

**NOMBRE COMPLETO DEL DIRECTIVO DOCENTE LÍDER DE LA EXPERIENCIA:**

Jairo Chávarro Méndez

**NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD:** 83232538

**CORREO ELECTRÓNICO:** jairo.chavarro@iepinal.edu.co

**TELÉFONO FIJO:** 4766300 **CELULAR:** 3137035737 **CARGO:** Rector

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA:** El Pinal

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA POSTULADA:** Instrumento para la apertura de Evaluación de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes

**MARQUE CON X, LA GESTIÓN (ES) EN LA (S) QUE SE DESARROLLA LA EXPERIENCIA:**

Directivo-Administrativa   x   Académico-Pedagógica    Comunidad   x  

**TIEMPO DE DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA:**   60   meses

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Desde la expedición del Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto Ley 1278, 2002), se propuso la evaluación de desempeño como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades de docentes o directivos y al logro de los resultados. De acuerdo con esto, uno de los momentos del proceso es la socialización y apertura de la evaluación para establecer los acuerdos escritos y firmados por evaluador y evaluado (Secretaría de Educación de Medellín, 2020), que para el MEN (2008) es el *Resumen de competencias, contribuciones, criterios y evidencias (ANEXO 5)*. En años anteriores, para muchas Instituciones Educativas este momento se estaba obviando, pues aunque se surtía el proceso de evaluación anual de desempeño, se realizaba finalizando el año, desconociendo la normatividad antes mencionada.

Como consecuencia de lo anterior, desde al año 2015, en la Institución Educativa El Pinal se inició con este proceso (apertura), y el instrumento se diseñó en Microsoft Word donde se dejaba en firme el resumen de competencias, contribuciones, criterios y evidencias. Para el año 2016 (y 2017) se migró el proceso a un archivo en línea (Google Docs). A partir del año 2018, se creó en dos formularios de Google, donde se socializaba con los docentes y directivos, se llegaban a acuerdos previos y cada uno de los evaluados diligenciaba su proceso, la información llegaba a una base de datos y a través de una plantilla se descargaba el imprimible del protocolo de apertura de evaluación.

Debido al avance del instrumento, a mejoras introducidas, a la priorización del descriptor *Corresponsabilidad institucional, para fortalecimiento de otros* (Autoevaluación Institucional, 2018) y basados en el trabajo colaborativo en línea, para el año 2019 se invitaron a rectores de otras Instituciones Educativas para que hicieran parte de la propuesta. En este orden, la experiencia se denominó *Instrumento para la apertura de Evaluación de Desempeño de*

*Docentes y Directivos Docentes* y sirve como soporte tecnológico para la apertura del proceso de evaluación anual.

Para el año 2020 y debido a la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, se hicieron mejoras para que el instrumento se flexibilizara, dejar en firme el protocolo de apertura, y de esta manera, los rectores han hallado una solución eficiente a este proceso de estricto cumplimiento. Desde el año 2019, se viene recibiendo la valoración de los participantes de las diferentes Instituciones Educativas para conocer sus experiencias con el instrumento. Al respecto:

*“Excelente herramienta, didáctica, ágil, de fácil manejo. Cumple con la norma y permite llevarla al Humano. Muy clara la exposición, el lenguaje preciso y amigable”* (Rectora Institución Educativa La Sierra, 2019).

*“Es un excelente instrumento de evaluación porque en línea con las disposiciones normativas permite al evaluador desarrollar y agilizar el proceso evaluativo y al evaluado participar en la construcción de criterios, y evidencias”* (Rectora Institución Educativa Caracas, 2020).

## 2. CONSTITUCIÓN Y DINÁMICA INTERNA DE LA PRÁCTICA

El Instrumento sirve como soporte tecnológico para la apertura del proceso de evaluación y busca socializar y dejar en firme el protocolo de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002. Para esto, se hace necesario actualizar el instrumento con los aportes recibidos al momento de evaluar; convocar a las instituciones para que participen; socializar su uso con los rectores; realizar mejoras; publicar en canales institucionales; socializar y pactar con los evaluados; diligenciarlo (formulario) por parte de los evaluados; actualizar la base de datos; y generar los protocolos en PDF para ser firmados por evaluadores y evaluados.

