



SMECE

Sistema Multidimensional
de Evaluación para la
Calidad Educativa

Serie SMECE

Subsistema de Evaluación Docente



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN





SMECE

Sistema Multidimensional
de Evaluación para la
Calidad Educativa

Sistema Multidimensional de Evaluación para la Calidad Educativa (SMECE)

Dirección de Evaluación de la Educación
Subsecretaría de Calidad y Pertinencia

Secretaría de Educación del Distrito (SED)
Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Alcaldesa Mayor de Bogotá Claudia Nayibe López Hernández

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

Secretaria de Educación Edna Cristina Bonilla Sebá

Subsecretaría de Calidad y Pertinencia Andrés Mauricio Castillo

Directora de Evaluación de la Educación Luz Maribel Páez Mendieta

Autores Equipo Técnico Dirección de Evaluación Sandra Milena Garzón Martínez
John Jairo Rivera Trujillo
Martha Ligia Cuevas Mendoza

Edición, corrección de estilo y diagramación realizada en el marco del Convenio Interadministrativo No. 3959127 de 2022, suscrito entre la Secretaría de Educación del Distrito y Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico, IDEP, por Sebastián Camilo Leal Vargas.

ISBN Obra Completa 978-628-7627-30-7

ISBN Volumen 978-628-7627-56-7

Los artículos publicados, así como todo el material gráfico que en estos aparecen, fueron aportados y autorizados por los autores. Las opiniones son responsabilidad de los autores.

Bogotá, D. C. - Colombia
2023





Contenido

| | |
|---|-----------|
| Definición y alcance del subsistema | 6 |
| Justificación del subsistema | 6 |
| Objetivos del subsistema | 7 |
| Antecedentes del subsistema | 7 |
| Procesos asociados al subsistema | 8 |
| Proceso 1. Proceso de evaluación de periodo de prueba y desempeño laboral | 8 |
| Proceso 2. Proceso de Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa – ECDF | 14 |
| Referencias | 16 |



Definición y alcance del subsistema

El Subsistema de Evaluación Docente se define como el conjunto de diferentes procesos de evaluación a lo largo de la carrera docente, los cuales permiten suministrar información acerca del grado de desempeño de las funciones, de modo que dé cuenta de la idoneidad ética y pedagógica de las personas encargadas de la formación integral de los estudiantes.

Este subsistema permitirá obtener y analizar información sobre los resultados de los docentes y directivos docentes, en el ejercicio de sus responsabilidades en los colegios distritales en los que laboran, para identificar el desempeño de los docentes que ingresan, se mantienen y ascienden en la carrera docente.

Así mismo, la evaluación de los docentes y directivos docentes comprenderá, al menos, la preparación profesional, el compromiso y las competencias, la aplicación al trabajo; y medirá de manera objetiva, la responsabilidad profesional y funcional, la formación o perfeccionamiento alcanzado, la calidad de desempeño, la capacidad para alcanzar los logros, los estándares o los resultados de sus estudiantes, y los méritos excepcionales (Decreto 1278 de 2002).

Justificación del subsistema

Es innegable que los docentes y directivos docentes desempeñan un papel determinante en los procesos de enseñanza-aprendizaje que se dan en las instituciones educativas, ya sea en la dirección de los establecimientos o en la práctica pedagógica en las aulas. En otras palabras, el docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación, por lo que su evaluación es una acción estratégica para la política educativa (Secretaría de Educación del Distrito, 2020).

En el marco del Decreto 3782 del Ministerio de Educación Nacional de 2007, por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002, en su artículo 10° establece entre las responsabilidades de las Secretarías de Educación frente al proceso de evaluación docente, presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados, así como el análisis de estos como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento.

Objetivos del subsistema

Objetivo general

Proporcionar información sobre el desempeño de las funciones de los docentes y directivos docentes de los colegios distritales, que se rigen por el Decreto 1278 de 2002, que dé cuenta de los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales, mediante el análisis de la información resultante de los diferentes procesos de evaluación de los que son sujeto los educadores del Distrito.

