.20-33-560046

Santiago de Cali, 13 de enero de 2021.

PARA: Directivos Docentes de los 149 Establecimientos Educativos Oficiales de los 34 municipios no certificados de la ETC Valle del Cauca; Coordinadores y equipo de Profesionales de los Grupos de Apoyo a la Gestión Educativa Municipal-GAGEM-.

DE: Dra. Ana Milena Ortiz Sánchez, Secretaria de Educación Departamental (E)




ASUNTO: Orientaciones generales para el proceso de Evaluación Ordinaria Anual de Desempeño Laboral de Docentes, Directivos Docentes, Docentes Orientadores, Docentes Tutores regidos por Estatuto de Profesionalización Docente-Decreto Ley 1278 de 2002.

La evaluación anual de desempeño laboral del directivo docente y docente está establecida en el Decreto-Ley N°1278 de 2002, Decreto N°1075 de 2015 y el Decreto N° 3782 de 2007.

Igualmente, a través de la Resolución N° 1.210-68-0004 del 5 de enero de 2021, la Secretaría de Educación Departamental modificó la Resolución N° 02179 del 5 de noviembre de 2020, a través del cual se estableció el CALENDARIO ACADEMICO A, año 2021 para los Establecimientos Educativos Oficiales de los Municipios no certificados del Departamento del Valle del Cauca, que prestan el servicio público educativo en los niveles de preescolar, básica, media y educación de adultos, y se dictan otras el *crónograma de actividades de evaluación de desempeño laboral y/o periodo de prueba de Directivos Docentes y docentes vinculados con el Decreto Ley 1278 para el año lectivo 2020*". En dicho acto administrativo se establecieron seis (6) semanas de desarrollo institucional.

Es preciso mencionar que las dos (2) semanas de desarrollo institucional comprendidas entre el 18 al 31 de enero de 2021, hacen parte del trabajo institucional, por tanto, se incluyen en el proceso de evaluación del periodo de prueba y de la evaluación anual de desempeño laboral, sobre todo en lo referente a la concertación de objetivos de acuerdo con las competencias funcionales y comportamentales definidas para cada tipo de cargo, según el área de gestión.

De otra parte, mediante la Directiva N°18 del 28 de diciembre de 2020, el Ministerio de Educación Nacional, definió las orientaciones para la implementación de los Planes de Alternancia Educativa y la incorporación de los recursos asignados del Fondo de Mitigación

NIT: 890399029-5
Palacio de San Francisco - Carrera 6 Calle 9 y 10. www.valledelcauca.gov.co
Teléfono: 6200000 Ext: 1500 - 1508.    #ValleInvencible
Sitio WEB: www.valledelcauca.gov.co
E-mail: despachoseceduccion@valledelcauca.gov.co
Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

de Emergencia en la vigencia 2021; así mismo, se planteó el inicio del 100% de las instituciones educativas bajo el esquema de alternancia en procura de un retorno gradual, progresivo y seguro a la presencialidad.

En este sentido y con el fin de brindar orientaciones para el proceso de evaluación de desempeño para directivos docentes y docentes vinculados con el Decreto Ley 1278 de 2002 en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria, se indica que si bien las normas establecen el estado de emergencia sanitaria y crean otras condiciones de atención laboral, los directivos docentes y docentes no están imposibilitados para atender sus funciones y deberán dar cumplimiento a sus actividades del quehacer profesional a través de la utilización de diversos recursos didácticos, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales de forma flexible.

Cabe precisar que los cambios y/o modificaciones de las actividades cronogramadas deben darse a conocer al evaluador y entrar a modificar las acciones y el seguimiento de sus compromisos de manera concertada.