La experiencia se basa en la normatividad en el ámbito de evaluación de desempeño de educadores (Decreto Ley 1278 y Decreto 1075) y hace especial énfasis en lo dispuesto por la *Guía metodológica: Evaluación Anual de Desempeño Laboral* (2008). Para su desarrollo, está soportada en la tecnología de Google: *Forms, Drive y Docs*, se adapta para ser usada en celular (*Smartphone*), Tableta o computador. Se diligencia durante el primer semestre del año, y participan diferentes Instituciones Educativas. En este orden, la participación de los dos últimos años:

*Tabla No. 1. Participantes del proceso durante los años 2019 y 2020*

No.	Año	Instituciones	Docentes	Directivos docentes (coordinadores)
1	2019	19	427	24
2	2020 <sup>1</sup>	22 <sup>2</sup>	455	32
3	2020	El Pinal	26	3

<sup>1</sup> Número de participantes para el año 2020 a la fecha de presentación de la postulación.

<sup>2</sup> Para el año 2020 tenemos participación de una Institución Educativa de Antioquia (Darío Gutiérrez Rave, Caldas).

Para que la propuesta se mantenga y se salvaguarde la información, mi papel es de administrador y soporte técnico para los rectores participantes, ya que a cada institución se le habilita una cuenta de correo para su manejo, la posibilidad de digitar el número de cédula del evaluado, validar la información y generar los imprimibles. Si se presentan errores, se comunican con la rectoría de la Institución Educativa El Pinal y resolvemos las dudas que se hayan presentado. Para esto se dispone de canales como celular, WhatsApp, Meet y correo electrónico. La evaluación de la experiencia se ha hecho a través de descripciones por parte de los rectores y docentes, de manera física (2019) y a través de un formulario electrónico (2020).

### 3. INSTITUCIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA EXPERIENCIA

El Proyecto Educativo Institucional (en adelante PEI) como carta de navegación contempla cuatro áreas de gestión: Directiva, Académica, Administrativa y de la Comunidad y catorce (14) procesos internos. En este orden, la experiencia se articula dentro de las gestiones Administrativa (Talento Humano) y de la Comunidad (Proyección y Participación de la Comunidad).