Objetivos específicos

1. Suministrar y analizar información de la evaluación de periodo de prueba que dé cuenta del desempeño funcional de los docentes y directivos para que sean inscritos de forma definitiva en la planta docente.
2. Proporcionar y analizar información sobre el desempeño funcional y comportamental de los docentes y directivos docentes a través de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral.
3. Analizar la información resultante del proceso de Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF) aplicada a los docentes y directivos docentes para ascender en el escalafón docente.

Antecedentes del subsistema

A través del estatuto de profesionalización docente, emitido a través del Decreto 1278 de 2002, se buscó garantizar que la docencia se encuentre a cargo de personas idóneas, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia y ascenso del servidor docente, buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes. A partir de allí, se definieron tres tipos de evaluación: a) evaluación de periodo de prueba, b) evaluación ordinaria periódica de desempeño anual, y c) evaluación de competencias.

De conformidad con el Decreto 3782 de 2007, antes referenciado, se han realizado los procesos de evaluación de desempeño a docentes y directivos docentes de los colegios distritales, permitiendo obtener información sobre la calidad de su desempeño con el fin de potenciar el rol de los profesores como actores educativos centrales que comparten sus prácticas evaluativas, reflexionan en torno a los hallazgos y generan un conocimiento valioso, que se busca estructurar a través del Sistema Multidimensional para la Evaluación de la Calidad Educativa (SMECE) (Secretaría de Educación del Distrito (SED), 2020).

Por su parte, la Resolución 2591 de 2012, expedida por la SED, establece las responsabilidades frente a la evaluación de docentes y directivos de los colegios distritales, entre ellas se define que, la Dirección de Talento Humano es el área encargada de identificar a los educadores sujetos de evaluación de periodo de prueba o desempeño laboral, información que es insumo para la Dirección de Evaluación, que tiene la responsabilidad de administrar el aplicativo de evaluación docente para el desarrollo de dicho proceso. Así mismo, las Direcciones Locales de Educación cuentan con responsabilidades específicas en la Evaluación Docente, como evaluadores de rectores y directores rurales, y la resolución de impedimentos, recusaciones, reposiciones y apelaciones interpuestos por los evaluados.

Igualmente, la mencionada resolución establece como responsabilidad de rectores, directores rurales y Directores Locales de Educación realizar la evaluación de docentes y directivos docentes, quienes además, registran las valoraciones correspondientes en el aplicativo que dispone la SED.

Como parte del SMECE, en el informe de 2021, se presentaron y pusieron a disposición de la comunidad educativa la consolidación de la información derivada de los resultados de las evaluaciones mencionadas, como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento.

Procesos asociados al subsistema

Hacen parte de este subsistema, el proceso de evaluación de Período de Prueba y Anual de Desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2002, y el proceso relacionado con la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF).

Proceso 1. Proceso de evaluación de periodo de prueba y desempeño laboral

La evaluación de periodo de prueba y de desempeño laboral es un proceso permanente, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del año escolar, este abarca cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) de desarrollo institucional (Ministerio de Educación Nacional, 2008). Comprende una serie de actividades que inician con la planeación y preparación de la evaluación, mediante la cual la SED orienta a los evaluadores (Directores Locales de Educación y Rectores y Directores Rurales) sobre el cronograma, los protocolos de evaluación, formatos y demás elementos que permitan la realización del proceso de conformidad con la metodología establecida por el Ministerio de Educación Nacional.

Posteriormente, los evaluadores organizan su equipo de trabajo con base en las orientaciones de la SED, establecen los compromisos laborales a desarrollar durante el año escolar de manera concertada con sus evaluados y, en el caso de periodo de prueba, se revisa lo especificado en el protocolo de evaluación, para acordar las evidencias que se

recolectarán con el fin de confirmar el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. Dentro del proceso de evaluación se surte una serie de etapas de seguimiento, desarrollo y retroalimentación a la evaluación y, finalmente, se emite una valoración o calificación final al desempeño de los evaluados, que es registrada en el aplicativo dispuesto por la SED.