Se reitera que, a pesar de que algunos docentes y directivos docentes se encuentren inhabilitados en la realización de actividades, encuentros u otras actividades presenciales, las acciones pedagógicas continúan, bajo esta premisa se debe entender una docencia basada en el desarrollo de las competencias y desempeños de los estudiantes, utilizando una metodología de enseñanza-aprendizaje flexibles y una variedad de recursos educativos como los referidos en los cuadernillos sobre orientaciones pedagógicas para el trabajo curricular flexible y evaluación de los aprendizajes en casa elaborados por el colectivo de profesionales de la Subsecretaría de Calidad con el concurso de actores educativos de los establecimientos educativos del sector oficial, adaptando los criterios de evaluación a nuevas metodologías y una nueva forma de apreciar o valorar los contenidos.

Por lo cual, el evaluador y evaluado seguirán concertando la modificación y el seguimiento de las acciones y compromisos de los procesos de aprendizaje de forma flexible, es decir que la carpeta de evidencias a entregar por el evaluado debe ser flexibilizadas, priorizando la entrega virtual o electrónica o física de ser necesario. Es ineludible puntualizar, en primera instancia, que el evaluado debe dar a conocer al evaluador los cambios que realizará, con el propósito de dar inicio a la concertación, con el fin de que no se vea afectada dicha actuación.

Es de aclarar que el tiempo laboral debe ajustarse a lo referido en la Guía Metodológica N° 31 sobre Evaluación Anual de Desempeño Laboral Pp.10 y 11 Fundamento Legal; por lo tanto, los docentes y directivos docentes no están impedidos en cumplir sus funciones educativas y deberán dar cumplimiento a sus actividades de forma flexible, pues aunque las condiciones cambiaron el propósito de la evaluación anual de desempeño sigue siendo el mismo en su esencia "obtener información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado".

1. Generalidades de la Evaluación Ordinaria Anual de Desempeño año 2021.

La Secretaría de Educación del Valle del Cauca, de acuerdo con los señalamientos del Decreto N°. 3782 del 2 de octubre de 2007 referido a la Evaluación Anual de Desempeño de Docentes y Directivos docentes y en concordancia con los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación Nacional en la Guía No. 31: " Guía Metodológica: Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002"; se presenta la ruta metodológica para realizar el proceso de Evaluación anualidad 2021, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad en procura de cumplir satisfactoriamente con el detallado del Macroproceso M3: "Gestionar el Desarrollo Social", Proceso M3P1: "Gestionar el Servicio Educativo" y en consecuencia de lo establecido en el Procedimiento PR-M3-P1-06: "Procedimiento para Gestión de la Evaluación Educativa".

Se espera que los diferentes actores del proceso, evaluadores y evaluados, se orienten hacia el mejoramiento continuo. Esto sólo será posible en la medida en que la comunidad educativa se proponga el desarrollo responsable del proceso de evaluación, lo que implica el uso constructivo de los resultados para impactar positivamente sobre el desempeño de los docentes y directivos docentes, y por ende de las instituciones educativas y sus estudiantes.

Cabe reiterar que para la evaluación anual del desempeño laboral el evaluador emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre y cuando el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo como mínimo tres (03) meses continuos o discontinuos, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Para el caso de la Evaluación de Período de Prueba para docentes y directivos docentes que ingresan al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio, para inscripción en el escalafón docente.

La calificación final resultará de la valoración objetiva de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados. El protocolo de evaluación que se utilizará para el presente año lectivo 2021 será el que se encuentre los sitios Web que se relacionan a continuación:

- ✓ <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-246098.html? noredirect=1>.
- ✓ <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-139134.html>.

Se resalta que deberán consignarse los compromisos y contribuciones individuales acordadas al inicio del presente año lectivo.

Se recomienda a los evaluadores y evaluados que programen reuniones periódicas para el seguimiento tanto del proceso de evaluación como del Plan de Mejoramiento Individual de cada Directivo docente o docente, sin que ello implique necesariamente la emisión de una valoración parcial, para ello es importante considerar las actividades planteadas en las semanas de desarrollo institucional, así:

Ítem	SEMANAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Resolución N° 1.210-68-0004 del 5 de enero de 2021		
	Desde	Hasta	Duración (en semanas)
1	18 de enero	31 de enero	Dos (2) semanas
2	29 de marzo	04 de abril	Una (01) semana
3	19 de julio	24 de julio	Una (01) semana
4	11 de octubre	17 de octubre	Una (01) semana
5	06 de diciembre	12 de diciembre	Una (01) semana
N° TOTAL SEMANAS			Seis (06) semanas

Ámbito de Aplicación: La evaluación anual de desempeño 2021 aplica a los Directivos docentes y Docentes de Instituciones y Centros Educativos oficiales del Departamento del Valle del Cauca, que aprobaron el período de prueba en 2020 habiendo laborado durante más de cuatro (04) meses en una Institución o Centro Educativo Oficial y los que fueron evaluados en su desempeño anual en el año lectivo 2020, vinculados según Decreto-Ley N° 1278 de 2002.

Propósito de la Evaluación de Desempeño: La evaluación anual de desempeño se orienta a verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los Directivos docentes y Docentes en el desempeño de sus funciones, a partir de la información objetiva, válida y confiable que posibilite el acompañamiento y seguimiento para el mejoramiento de su labor profesional docente y/o Directiva docente. Los resultados de la evaluación anual de desempeño hacen parte de la Autoevaluación Institucional y se constituyen en un insumo base para el diseño de los Planes de Bienestar, de los Docentes, Estímulos e Incentivos, Becas para la Excelencia Educativa, Mejoramiento Institucional (PMI) y del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD).

Principios que rigen la Evaluación de Desempeño: La evaluación para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón se regirá por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad.

Responsables del proceso: La evaluación anual de desempeño de Directivos Docentes y Docentes, de acuerdo con lo establecido en el Decreto N°3782 de 2007, es responsabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC-, del Ministerio de Educación Nacional, de la Secretaría de Educación del Valle del Cauca, de los evaluadores y los evaluados de las instituciones educativas oficiales de la ETC Valle del Cauca.

Período de Evaluación: La evaluación anual de desempeño laboral 2021, como proceso permanente, sistemático y continuo, debe partir de la valoración de los avances con respecto a la evaluación anterior y debe realizarse durante la última semana de desarrollo institucional comprendidas del 06 al 12 de diciembre de 2021, según lo previsto en la Resolución N°1.210-68-0004 del 5 de enero de 2021.

Responsabilidades de la Secretaría de Educación del Valle del Cauca:

1. Organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño.
2. Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
3. Evaluar a los Rectores, Directores y docentes sin superior inmediato y cumplir en las responsabilidades como evaluador.
4. Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando ello no sea así.
5. Analizar los resultados de la evaluación como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento.
6. Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados de la evaluación anual de desempeño, al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos que estos definan.
7. Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.

Responsabilidades de los Directivos docentes (Rectores y Directores rurales):

1. Participar del taller de socialización de herramientas y metodología de la Evaluación de Desempeño anual, programada por los Grupos de Apoyo a la Gestión Educativa Municipal GAGEM y el Equipo de Evaluación de la Subsecretaría de Calidad de la Secretaría de Educación Departamental.
2. Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación.
3. Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la calificación y valoración, respectivas, en la forma y oportunidad establecidas.
4. Notificar al evaluado el resultado final de su evaluación.
5. Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico.
6. Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos.
7. Entregar a la Secretaría de Educación del Valle del Cauca, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados, firmados por el evaluador y el evaluado.
8. Evaluar a coordinadores y docentes a su cargo.
9. El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en el Código de Procedimiento Civil y el Código Único Disciplinario. El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En caso de presentarse esta situación administrativa el Directivo Docente deberá

NIT: 890399029-5

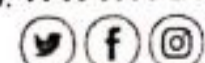
Palacio de San Francisco – Carrera 6 Calle 9 y 10. www.valledelcauca.gov.co

Teléfono: 6200000-Ext: 1500 – 1508.

Sitio WEB: www.valledelcauca.gov.co

E-mail: despachoseceduccion@valledelcauca.gov.co

Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

 **#ValleInvencible**

informar al inicio del año lectivo 2021 la inhabilidad a fin de tomar las decisiones pertinentes frente al caso.

Responsabilidades del evaluado:

1. Informarse sobre el objetivo, las orientaciones y la metodología del proceso de evaluación.
2. Facilitar y participar activamente en el proceso.
3. Aportar oportunamente las evidencias pertinentes sobre su desempeño laboral, las cuales serán debidamente solicitadas por su evaluador.
4. Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello.
5. Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional docente.
6. Realizar un proceso de autoevaluación, que corresponde al primer momento de la evaluación, estableciendo un Plan de Mejoramiento Profesional el cual será el insumo para valorar su desempeño anual.

Nota: Es importante señalar que en las 97 instituciones educativas en donde se implementa el Programa "Todos a Aprender", la concertación de los objetivos de la evaluación anual del desempeño laboral debe ser concordante con las responsabilidades que tienen los docentes que son acompañados en términos de:

1. Hacer seguimiento al aprendizaje de los estudiantes.
2. Participar activamente en las Sesiones de Trabajo Situado-STS-, de su Comunidad de Aprendizaje.
3. Recibir el acompañamiento del tutor en el aula de clase y participar en una constante reflexión pedagógica, encaminada a mejorar sus prácticas de aula y, en particular, el aprendizaje de sus estudiantes.
4. Aplicar las pruebas definidas por el Programa para evaluar con propósito formativo los aprendizajes de los estudiantes.
5. Fomentar el Conocimiento Didáctico de los Contenidos pedagógicos indicados por el programa, con el fin de fortalecer el desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes.
6. Usar pedagógicamente los materiales educativos distribuidos por el Programa.
7. Incorporar en las prácticas de aula, elementos propios de la gestión de aula y evaluación para el aprendizaje de los estudiantes.
8. Participar en actividades de formación y actualización, organizadas por el programa.
9. Aplicar de manera autónoma los lineamientos pedagógicos generados por el Programa, con el fin de mejorar progresivamente el aprendizaje de los estudiantes.
10. Apropiar con acompañamiento del tutor, los modelos de mallas curriculares propuestos por el Ministerio de Educación Nacional en coherencia con los referentes nacionales.

NIT: 890399029-5


Palacio de San Francisco – Carrera 6 Calle 9 y 10. WWW.valledelcauca.gov.co

Teléfono: 5200000 Ext: 1500 – 1508.

Sitio WEB: www.valledelcauca.gov.co

E-mail: despachoseceducacion@valledelcauca.gov.co

Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

 **#ValleInvencible**

¿Qué se evalúa?¹

Se evalúa de acuerdo a las contribuciones individuales relacionadas con metas, actividades y tareas con base en el perfil de competencias tanto funcionales como comportamentales, lo que dará como resultado el registro de los ajustes necesarios en los planes personales y de mejoramiento institucional.

Se evalúan las competencias funcionales definidas por la Secretaria de Educación del Valle del Cauca, como se indica a continuación:

Competencias funcionales de los Docentes y Directivos docentes según el área de Gestión		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos docentes
Directiva		<ul style="list-style-type: none"> • Planeación y organización directiva • Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio curricular • Planeación y organización académica • Pedagógica y didáctica • Evaluación del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica y didáctica • Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de recursos • Seguimiento de procesos 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno.

Cada una de las competencias funcionales relacionadas anteriormente, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes, se definen¹ por un conjunto de actuaciones intencionales que constituyen referentes para establecer los resultados o contribuciones individuales del docente o directivo docente evaluado.