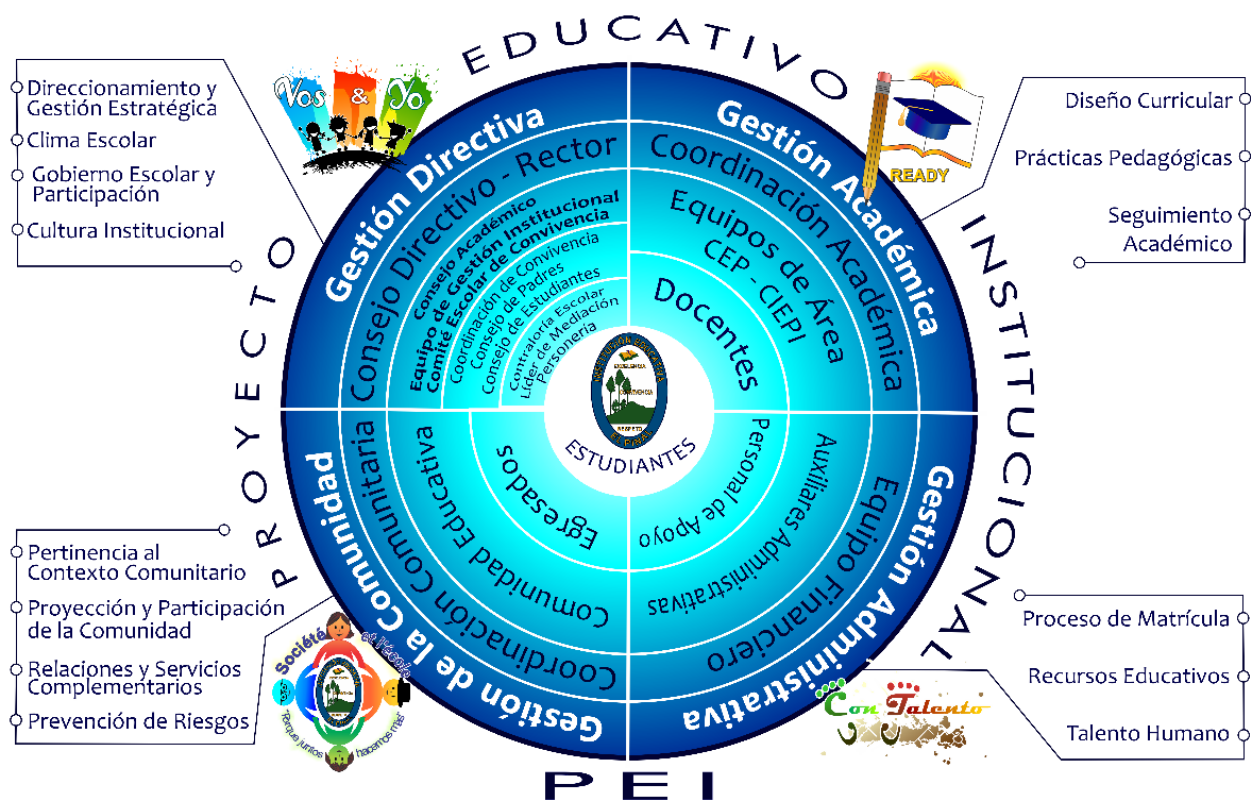


Figura 1. Organigrama Institucional  
Fuente: Proyecto Educativo Institucional (2020)

De acuerdo con lo anterior, la Gestión Administrativa da soporte al trabajo institucional y el Talento Humano se refiere a la gestión que realiza el equipo directivo para que los docentes y

personal administrativo conozcan, se apropien y dinamicen el PEI (PEI, 2020). Ahora bien, la línea de acción denominada Protocolo de evaluación docente (Capítulo IV, numeral 5, literal d) permite la implementación de acciones de mejoramiento teniendo en cuenta las competencias, la contribución individual y las evidencias que registran su función y/o desarrollo profesional (PEI, 2020).

Por su parte, la Gestión de la Comunidad se encarga de las buenas relaciones comunitarias, donde el proceso Proyección y Participación de la Comunidad pone a su disposición un conjunto de servicios para apoyar su bienestar (PEI, 2020). En este orden, la línea de acción *Corresponsabilidad institucional para el fortalecimiento de otros* (Capítulo V, numeral 4, literal h) es la responsabilidad que asume la institución con respecto al apoyo, acompañamiento y fortalecimiento que ofrece a otras instituciones.

Todo lo anterior conlleva al fortalecimiento de las áreas de gestión y de los procesos mencionados, dado que cada año se debe realizar el proceso de evaluación de desempeño de educadores, y este instrumento brinda las garantías para realizar el primer paso: socialización y apertura del proceso. Además, la evaluación periódica y los aportes dados por las instituciones participantes, lo mejoran, lo actualizan y lo fortalecen año tras año.

#### **4. APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO**

Dentro de la Institución Educativa se han utilizado los canales oficiales de comunicación: correo electrónico, oficios, circulares y Agenda Institucional. Además de la socialización presencial (2015-2019) y virtual (2020) a través de la Plataforma Meet de Google.

En relación a las instituciones participantes la comunicación se ha establecido a través de grupos de WhatsApp de Rectores (*Rectores Tierragrateños, Los que Sí son!* y *SE NDE 924 DirectivoDocen*), invitación a través del grupo de correo electrónico ([rectores@iepinal.edu.co](mailto:rectores@iepinal.edu.co)) que se ha venido consolidando, socialización presencial (2019) y virtual (2020) a través de la Plataforma *Meet* de Google.

El resultado de este proceso se puede apreciar en la Tabla No. 1. Con los aportes, producto de socializaciones y evaluaciones a la experiencia, el instrumento se ha ido transformando, tanto en contenido como en manejo, para que sea más amigable. En este orden, se han realizado mejoras en:

- a. Interfaces de formularios y bases de datos.
- b. Nuevas opciones contextualizadas al trabajo en casa.
- c. Parametrización de los porcentajes.
- d. Mecanismo de validación de la información en las bases de datos.
- e. Protección de datos.

De acuerdo con la flexibilidad del instrumento, hace del proceso de socialización y apertura un momento agradable, contextual, puntual y transparente (la información llega al correo del evaluado), lo que lo convierte en un buen aliado para todos los responsables del proceso.

## **5. RESULTADOS**

Con relación a las áreas de gestión y los procesos impactados se ha mejorado el momento de socialización y apertura de la evaluación de desempeño; se cuenta con la información necesaria para pactar, establecer el proceso y sistematizar en la Plataforma Humano. Por su parte, se ha facilitado un instrumento práctico para otras instituciones; se ha contribuido con los procesos de la Gestión Escolar; se les ha acompañado para el cumplimiento de este requisito; se les ha proporcionado un archivo electrónico de información para la sistematización en la Plataforma Humano. En este orden, a los participantes se les ha proporcionado un instrumento que les ha permitido consensuar el proceso de evaluación.

Por otro lado, una de las dificultades que se presenta a menudo es el porcentaje de las diferentes áreas de gestión, las cuales deben sumar el 70% del proceso. Para detectar esto, en las bases de datos se configuró un mecanismo de validación para detectar este error. Si se establece que los porcentajes no son los adecuados, se contacta al administrador del instrumento para hacer la respectiva corrección y de otros posibles errores.

Para el año 2020, este instrumento ha sido uno de los mejores aliados para las Instituciones participantes, ya que a través de socializaciones virtuales y firmas digitalizadas se ha dejado en firme el proceso de evaluación de desempeño para el año lectivo.

## **6. COMPETENCIAS DE DIRECCION QUE MOVILIZA LA EXPERIENCIA**

En relación a las competencias de dirección movilizadas a través la experiencia y desde las vivencias por la emergencia sanitaria se tienen:

- a. Liderazgo. Desde los equipos directivos se han movilizad para que la gestión escolar continúe su curso.
- b. Resolución de problemas. Se ha buscado resolver la dificultad de la falta de presencialidad y alcanzar un resultado satisfactorio.
- c. Trabajo colaborativo. Se ha desarrollado entre evaluadores y evaluados y entre las diferentes instituciones participantes.
- d. Creatividad e innovación. Se ha convertido un instrumento simple en una respuesta eficaz de cara a la emergencia sanitaria.

## 7. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Institución Educativa El Pinal. (2020). *Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado de <https://t.ly/QkDZ>.

Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía metodológica: Evaluación Anual de Desempeño Laboral*. Recuperado de <https://t.ly/N9e2>

OBS Business School. (2017). *Competencias profesionales en Dirección*. Recuperado de: <https://t.ly/nfIW>

República de Colombia. (2015). *Decreto 1075, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*.

República de Colombia. (2007). *Decreto 3782*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

República de Colombia. (2002). *Decreto 1278, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Secretaría de Educación de Medellín. (2020). *Resolución 202050002273*. Recuperado de <https://t.ly/HRCv>

## 8. ENLACES WEB DE EVIDENCIAS

1. Proyecto Educativo Institucional:

[PEI 2020](#)

2. Instrumentos utilizados desde 2015 hasta 2020 (docentes):

[2015](#)

[2016](#)

[2017](#)

[2018](#)

[2019](#)

[2020](#)

3. Instrumentos utilizados desde 2015 hasta 2020 (directivos docentes):

[2015](#)

[2016](#)

[2017](#)

[2018](#)

[2019](#)

[2020](#)

4. Bases de datos:

[Docentes 2018](#)

[Docentes 2019](#)

[Docentes 2020](#)

[Directivos 2018](#)

[Directivos 2019](#)

[Directivos 2020](#)

5. Plan de Mejoramiento (plan de acción 2018 – 2019):

[Plan de Acción](#)

6. Invitación a rectores para la socialización del Instrumento:

[Invitación 2019 - 2020](#)

7. Socialización del Instrumento con rectores:

[Socialización 2019 - 2020](#)

8. Protocolo de uso del Instrumento:

[Protocolos 2019 - 2020](#)

9. Instituciones Educativas participantes 2019 – 2020:

[Instituciones Educativas](#)

10. Oficios y Circulares de rectoría:

[2015 - 2020](#)

11. Publicación en Agenda Institucional:

[2015](#)

[2016 - 2020](#)

- 2016: Mayo 17
- 2017: Marzo 21 a Abril 07
- 2018: Abril 04
- 2019: Marzo 07
- 2020: Mayo 29

12. Valoración del Instrumento:

[Valoración 2019](#)

[Valoración 2020](#)

[Valoración Docentes 2020](#)