Los principales actores de este proceso son: el Ministerio de Educación Nacional, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Secretaría de Educación del Distrito y los evaluadores y evaluados. De este proceso se benefician principalmente los docentes y directivos docentes y los colegios, ya que a través de los resultados pueden implementar planes de desarrollo personal y profesional y planes de mejoramiento institucional. Sin embargo, la SED también es beneficiaria de la información recolectada en este proceso, puesto que, a partir del análisis se pueden enfocar esfuerzos en aspectos que deban ser fortalecidos.

A continuación, se describen las actividades, los productos y los tiempos que hacen parte de este proceso:

Actividades del proceso

| | | |
|---------------------|---|--|
| Actividad | Reglamentación del proceso de evaluación docente y la respectiva implementación. | Planeación y preparación de la evaluación desde la Dirección de Evaluación. |
| Descripción | Corresponde a las actividades relacionadas con la expedición y/o actualización del marco normativo y reglamentario para el desarrollo del proceso de evaluación docente. La actividad incluye la expedición de la norma, la aprobación y adopción de los protocolos de evaluación y el acompañamiento técnico y asistencial a la comunidad para la comprensión y aprehensión de la misma. | Estas actividades están relacionadas con la elaboración, por parte de la SED, de la circular con las orientaciones generales sobre el proceso de Evaluación para cada vigencia, así como la construcción del cronograma para el desarrollo de las actividades que componen cada una de las etapas de este proceso. |
| Responsables | De acuerdo con lo establecido en la Ley y el Decreto 3782, son responsables del proceso: la Comisión Nacional del Servicio Civil (en lo relacionado con la orientación sobre la aplicación de las normas que regulan el proceso, la adopción de los protocolos y la vigilancia de la aplicación de las normas y procedimientos), el Ministerio de Educación Nacional (en lo relacionado con impartir las orientaciones sobre el proceso en el marco de la política de calidad de educación a través de guías metodológicas que faciliten la aplicación de los instrumentos de evaluación), y las Secretarías de Educación de las Entidades Territoriales Certificadas (en lo relacionado a la organización y divulgación del proceso en cada jurisdicción, brindando asistencia técnica a evaluadores y evaluados). | Dirección de Evaluación |

| | | |
|------------------------|--|---|
| Actividad | Reglamentación del proceso de evaluación docente y la respectiva implementación. | Planeación y preparación de la evaluación desde la Dirección de Evaluación. |
| Beneficiarios | Comunidad educativa | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. |
| Tiempo estimado | El tiempo requerido para el desarrollo del proceso es determinado por el Ministerio de Educación Nacional y la Comisión Nacional del Servicio Civil. | Un (1) mes, al inicio del año escolar. |

Actividades del proceso

| | | | |
|------------------------|--|--|--|
| Actividad | Planeación y preparación de la evaluación por parte de los Evaluadores. | Socialización del proceso de Evaluación de Docentes. | Seguimiento. |
| Descripción | En el desarrollo de esta actividad, cada evaluador dispone y organiza los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación de desempeño de docentes en condiciones óptimas. | Esta actividad corresponde a encuentros en los que se abordan las generalidades del proceso de Evaluación de Docentes y Directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002. Se realizan tres encuentros durante el año, en los que se profundiza en las acciones a realizar en las etapas de planeación, seguimiento y valoración final. | Durante el año se realizarán acciones de observación, seguimiento y recolección de las evidencias que se acordaron en la etapa de planeación. Esta actividad busca fomentar espacios que permitan intercambiar información entre evaluado y evaluador para determinar el cumplimiento de los compromisos pactados y detectar aspectos susceptibles de ser mejorados. |
| Responsables | Evaluadores (Rectores, Directores Rurales, y Directores Locales de Educación). | Dirección de Evaluación de la Educación | Evaluados y Evaluadores |
| Beneficiarios | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. |
| Tiempo estimado | Un (1) mes al inicio del año escolar. | Febrero, julio y octubre Eventos de 1: 30 minutos. | 9 meses (marzo a noviembre) |

Actividades del proceso

| | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|
| Actividad | Preparación de información para la puesta en marcha del aplicativo de evaluación docente. | Valoración | Orientación sobre el proceso y actualización de la información. | Seguimiento al proceso, solución de recursos e inicio de acciones administrativas. |
| Descripción | Corresponde al trabajo articulado entre la Dirección de Talento Humano, la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – OTIC y la Dirección de Evaluación de la Educación. Hace referencia a la revisión, actualización y puesta en marcha del aplicativo. La Dirección de Talento Humano determina los evaluados y evaluadores y, con el apoyo de la Dirección de Evaluación, la OTIC carga y parametriza el aplicativo. | Se desarrolla al final del periodo lectivo. Corresponde a la valoración del desempeño del docente o directivo docente, asignando una calificación que se registra en el aplicativo dispuesto por la SED según el cronograma establecido. | Teniendo en cuenta el comportamiento dinámico en relación con la permanencia de los docentes y directivos docentes en los colegios, se brinda atención y orientación a evaluados y evaluadores en temas y situaciones que impactan el proceso de evaluación, y que en algunos casos generan actualizaciones en el aplicativo, con el fin de garantizar el funcionamiento para el registro de la información. | Corresponde a la verificación de la efectiva y oportuna realización de la evaluación e inicio de las acciones administrativas cuando ello no sea así. Incluye la solución de los recursos de reposición y/o apelación interpuestos por los evaluados o evaluadores. |
| Responsables | Dirección de Talento Humano, Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – OTIC y la Dirección de Evaluación de la Educación. | Evaluadores | Dirección de Evaluación de la Educación | Rectores - Direcciones Locales de Educación |
| Beneficiarios | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. | Directivos docentes y docentes de los colegios distritales que se rigen bajo el Decreto 1278 de 2022. |
| Tiempo estimado | 4 meses (septiembre a diciembre). | 6 semanas finalizando el año escolar. | 6 semanas finalizando el año escolar. | 8 semanas finalizando el año escolar. |

Insumos para el desarrollo del proceso

| Insumo | Descripción del insumo | Ubicación del insumo | Producto |
|--|---|---|---|
| Guías metodológicas de evaluación docente | Documento que describe los principales elementos de la evaluación docente, conceptos, etapas, actividades, responsabilidades y protocolos de evaluación. | Páginas Web del MEN y la CNSC. | Socializaciones y comunicaciones con orientaciones a los docentes y directivos docentes (cartillas, guías, protocolos, formatos, cronograma). |
| Protocolos de evaluación. | Formato en el cual se registran y valoran los compromisos laborales de acuerdo con unas competencias funcionales y comportamentales. | Páginas Web del MEN y la CNSC. | Compromisos laborales que reposan en las IED y valoraciones o calificaciones de los evaluados. |
| Matriz de evaluados y evaluadores Usuarios y contraseñas | Matriz en Excel con información de evaluados y evaluadores de cada vigencia. Usuarios y contraseñas para el ingreso y registro de las evaluaciones en el aplicativo de evaluación docente. | SED – Dirección de Evaluación de la Educación – Dirección de Talento Humano – Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC). | Aplicativo de evaluación docente funcional (SAETA) |
| Aplicativo de evaluación docente (SAETA) | Sistema o software por medio del cual se registran las valoraciones o calificaciones de los docentes y directivos docentes sujetos de la evaluación. | Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC). | Base de datos de resultados de la evaluación de periodo de prueba y desempeño laboral de docentes y directivos docentes. |

Productos del proceso

| Producto | Descripción |
|---|---|
| Socializaciones y comunicaciones con orientaciones a los docentes y directivos docentes (cartillas, guías, protocolos, formatos, cronograma). | Las socializaciones son encuentros en los que se comparte con los docentes y directivos docentes la información relevante sobre el proceso de Evaluación. Anualmente se realizan tres socializaciones en los que se profundiza en las acciones a realizar durante las etapas de Planeación, Seguimiento y Valoración, respectivamente. Adicionalmente, la Dirección de Evaluación de la Educación elabora y comparte con los Docentes y Directivos docentes el material que contiene orientaciones para la realización del proceso de evaluación a través de una circular y correos electrónicos. |

| Producto | Descripción |
|---|--|
| Compromisos laborales que reposan en las IED y valoraciones o calificaciones de los evaluados. | Es el punto de partida para el desarrollo del proceso de Evaluación, corresponde a la concertación de los compromisos entre evaluador y evaluado para evidenciar el cumplimiento de los objetivos que se plantea el colegio en el marco del PEI y las funciones de los docentes y directivos docentes. Así mismo, se acuerdan las evidencias que se entregarán como muestra del cumplimiento de los compromisos. |
| Actos administrativos por medio de los cuales se resuelven los recursos interpuestos por evaluadores o evaluados. | Corresponde a las resoluciones emitidas por las Direcciones Locales de Educación, por medio de las cuales se resuelven los recursos dispuestos por la Ley para garantizar la transparencia del proceso. |
| Carpeta de evidencia y compromisos laborales de cada evaluado | Corresponde al archivo de documentos, registros fotográficos, etc., recolectados durante el año escolar, con las cuales los maestros evidencian el cumplimiento de los compromisos acordados. Esta carpeta reposa en los colegios. |
| Aplicativo funcional de evaluación docente (SAETA). | Es la plataforma tecnológica que usan los evaluadores para registrar la calificación final dada a los evaluados, como resultado de la valoración del desempeño. Esta herramienta permite a los evaluadores descargar la evaluación para la notificación a los docentes y directivos docentes, quedando así formalizada la evaluación. |

Productos del proceso

| Producto | Descripción |
|--|---|
| Base de datos de resultados de la evaluación de periodo de prueba y desempeño laboral de docentes y directivos docentes. | Matriz en Excel con información de las valoraciones o calificaciones asignadas a cada uno de los evaluados de acuerdo con su desempeño. |
| Insumos de los resultados de la evaluación docente para incluir en informes de resultados (Localidad y colegio). | Tablas y gráficos con la información consolidada por colegio, localidad y ciudad, de las valoraciones o calificaciones asignadas a los evaluados de acuerdo con su desempeño. |
| Sección de los informes de calidad SMECE con los resultados de la evaluación docente. | Con base en las tablas y gráficos de resultados de la evaluación de desempeño y periodo de prueba, se construye una sección de los informes de calidad SMECE donde se describen y analizan estos resultados históricos a nivel ciudad, localidad y colegio. |

Proceso 2. Proceso de Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF)

Las principales actividades que surten en el proceso de Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa ECDF son: la publicación de listas de docentes que cumplen requisitos para participar voluntariamente en la evaluación, el registro en la plataforma Maestro 2025, el desarrollo de los instrumentos de evaluación (auto grabación, autoevaluación y encuestas de percepción), la valoración y publicación de resultados y la inscripción del evaluado en el escalafón, según los resultados obtenidos.

Los principales actores son el MEN, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes), la SED y los docentes y directivos docentes que participan en el proceso de evaluación. Estos últimos son también beneficiarios, ya que una vez superado el proceso de evaluación y, según sus resultados, pueden ascender o reubicarse salarialmente.

El proceso ECDF es desarrollado por el MEN y el Icfes. La Dirección de Evaluación de la Educación realiza un análisis de los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes que se presentan a esta evaluación, los cuales son incluidos en los diferentes informes que se generan.

A continuación, se describen las actividades, los productos y los tiempos que hacen parte de este proceso:

Actividades del proceso

| Actividad | Publicación de listas de docentes que cumplen requisitos. | Realización de la ECDF | Análisis de los resultados |
|---------------|--|--|--|
| Descripción | En cumplimiento de los lineamientos dispuestos por el MEN e Icfes, la SED realiza la publicación de la lista de docentes y directivos docentes que cumplen con los requisitos para participar en el proceso de Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativo. | Esta actividad incluye la elaboración de los actos administrativos por medio de los cuales se informan los requisitos y cronograma para el desarrollo de la ECDF, planeación de la prueba, elaboración de los instrumentos de valoración, aplicación y demás relacionado con la puesta en marcha, hasta la entrega de resultados individuales a cada uno de los participantes. | La Dirección de Evaluación de la Educación, realiza la consolidación y análisis de los resultados obtenidos por los maestros que participan en la ECDF, para ser presentados a la comunidad educativa. |
| Responsables | Oficina de Escalafón Docente | Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el Instituto para la Evaluación de la Educación (Icfes) | Dirección de Evaluación de la Educación |
| Beneficiarios | Docentes y directivos docentes que participan en el proceso de evaluación. | Docentes y directivos docentes | Docentes y directivos docentes |

| | | | |
|------------------------|---|---|---|
| Actividad | Publicación de listas de docentes que cumplen requisitos. | Realización de la ECDF | Análisis de los resultados |
| Tiempo estimado | El tiempo requerido para el desarrollo del proceso ECDF es determinado por el MEN y el Icfes a través de un acto administrativo emitido cada vez que se realiza una convocatoria para ascenso o reubicación salarial. | El tiempo requerido para el desarrollo del proceso ECDF es determinado por el MEN y el Icfes a través de un acto administrativo emitido cada vez que se realiza una convocatoria para ascenso o reubicación salarial. | El tiempo requerido para el desarrollo del proceso ECDF es determinado por el MEN y el Icfes a través de un acto administrativo emitido cada vez que se realiza una convocatoria para ascenso o reubicación salarial. |

Insumos para el desarrollo del proceso

| Insumo | Descripción del insumo | Ubicación del insumo | Producto |
|-----------------------------|---|----------------------|---|
| Base de datos de resultados | Matriz con la información de resultados de los evaluados con niveles de desempeño y puntajes. | Icfes | Informes de resultados (Ciudad y Localidad) |

Productos del proceso

| Producto | Descripción |
|---|--|
| Base de datos de resultados | Matriz con la información de los resultados de los evaluados con niveles de desempeño y puntajes. |
| Consolidación y análisis de los resultados de la evaluación docente para incluir en informes de resultados (localidad y colegio). | Apartados de los informes emitidos por la SED con la información consolidada de los resultados de los evaluados con niveles de desempeño y puntajes. |

Referencias

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, (NIEE) (2019). *Guía para la elaboración de instrumentos de evaluación* (1era edición). México: INEE. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/04/P1E213.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2007). Decreto 3782. "Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002". Bogotá D.C. 2 de octubre de 2007. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-135430_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2008). *Guía Metodológica.-Evaluación Anual de Desempeño Laboral* (No. 31). Bogotá D.C.: MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-169241_archivo_pdf.pdf

Santos, M. A. (1993). La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. *La investigación en la escuela*, (20), 23-35. <https://revistascientificas.us.es/index.php/IE/article/view/8553>

Secretaría de Educación del Distrito (SED) (2012). *Resolución 2591*. Bogotá D.C. 31 de octubre de 2012.

Secretaría de Educación del Distrito (2020). *Avances SMECE, documento de trabajo*. Bogotá: Dirección de Evaluación de la Educación, SED.

Secretaría de Educación del Distrito (2020). *Sistema Multidimensional de Evaluación para la Calidad Educativa*. Bogotá D.C.

Universidad Nacional de Colombia (2007). *Hacia un sistema integral de la evaluación de la calidad de la educación en Bogotá*. Bogotá: Secretaría de Educación del Distrito.



SMECE

Sistema Multidimensional
de Evaluación para la
Calidad Educativa

Serie SMECE

ISBN: 978-628-7627-56-7

www.educacionbogota.edu.co



@Educacionbogota



Educacionbogota



/Educacionbogota



@educacion_bogota



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN