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 y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas. Más adelante, en el apartado dedicado a la metodología de evaluación, se explica cómo formular contribuciones individuales.

¹ Ibíd.

De otra parte, las competencias comportamentales² se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. Representan el 30% del total de la evaluación y son comunes a docentes y directivos docentes. A continuación, se presentan las siete (7) competencias comportamentales establecidas para la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

Para los Rectores, Directores, Coordinadores y Docentes:

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

Para aportar al proceso, cada evaluado debe organizar y presentar una carpeta de evidencias (físicas y/o magnéticas), que dé cuenta de las acciones realizadas a lo largo del proceso, lo cual permitirá al evaluador y al evaluado concertar y determinar el puntaje respectivo de la evaluación y al evaluador otorgar el respectivo puntaje y/o valoración en la evaluación.

Con la carpeta de evidencias se le otorga voto de confianza al docente y directivo docente evaluado, garantizándole objetividad, respeto al debido proceso, principio de favorabilidad y respeto a la dignidad humana y profesional.

2. Proceso de evaluación².

Socialización. Se realiza con todos los docentes y directivos docentes que serán 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 que se evaluarán, así como los procedimientos e instrumentos que se utilizarán. Es muy importante que los participantes estén bien informados sobre el proceso y las competencias evaluadas, para generar un ambiente de confianza y colaboración.

Entrevista inicial. Se realiza entre el evaluador y el evaluado, en la cual de manera concertada se reflexiona sobre las oportunidades de mejoramiento y necesidades de desarrollo personal y profesional del evaluado. Este primer encuentro debe planificarse con la debida antelación y debe preverse su realización en un ambiente tranquilo y respetuoso,

² Ibíd.

que permita explorar con el evaluado el cumplimiento de las responsabilidades y los compromisos adquiridos, así como los aspectos susceptibles de mejoramiento, formación y cualificación, aprendizaje y cambio.

La clave para una buena entrevista de evaluación de desempeño laboral estriba en que se maneje con sencillez y flexibilidad, según los propósitos de la evaluación, el Protocolo y las competencias a evaluar y las responsabilidades específicas del trabajo de cada una de las personas evaluadas.

Recolección de evidencias. La evaluación anual del desempeño laboral demanda del acopio y de la recolección permanente de evidencias, las cuales sustentan las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Cada docente o directivo docente evaluado debe organizar una Carpeta de evidencias, donde guardará las diferentes evidencias que va recolectando a lo largo del proceso de evaluación (que pueden ser durante todo el año lectivo, según los acuerdos establecidos entre evaluado y evaluador); consultada dicha carpeta podrá ser enriquecida por el evaluado y por el evaluador durante el proceso.

Es de anotar que los cambios y/o modificaciones de las actividades cronogramadas deben darse a conocer al evaluador y entrar a modificar las acciones y el seguimiento de sus compromisos de manera concertada. Es fundamental que las modificaciones que se lleguen a realizar deben ser concertados entre evaluado y evaluador, a fin de que no se vea afectada esta actuación.

Se sugiere ingresar a la carpeta las evidencias claramente relacionadas con las contribuciones individuales establecidas y con las competencias comportamentales seleccionadas para la evaluación.

Acuerdos iniciales. El evaluador y el evaluado deben concertar una fecha para programar las reuniones periódicas para el seguimiento del proceso de evaluación (Teniendo en cuenta que la evaluación es un proceso continuo); este encuentro personal entre evaluador y evaluado es de gran importancia, pues permitirá conocer las condiciones en que se ha desempeñado el evaluado, impulsar su mejoramiento durante el resto del año que se está evaluando y proponer ajustes que garanticen su desarrollo personal y profesional. Se debe dejar constancia de comunicación de la fecha de inicio del proceso y de los acuerdos establecidos entre evaluador y evaluado.

Seguimiento. El seguimiento se hará durante el año lectivo, el evaluado recolectará nuevas evidencias después de la valoración inicial, que den cuenta del desempeño y los resultados de su trabajo frente a las contribuciones individuales y actuaciones intencionales durante el tiempo transcurrido desde el momento de la valoración inicial hasta el final del año escolar. Las nuevas evidencias recolectadas, igualmente se deben valorar para asignar las calificaciones respectivas, de acuerdo con los lineamientos que se describieron para la primera valoración.

Valoración final. Entrevistarse nuevamente con cada evaluado para notificar el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes; además se acordará con el evaluado un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, con el fin de establecer sus principales fortalezas y oportunidades de mejoramiento.

Protocolos de Evaluación: Teniendo en cuenta que La Directiva Ministerial N°38 del 7 de diciembre de 2018 y la Guía N° 31 continúan vigentes y a la fecha no han sido modificados los protocolos de evaluación anual de desempeño de Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores, los cuales fueron contemplados por la Resolución N° 100069325 del 2015 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, siguen vigentes salvo las disposiciones jurisprudenciales que sean proferidas por la autoridad competente.

3. Calendario para el proceso de Evaluación anual de Desempeño de Docentes y Directivos docentes año lectivo 2021:

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y preparación del proceso	Enero 18 al 31 de 2021.	Reunión preparatoria del Equipo de Gestión de la Evaluación Educativa de la Secretaría de Educación del Valle del Cauca.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de Actos Administrativos: Resolución de evaluadores de Docentes, Directivos/docentes y docentes tutores PTA. ✓ Emisión de Circulares Orientadoras del Proceso Evaluador. ✓ Preparación y manejo de las guías de evaluación de desempeño No. 31: Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral y de la guía "La evaluación ordinaria periódica de desempeño anual de los Docentes Tutores regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente", además de los instrumentos y herramientas para el proceso.
Socialización y entrevista	Enero 18 al 31 de 2021.	Encuentros virtuales, telefónicos o presenciales entre evaluadores y evaluados. Tener en cuenta los planes de alternancia para	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento y apropiación de los Instrumentos de Evaluación (Protocolos) ✓ Definición de los Procedimientos de aplicación. ✓ Divulgación del cronograma de actividades. ✓ Responsabilidades a ejecutar por parte de los evaluadores y evaluados. ✓ Acciones a desarrollar.

NIT: 890399029-5

Palacio de San Francisco – Carrera 6 Calle 9 y 10. www.valledelcauca.gov.co

Teléfono: 6200000 Ext: 1500 – 1508.

Sitio WEB: www.valledelcauca.gov.co

E-mail: despachoseceduccion@valledelcauca.gov.co

Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia




#ValleInvencible

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
		llevar a cabo el debido proceso	
Concertación de objetivos con los evaluados	Enero 18 al 31 de 2021.	Programación de tiempos y espacios para dar cumplimiento seguimiento a los desempeños de los Directivos docentes y docentes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Socialización de los Protocolos y aspectos a evaluar. ✓ Establecimiento de acuerdos mutuos de compromisos 2021. ✓ Formulación del Plan de Mejoramiento Profesional. ✓ Carpeta de Evidencias ✓ Testimonios de agentes educativos.
Seguimiento al cumplimiento de los desempeños	Del 29 de marzo al 4 de abril de 2021. Del 19 al 25 de julio de 2021. Del 11 al 17 de octubre de 2021.	Seguimiento, observaciones y recomendaciones a los acuerdos establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Levantamiento de acta de seguimiento del proceso de evaluación de desempeño de los Directivos docentes y docentes Decreto N°1278 de 2002.
Ponderación de las áreas de Gestión	Del 6 al 12 de diciembre de 2021.	Valoración final en cada establecimiento educativo oficial por parte del respectivo evaluador.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión carpeta de evidencias físicas o digitales. ✓ Consolidación de resultados ✓ Análisis y uso de resultados ✓ Notificación. ✓ Formulación del Plan de Mejoramiento Profesional 2022.
Cargue de la información en la Plataforma del Sistema HUMANO	Del 01 al 30 de diciembre de 2021	Consolidación de resultados en aplicativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolos legalizados y entregados mediante oficio en medio magnético e impresos y notificados en la hoja de vida de cada evaluado. ✓ Interposición de recursos de reposición y/o apelación. ✓ Aplicativo HUMANO: consolidado de las evaluaciones de desempeño por parte de los evaluadores migrados al módulo HUMANO.

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Entrega de la Información consolidada por IE de la Evaluación de Desempeño a la Oficina de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Valle del Cauca-Para archivo y/o carpeta de HV del Directivos docente o Docente.	Del 01 al 31 de diciembre de 2021.	Recepción de Protocolos debidamente firmados. Cargue de la información en el Módulo HUMANO	<input checked="" type="checkbox"/> Recepción de Protocolos por parte del funcionario encargado de la oficina de Talento Humano. <input checked="" type="checkbox"/> Cargue de la evaluación de desempeño en el Módulo HUMANO. <input checked="" type="checkbox"/> Inclusión de las metas de mejoramiento profesional docente en el PMI.

4. Equipo responsable del proceso:

PROFESIONALES RESPONSABLES	FECHAS	FUNCIONES
Rubén Darío López Titimbo Teléfono 6200000 Extensión 1594; 3122439571 ruben.lopez@valledelcauca.gov.co . rubentitimbo@gmail.com .	Del 18 al 31 de enero de 2021.	Planear, organizar, informar, resolver inquietudes, Brindar asesoría según demandas de los usuarios (se incluyen recursos de reposición o apelación de acuerdo con la ley)
Profesionales de los Grupos de Apoyo a la Gestión Educativa Municipal (Supervisores y/o Directores de Núcleo), Directivos docentes (Rectores y Directores rurales) de los Establecimientos Educativos de los 34 Municipios no certificados del Valle del Cauca	Del 01 al 31 de diciembre de 2021.	Migrar y/o cargar la información de las valoraciones de las Evaluaciones Anuales Ordinarias de Desempeño 2021 de los Docentes (orientadores, tutores, de apoyo, etc.) y Directivos/docentes al Sistema HUMANO, de acuerdo con las credenciales entregadas por los ingenieros Heriberto Navia y Wilton

NIT: 890399029-5




Palacio de San Francisco – Carrera 6 Calle 9 y 10. WWW.valledelcauca.gov.co

Teléfono: 6200000 Ext: 1500 – 1508.

Sitio WEB: www.valledelcauca.gov.co

E-mail: despachosectoreducacion@valledelcauca.gov.co

Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

   #ValleInvencible

PROFESIONALES RESPONSABLES	FECHAS	FUNCIONES
		Wilton Arley Galindez, del área de Servicios Informáticos de la SED.
Equipos de Apoyo a la Gestión Educativa Municipal GAGEM del Departamento del Valle del Cauca.	Del 01 al 31 de diciembre de 2021.	<p>Recibir la información protocolos de evaluación de docentes y Directivos/docentes evaluados por parte de los Directivos docentes de los EE oficiales.</p> <p>Consolidación de la información.</p> <p>Migración o cargue de la información de Evaluaciones de Desempeño de los Docentes y Directivos Docentes al Sistema o Módulo HUMANO.</p>
Equipo Directivo de Gestión de cada Establecimiento Educativo	Primer trimestre de 2021	Análisis y uso de resultados en los Establecimientos Educativos
Heriberto Navia, Profesional Universitario Subsecretaria Administrativa y Financiera. hnavia@valledelcauca.gov.co Teléfono: (092) 6200000 ext. 1524 Móvil: 3017350160 Verificación del Proceso de Evaluación de Directivos docentes y docentes de la ET Valle del Cauca.	Enero de 2022.	Verificación del cumplimiento de las actividades programadas y de que todos los directivos docentes y docentes hayan sido evaluados.
Coordinadores de los Grupos de Apoyo a la Gestión Educativa Municipal GAGEM.	Enero de 2022.	Diligenciamiento del formato de planeación y seguimiento a la evaluación de docentes tutores.
María Fernanda Bejarano Profesional Universitaria de Planta	Enero de 2022.	Verificar la información de los Protocolos diligenciados de

NIT: 890399029-5

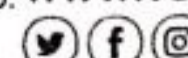
Palacio de San Francisco – Carrera 6 Calle 9 y 10.

Teléfono: 6200000 Ext: 1500 – 1508.

 Sitio WEB: www.valledelcauca.gov.co

 E-mail: despachoseceducacion@valledelcauca.gov.co

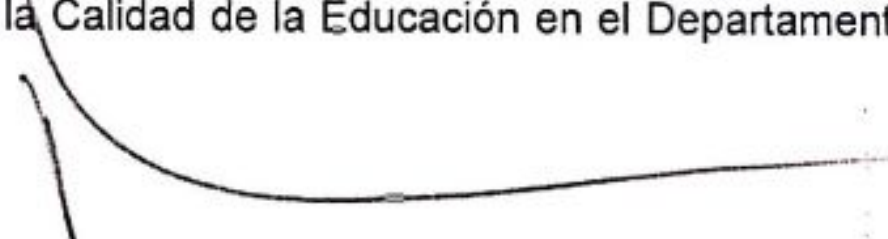
Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

www.valledelcauca.gov.co

#ValleInvencible




PROFESIONALES RESPONSABLES	FECHAS	FUNCIONES
<u>mbejarano@valledelcauca.gov.co</u> Teléfono: 310-8424395 y/o 6200000 Extensiones 1547		Docentes y Directivos docentes evaluados.
Rubén Darío López Titimbo, Profesional Especializado de Evaluación, Grupo de Evaluación área de Calidad, Subsecretaria de Calidad. <u>ruben.lopez@valledelcauca.gov.co</u> Teléfonos: (092) 6200000 ext. 1594 y/o 312-2439571	Primer trimestre de 2022.	Análisis de los resultados de la evaluación de Docentes y Directivos/docentes y definir acciones para el mejoramiento en el Plan de Apoyo al Mejoramiento Departamental a partir de las fortalezas y oportunidades de mejora.
Rubén Dario López Titimbo, Equipo de Evaluación Educativa del área de Calidad de la Subsecretaria de Calidad	Segundo trimestre de 2022.	Remisión de la información y análisis consolidado de resultados de evaluaciones al Ministerio de Educación Nacional.

En caso de presentarse situaciones extremas que impidan el proceso de evaluación del desempeño de los docentes y Directivos docentes de los establecimientos educativos, se emprenderán acciones que permitan el normal cumplimiento de la actividad, previa concertación de nuevas estrategias entre el Evaluado y el Evaluador.

Esperamos que los procesos desarrollados, repercutan de manera significativa en el mejoramiento progresivo de los profesionales de la educación y cuyo impacto se verá reflejado en el mejoramiento de la Calidad de la Educación en el Departamento del Valle del Cauca.


ANA MILENA ORTIZ SANCHEZ
 Secretaria de Despacho (E)
 Secretaría de Educación Departamental

Transcribió: Rubén Darío López Titimbo, Profesional Especializado de Evaluación Educativa, Subsecretaria de Calidad
 Archívese en: Resoluciones 2021/Evaluación de desempeño

NIT: 890399029-5
 Palacio de San Francisco – Carrera 6 Calle 9 y 10. WWW.valledelcauca.gov.co
 Teléfono: 6200000 Ext: 1500 – 1508.
 Sitio WEB: www.valledelcauca.gov.co    **#ValleInvencible**
 E-mail: despachoseceduccion@valledelcauca.gov.co
 Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia