

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media

ORIENTACIONES Y PROTOCOLO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA DEL DOCENTE ORIENTADOR QUE SE RIGE POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE (DECRETO LEY 1278 DE 2002).

Subdirección de Referentes y Evaluación de la Calidad Educativa

Bogotá, D.C. Febrero de 2012

TABLA DE CONTENIDO

I. POLÍTICA EDUCATIVA ACTUAL.....	2
II. SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN	3
III. CONTEXTO NORMATIVO DE LA ORIENTACIÓN ESCOLAR	4
IV. LA ORIENTACIÓN ESCOLAR EN EL MARCO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	12
ORIENTACIÓN Y GESTIÓN DIRECTIVA.....	12
ORIENTACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA.....	14
Procesos de enseñanza-aprendizaje	16
Orientación profesional	18
Atención a la diversidad	20
ORIENTACIÓN Y GESTIÓN COMUNITARIA	22
Escuela de padres.....	22
Clima escolar	23
Buen trato y relaciones armónicas.....	25
Proyección a la comunidad	26
V. EL DOCENTE ORIENTADOR	29
VI. PROCESO DE EVALUACIÓN	35
CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA.....	36
PERSONAL SUSCEPTIBLE DE EVALUACIÓN Y PERIODO DE LA EVALUACIÓN	38
EVALUADORES.....	39
ETAPAS DE LA EVALUACIÓN.....	39
RECURSOS DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN	46
IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES.....	48
CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN	50
VII. INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL PROTOCOLO.....	53
RECOMENDACIONES.....	53
PRIMERA PARTE. APERTURA DEL PROCESO	53
SEGUNDA PARTE. VALORACIÓN Y CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS.....	54
TERCERA PARTE. NOTIFICACIÓN.	55
VIII. PROTOCOLO	56
REFERENCIAS.....	58

I. POLÍTICA EDUCATIVA ACTUAL

En los últimos años Colombia ha tenido cinco grandes logros que demuestran el avance en materia educativa:

- Aumento de cobertura en todos los niveles educativos,
- Dotación, construcción y mejoramiento de la infraestructura educativa,
- Consolidación del Sistema Nacional de Evaluación,
- Incremento de la conectividad educativa,
- Modernización de los organismos que manejan el sector educativo.

Partiendo de aquí, la política educativa actual para el periodo comprendido entre los años 2010 y 2014, se centra en lograr un avance significativo hacia una verdadera educación de calidad, la cual ha sido definida por el Ministerio de Educación como *“aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país”*.

Para lograrlo y avanzar hacia la prosperidad democrática, el Ministerio de Educación Nacional hará énfasis en las siguientes acciones estratégicas:

1. Asegurar una verdadera atención integral para los niños y niñas menores de cinco años, consolidando planes dirigidos a que la primera infancia reciba un servicio de calidad.
2. Mejorar la calidad educativa con planes de formación docente, con materiales educativos adecuados y pertinentes, con asesoría a los establecimientos educativos para mejorar sus resultados en las evaluaciones y sus prácticas pedagógicas, entre otras.
3. Brindar una educación basada en la innovación y pertinencia.
4. Mejorar la gestión educativa.

5. Cerrar las brechas que impiden que los estudiantes de zonas rurales y del sector oficial reciban una educación de calidad equiparable a la obtenida por educandos del sector privado y de la zona urbana.

II. SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN

Uno de los pilares fundamentales para obtener resultados en materia educativa, es la consolidación definitiva de la evaluación como un motor que impulsa la adopción de planes de mejoramiento y políticas sectoriales, con base en la información que esta suministra. En este orden de ideas, es importante valorar el desempeño y la gestión a cargo de cada uno de los actores vinculados a los procesos de enseñanza y aprendizaje, para lo cual, con base en lo dispuesto en la Ley 115 de 1994 y demás normas que conforman el bloque normativo que rige a la educación en Colombia, se han definido las siguientes evaluaciones:

- **Estudiantes**
 - Evaluación diagnóstica para estudiantes del grado transición “Aprender y Jugar”.
 - Evaluación diagnóstica para los estudiantes de básica primaria.
 - Pruebas Saber para la educación básica primaria y secundaria
 - Examen de Estado Saber para el grado 11°.
 - Evaluación en el aula con base en el Decreto 1290 de 2009.
 - Examen de Estado Saber Pro (antes ECAES).
 - PISA.
 - TIMMS.
 - ICCS.
 - SERCE.
 - PIRLS.
 - TERCE.
- **Docentes y Directivos (Sólo para educadores que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002)**

- Concurso de méritos.
- Evaluación de periodo de prueba.
- Evaluación periódica anual de desempeño.
- Evaluación para el ascenso o la reubicación en el escalafón docente.
- **Establecimientos educativos**
 - Ruta del Mejoramiento – Guía 34.
 - Autoevaluación para colegios privados.

Bajo este contexto de política educativa, el presente documento abordará la evaluación del periodo de prueba, aplicada a aquellos docentes orientadores, partiendo del esquema jurídico que enmarca este cargo, hasta la definición del perfil y posibles desempeños dentro de la institución educativa.

III. CONTEXTO NORMATIVO DE LA ORIENTACIÓN ESCOLAR

La Constitución de 1991 insta a la educación dentro del capítulo de los derechos sociales, económicos y culturales, pero aplicado a los niños y niñas este derecho es considerado como fundamental, que junto con los demás prevalecen sobre los reconocidos a otra persona, a tenor de lo dispuesto en el artículo 44 de la Carta.

Bajo el mismo tratamiento constitucional, según el artículo 67 la educación además es un servicio público que cumple una función social, porque contribuye al progreso de la sociedad al considerarla el eje del desarrollo humano, pues a través de ella se pretende el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.

Por su parte, el Código de la Infancia y Adolescencia, complementa los derechos reconocidos a los niños en la Carta y en tratados internacionales, y en su artículo 28 reitera que el derecho a la educación frente a ellos, es fundamental.

Esta normatividad además dispone que el Estado, la familia y la sociedad son responsables de acompañar y asistir a niñas y niños, para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos, por ende, establece plena corresponsabilidad entre aquellos actores, para propiciarles a estos últimos un ambiente de afecto y seguridad moral y material.

En consonancia con lo anterior, la norma asigna al Estado la responsabilidad de garantizar dentro del ambiente escolar, la dignidad, los derechos humanos y el buen trato, y atender las necesidades educativas de los infantes que se encuentren en situaciones especiales o de emergencia. A los establecimientos educativos la obligación de detectar oportunamente los casos de malnutrición, maltrato, abandono, abuso sexual, violencia intrafamiliar, explotación económica, entre otras, y ejecutar acciones tendientes a solucionar o tratar tales situaciones, coordinando apoyo psicológico, pedagógico y terapéutico. Y la familia y la sociedad, el compromiso de asegurarles el acceso a la educación y su permanencia en el ciclo educativo, y participar en espacios democráticos de discusión, diseño y ejecución de planes y programas de interés para la infancia y la familia.

Ahora bien, una de las herramientas para aterrizar tales postulados constitucionales y legales, sobre el derecho de los niños a la educación en un ambiente de sana convivencia, con reconocimiento de sus derechos, garantía y cumplimiento de los mismos y prevención frente a su amenaza y vulneración, es el desarrollo legal que trae la Ley Estatutaria 115 de 1994, la cual señala las pautas generales para regular la prestación del servicio educativo.

En su texto, en el artículo quinto se destacan dentro de los fines de la educación, el desarrollo pleno de la personalidad, la formación en el respeto a la vida, los derechos humanos, la democracia, la convivencia, la justicia, entre muchos otros.

Para el efecto, según esta norma, cada establecimiento educativo deberá contar con un proyecto educativo institucional donde se defina su misión, sus fines, su estrategia pedagógica y su reglamento, además de la incorporación de acciones

que favorezcan el desarrollo equilibrado y armónico de los estudiantes. Así mismo, se conmina a la adopción de un manual de convivencia en el cual se definan los derechos y obligaciones de los educandos, aspecto que contribuye decididamente al buen clima escolar.

En este marco, resulta fundamental la orientación escolar atribuida como un objetivo común de todos los niveles en cualquier establecimiento educativo, por el artículo 13 de la citada ley 115. Y es de ese modo, siendo que la vida estudiantil de niños y adolescentes requiere del trabajo especializado y coordinado, en donde las contribuciones que se hagan desde las disciplinas y los diferentes niveles de trabajo institucional tengan la finalidad de crear condiciones propicias para el éxito del aprendizaje, el desarrollo personal de los educandos y su convivencia armónica.

Es en este contexto en el que la labor del docente orientador cobra pleno sentido, en la medida en que sus acciones se dirigen a atender las necesidades de los niños y los adolescentes, reconociendo la importancia de trabajar directamente con el estudiante, su familia, y con todo el cuerpo docente y directivo.

Normativamente hablando, además de la mención que trae la ley 115 de 1994 ya expuesta, la orientación escolar se sustenta en el artículo 40 del Decreto 1860 de 1994, que en su texto señala:

En todos los establecimientos educativos se prestará un servicio de orientación estudiantil que tendrá como objetivo general el de contribuir al pleno desarrollo de la personalidad de los educandos, en particular en cuanto a:

- a) La toma de decisiones personales;
- b) La identificación de aptitudes e intereses;
- c) La solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales;
- d) La participación en la vida académica social y comunitaria;

- e) El desarrollo de valores, y
- f) Las demás relativas a la formación personal de que trata el artículo 92 de la Ley 115 de 1994.

Ahora bien, a nivel nacional se ha discutido sobre la naturaleza del cargo de docente orientador, catalogándolo como un profesional universitario al servicio del establecimiento educativo, como un docente de apoyo a la labor de los otros funcionarios o como un educador más con las mismas responsabilidades que los demás integrantes del establecimiento educativo.

Sin embargo, no se trata de un cargo nuevo, sino de uno en constante evolución, dada su relación estrecha con las necesidades y requerimientos propios del contexto en el cual prestan sus servicios las instituciones y centros educativos del país.

Con anterioridad a la promulgación de la Ley General de Educación, en las plantas de personal nacional, nacionalizada, departamentales y municipales, clasificación acorde a la repartición del situado fiscal, ya existían los cargos de orientadores escolares, en su gran mayoría como integrantes del cuerpo docente y en algunos muy reducidos como profesionales universitarios de carácter administrativo, no obstante existir disposiciones expresas que lo asimilan a la labor desplegada por el educador.

En efecto, el mismo artículo 2 del Decreto 2277 de 1979, estatuto que rige para todos los educadores nombrados a partir de dicho año y hasta el 2001, establece que la orientación estudiantil está incluida en la labor diaria del profesional de la docencia, por lo cual, las personas nombradas específicamente para ello entraron a engrosar los planteles educativos como maestros con una carga especial, distante de las prácticas propias de aula. Así lo establece este artículo:

Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles

de que trata este Decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y **orientación de educandos**, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los términos que determine el reglamento ejecutivo.

No obstante lo anterior, en la mayoría de los casos su labor en los establecimientos educativos se limitó a suplir la carga académica de las asignaturas de ética, valores y urbanidad, entre otras, o a realizar asesorías vocacionales y psicológicas.

Actualmente, y ante la necesidad apremiante de brindar un apoyo a la orientación que deben impartir todos los docentes y contribuir al mejoramiento del clima escolar de la institución educativa, el Gobierno Nacional adelanta concursos de méritos para dotar de educadores especializados en orientación estudiantil a los establecimientos con más de 800 estudiantes.

Esta determinación se fundamenta en el actual Estatuto de Profesionalización Docente que establece:

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de

orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. (Decreto 1278 de 2002)

Como puede apreciarse, una de las tareas fundamentales que recae sobre el educador es la de orientación estudiantil y la atención a la comunidad, lo cual se refuerza en la definición del cargo docente estipulada en el artículo 5° de la norma ya referenciada.

Con base en lo anterior, la orientación estudiantil en un establecimiento educativo está a cargo de todos sus docentes. Sin embargo, para instituciones que cuentan con más de 800 estudiantes matriculados, el Ministerio de Educación Nacional y la Comisión Nacional del Servicio Civil, han considerado el nombramiento de docentes orientadores para el cumplimiento de dicha tarea, con una dedicación exclusiva.

En este sentido, y como lo ha dispuesto el Ministerio de Educación Nacional, estos educadores son responsables de desarrollar labores profesionales correspondientes al diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del estudiante, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores y de respeto de la diversidad, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo humano y socioeconómico del país, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

También les corresponde cumplir funciones que favorezcan la formación de los estudiantes para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en

equipo, la administración del tiempo, la solución de conflictos y el fomento habilidades para la comunicación, la negociación y la participación. Igualmente son co-responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias, enfocadas principalmente a la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia, representantes y acudientes de los educandos.

Por tratarse de un cargo docente, actualmente el aspirante a ejercer la labor de docente orientador, se registrará en su integridad por el Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002. En este sentido, su ingreso, ascenso y permanencia en el servicio, estará marcado por el mérito y la constante evaluación, factores principales de la carrera docente.

Por lo tanto, tras superar el concurso de méritos (Decreto 3982 de 2006), su ejercicio docente se valorará constantemente con las siguientes evaluaciones, siempre enfocadas al mejoramiento de la calidad educativa, a través del desarrollo personal y profesional:

- **Evaluación de periodo de prueba:** el rector, director o quien designe la entidad territorial certificada, según sea el caso, le evalúa el desarrollo de competencias y la adaptación al cargo para el cual fue nombrado. Esta evaluación se realiza al final del año escolar siempre y cuando el evaluado haya ejercido el cargo por 4 meses. Caso contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente.
- **Evaluación periódica anual de desempeño laboral:** el rector, director o el superior jerárquico, según sea el caso, evalúa al finalizar el año escolar las competencias funcionales y comportamentales del educador.
- **Evaluación de competencias:** es un requisito para ascender de grado o reubicarse en el nivel salarial en el escalafón docente, el cual debe superarse con más de 80% (Decreto 2715 de 2009).

Finalmente, la necesidad de dar respuesta a los cambios experimentados en la institución educativa, en especial en torno a la gestión institucional encaminada a lograr los más altos niveles de calidad en la prestación del servicio, obliga a

ampliar la esfera de actuación del docente orientador, sobre todo si se tiene en cuenta que el objetivo central de la educación es procurar condiciones óptimas para que los estudiantes alcancen un pleno desarrollo intelectual, afectivo y social, por ende, las acciones de todos sus miembros deben estar orientadas a crear espacios de trabajo interdisciplinario y participativo que favorezca la formación de los niños y adolescentes.

IV. LA ORIENTACIÓN ESCOLAR EN EL MARCO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

En ejercicio de la autonomía escolar, en cada plantel de enseñanza se concretan diversas herramientas de gestión para garantizar el logro de los propósitos y metas definidas en su Proyecto Educativo Institucional. Una de las herramientas propias de esta organización, lo es sin lugar a dudas el plan de mejoramiento, entendido, según las directrices dadas por Ministerio de Educación Nacional, como aquella “carta de navegación” que incluye tanto la formulación de planes y acciones para la movilización y canalización del trabajo hacia la consecución de objetivos, como el seguimiento y evaluación de dichos planes.

Este plan de mejoramiento se fundamenta en la revisión de cada uno de los aspectos institucionales que orientan la prestación del servicio educativo, que se materializan en cuatro gestiones: (i) directiva, (ii) administrativa y financiera, (iii) académica y (iv) comunitaria.

Ahora bien, estas cuatro gestiones dan lugar a tres escenarios en los cuales la labor del docente Orientador cobra importancia: un escenario institucional, como consultor psicopedagógico para promover ambientes propicios y la implementación del PEI; uno académico como apoyo al aprendizaje efectivo; y finalmente uno social comunitario, como promotor de la convivencia ciudadana.

Orientación y Gestión Directiva

Uno de los aspectos que debe considerarse en la labor del docente orientador es el relacionado con la gestión directiva, en la medida en que es un profesional que colabora, en su calidad de profesional de apoyo, con “... el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno” (MEN, 2008), tareas que son emprendidas por las directivas de la institución con el fin de garantizar su adecuado funcionamiento.

De manera específica, en el marco de esta gestión, el trabajo del docente Orientador debe estar comprometido con la definición, actualización e implementación del Proyecto Educativo Institucional, el cual no solo es una guía general para la institución sino que se constituye en el norte de las acciones de orientación escolar, en la medida en que es el marco sobre el cual se estructura el plan de trabajo de la orientación escolar. Este plan debe integrar las metas que se han trazado en el plan de mejoramiento continuo de la institución, con el propósito de contribuir a su logro a partir del conocimiento de “las condiciones y necesidades reales de los estudiantes” (MEN, 2000) y de sus familias.

En la toma de decisiones institucionales que se dan en ámbito directivo, la orientación escolar colabora brindando información específica y contextualizada de la vida escolar y personal de los estudiantes. La participación de los orientadores escolares en las instancias de dirección es fundamental, en la medida en que puede facilitar una información sobre el entorno escolar y familiar de los estudiantes sobre los cuales se deben tomar decisiones específicas.

Frente a los continuos cambios sociales y tecnológicos a los que se ve sometida la sociedad contemporánea y que afectan de manera particular a los niños y jóvenes, la labor de la orientación escolar se debe encaminar a apoyar la incorporación de estrategias y acciones institucionales que permitan comprender, orientar y dar respuesta a las demandas que hacen los niños y jóvenes, y la comunidad educativa en su conjunto, en torno a nuevos estilos de comunicación y uso de los avances tecnológicos, que vienen afectando el entorno cultural de las familias usuarias de los servicios educativos. En este sentido, por su cercanía a la vida diaria de los estudiantes, a sus necesidades y a la cultura juvenil, los orientadores escolares están en una mejor posición para facilitar los ajustes que se deban dar en la cultura institucional, que terminarán incorporándose en el manual de convivencia.

Así mismo, los orientadores escolares, en su labor de apoyo al desarrollo de las acciones institucionales relacionadas con el entorno, colaboran en la

programación y organización de las tareas “dentro y fuera de la institución que favorezcan la participación de los integrantes de la comunidad educativa” con el fin de fortalecer la formación de los estudiantes. En este sentido, la orientación escolar no solo actúa en un terreno de lo individual, atención directa a los estudiantes, sino que también se ve comprometida con la consolidación de acciones colectivas, tales como talleres de padres de familia, convivencias, conformación de grupos, establecimiento de relaciones interinstitucionales, etc., las cuales tienen el propósito de reforzar los vínculos entre estudiantes, estudiantes y profesores, y entre las familias que conforman la comunidad educativa.

Con el fin de contribuir con el desarrollo de una cultura organizacional, los orientadores escolares apoyarán las acciones directivas encaminadas a crear un ambiente laboral y un clima escolar propicios para el logro de las metas institucionales, en el marco del mejoramiento continuo de la calidad educativa. Por lo tanto, coordinará y concertará

con los demás educadores el desarrollo de actividades conjuntas que favorezcan la integración entre los estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa, que contribuyan en el fortalecimiento de la convivencia pacífica y la tolerancia en el desarrollo de los procesos educativos que lidera la institución. (MEN, 2000)

Orientación y Gestión Académica

Con respecto al área de gestión académica, donde se centra el interés principal de esta sección del documento, “ésta es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico” (p. 27). Esta área de gestión comprende los procesos de:

- Diseño pedagógico (curricular): definición de aprendizajes por áreas, asignaturas, grados y proyectos transversales, así como tiempos, recursos y metodologías de evaluación.
- Prácticas pedagógicas: organización didáctica, tareas escolares, usos de recursos y tiempos de aprendizaje.
- Gestión de aula: relación y estilo pedagógico, planeación de clases y evaluación en el aula.
- Seguimiento académico: uso de resultados académicos para el fomento de las competencias de los estudiantes.

En suma, el mejoramiento de la calidad educativa es un proceso dirigido principalmente al desarrollo de las competencias para la vida de los estudiantes, y los estándares son un referente común que orienta las acciones institucionales. El tema de la calidad educativa es de tal importancia, que constituye una de las macrometas del Plan Decenal de Educación 2006-2016 (Ministerio de Educación Nacional, 2006). Teniendo en cuenta el contexto anterior, a continuación se analizan algunos elementos relacionados con la participación de los docentes que tienen funciones de orientación, en el ámbito de la gestión académica del establecimiento educativo.

Participación del docente orientador en los procesos académicos

Las dimensiones de intervención de la orientación escolar son las siguientes (Bisquerra, 2005): procesos de enseñanza-aprendizaje, orientación profesional, atención a la diversidad, y prevención y desarrollo humano. En general, las tres primeras áreas se relacionan directamente con el área de gestión académica¹, por lo cual, en adelante se desarrollarán estas dimensiones.

¹. La cuarta área podría estar más relacionada con el área de gestión comunitaria. Otros autores, como Sanchiz Ruiz (2009) la denominan orientación para el desarrollo personal, por lo cual la acción del orientador en esta área impacta el desarrollo de las competencias ciudadanas, y por lo tanto la gestión comunitaria (de convivencia).

Procesos de enseñanza-aprendizaje

La orientación para el desarrollo académico es una de las áreas fundamentales de la orientación educativa, ya que es una de las de mayor demanda en un establecimiento (Sanchiz, 2009). Se podría decir que el papel del orientador en la institución educativa es esencial para el mejoramiento de la calidad, ya que su función principal es apoyar el desempeño académico de los estudiantes, atendiendo y estimulando sistemáticamente todo aquello que contribuya al logro de las metas y directrices de las políticas educativas (Curry & Lambie, 2007; Fitch & Marshall, 2004; Robles Rivera, 2004). Igualmente, el trabajo en el ámbito académico repercute sobre los indicadores de eficiencia del servicio educativo, ya que el rendimiento académico de los estudiantes es un factor relacionado con fenómenos de abandono, fracaso e inadaptación escolar (Sanchiz, 2009).

Esta área de intervención “estudia los conocimientos, teorías y principios que facilitan los procesos de aprendizaje y que fundamentan el diseño, aplicación y evaluación de las intervenciones psicopedagógicas” (Sanchiz, 2009, p. 135), y se ha relacionado con una amplia gama de temáticas. Por ejemplo, según Bisquerra (2005) esta área se preocupa por el desarrollo de habilidades de estudio (aprender a aprender). Por otro lado, según Díaz & Arraga (2009) incluye el trabajo de adaptación al proceso educativo, el desarrollo de actitudes favorables hacia el estudio, el desarrollo cognoscitivo, el mejoramiento del rendimiento académico, la asesoría a los docentes en ejercicio, la integración de la escuela con el entorno, el fortalecimiento de la salud mental, y temas como memoria, inteligencia y otras habilidades. También se podría decir que comprende la adecuación de situaciones educativas a las características de los estudiantes, el apoyo a la formación de los docentes y el apoyo didáctico a los mismos, o el apoyo institucional a la formulación de PEI (Psicología Educativa, 2008).

En resumen, la orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje abarca dos grandes aspectos:

Habilidades de estudio. La intervención en este aspecto tiene como propósito que los estudiantes “aprendan a aprender”, es decir, busca desarrollar habilidades que les permitan resolver situaciones problemáticas de aprendizaje. Como estrategias, abarcan las habilidades cognitivas y meta cognitivas (de comunicación, expresión, procesamiento de la información...), las habilidades conductuales (planificación y manejo del tiempo, manejo de la ansiedad en situaciones de evaluación...) y las técnicas de estudio (toma de apuntes, lectura efectiva, realización de trabajos, preparación y presentación de exámenes...).

Dificultades de aprendizaje. Este aspecto implica la prevención, el diagnóstico y el manejo de trastornos o dificultades en las habilidades básicas de lectura, escritura o cálculo, que puedan interferir en el desempeño académico o en las actividades cotidianas de los estudiantes. Este ámbito de intervención presta atención al desarrollo, desde las primeras etapas del ciclo vital. Se podría mencionar además lo referente a los casos de estudiantes con bajo rendimiento académico por diferentes razones (problemas de comportamiento, sociales, personales, etc.).

Para el abordaje de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la orientación educativa puede valerse de diferentes estrategias. En todo caso, todos los autores revisados coinciden en que es una labor que compromete a estudiantes, docentes y padres de familia. El trabajo directo con los estudiantes (que puede ser individual o grupal) representa tareas de evaluación y diagnóstico, así como tutorías y asesorías especializadas. En cuanto al trabajo con los docentes, se puede mencionar la asesoría en la implementación de adaptaciones curriculares y metodológicas, el diseño de intervenciones individuales, la planeación de aula (objetivos, contenidos, metodología, evaluación), la mejora del clima de aula, la identificación de estudiantes en riesgo, la implementación de estrategias didácticas y las prácticas de evaluación. Con respecto a los padres de familia, se requiere que el orientador busque implicarlos en el proceso pedagógico, brindándoles información sobre la situación de aprendizaje de sus hijos, así como asesoría en el manejo de hábitos y técnicas de estudio, entre otros posibles temas.

Además de esta labor de asesoría con los docentes, el orientador podría ser clave para promover el intercambio de conocimientos científicos y pedagógicos, así como de experiencias significativas, especialmente cuando se refieren al manejo de situaciones de bajo rendimiento académico (Robles, 2004).

Finalmente, a propósito de los procesos académicos, vale la pena mencionar que la orientación escolar puede apoyar de forma importante los procesos de evaluación de los aprendizajes, en los términos dispuestos por el Decreto 1290 de 2009.

Orientación profesional

En palabras de Sanchiz (2009) el área de orientación para el desarrollo profesional “estudia los conocimientos, teorías y principios que facilitan los procesos de aprendizaje vocacional” (p. 178). En general, la orientación vocacional es una de las áreas más tradicionales de la orientación educativa, lo cual se refleja incluso en la normatividad, como es el artículo 40 del Decreto 1860 de 1994 ya citado².

A pesar de la variedad de definiciones de orientación vocacional, se pueden mencionar algunos elementos básicos del concepto. Así, la orientación vocacional es un proceso de ayuda al individuo en el que (Albarrán, 2007; Bisquerra, 2005; De León & Rodríguez, 2007; Diaz & Arraga, 2009; López, 2005; Sanchiz, 2009):

- Se propende porque el estudiante aprenda a conocerse, para identificar sus aptitudes, competencias, motivaciones e intereses

². El artículo 92 de la Ley 115 de 1994 señala: “Formación del educando. La educación debe favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, estéticos, morales, ciudadanos y religiosos, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país.

Los establecimientos educativos incorporarán en el Proyecto Educativo Institucional acciones pedagógicas para favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, en especial las capacidades para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación.”

- Se brinda asesoría al estudiante en el proceso de búsqueda y análisis de información sobre la oferta educativa y laboral en el entorno
- Se fomenta la toma de decisiones sobre el futuro, con autonomía y responsabilidad
- Se acompaña la definición de un proyecto de vida y de un proyecto profesional
- Se promueve el desarrollo de la personalidad y se motiva el logro de las expectativas de los estudiantes.

El proceso de orientación profesional implica además que los estudiantes aprendan a trabajar y aprendan a emprender (competencias laborales), desarrollando su rol como futuros trabajadores. Como afirman De León & Rodríguez (2007) “el trabajo del orientador es facilitar el aprendizaje de destrezas, intereses, creencias, valores, hábitos de trabajo y cualidades personales que capacitan a cada persona... para crear una vida satisfactoria en un mundo laboral constantemente cambiante”. (p. 10). Es decir, el proceso busca que los estudiantes adquieran herramientas para ser más competitivos y puedan ingresar al mercado laboral de forma más efectiva, aportando al desarrollo económico y social del país (Hernández, 2004).

La participación del docente orientador en esta área puede desarrollarse en distintos niveles (Sanchiz, 2005). Entre las responsabilidades del nivel institucional, el orientador es el líder del programa de orientación del establecimiento, y está llamado a coordinar con las organizaciones y representantes del sector productivo en el entorno, las acciones de apoyo a dicho programa. En el nivel de los docentes, el orientador debe estimular los vínculos de las asignaturas con distintos aspectos vocacionales y de desarrollo de competencias laborales. Finalmente, con los estudiantes, el proceso implica la asesoría individual y grupal, mientras que con los padres de familia el orientador debe informar y sensibilizar sobre el tema.

Adicionalmente, en coherencia con la Guía 34 del Ministerio de Educación Nacional (2008), las actividades de seguimiento a egresados serían parte esencial

de esta área de la orientación escolar, ya que apoyarían la retroalimentación a la institución para mejorar la pertinencia y responder de forma más ajustada a las necesidades y expectativas de los estudiantes.

Atención a la diversidad

La existencia de la diversidad en la institución educativa es otro de los desafíos que debe enfrentar la orientación escolar (Luna & Martín, 2008), aunque en la práctica la diversidad es un eje transversal a las demás áreas de intervención de la orientación escolar (Sanchiz, 2009). Según esta última autora, la diversidad puede estar dada por aspectos sociales (procedencia geográfica y cultural, nivel socio-económico, rol social, etc.), personales o físicos (raza, sexo, etc.) o psicológicos (conocimientos, estilos y hábitos, capacidades, intereses, motivaciones, etc.). Así, la atención en esta área puede referirse a estudiantes con dificultades de adaptación, población con necesidades educativas especiales o grupos de riesgo como las minorías étnicas, los marginados, los grupos desfavorecidos, los inmigrantes, etc. (Bisquerra, 2005). A su vez, la población con necesidades educativas especiales puede comprender a estudiantes con discapacidades o con talentos excepcionales³.

El trabajo en el área de diversidad e inclusión es vital, ya que entre los objetivos de la orientación citados por Sanchiz (2009), se encuentran lograr la adaptación y el ajuste, contribuir a la personalización de la educación y ajustar la respuesta educativa a las necesidades de los estudiantes. Más aun, para Curry & Lambie (2007) los orientadores deben trabajar por reducir las diferencias en el logro académico de distintos grupos de estudiantes (bien sea por características sociales o económicas, necesidades educativas especiales, diferencias étnicas o lingüísticas, etc.). La labor de la orientación educativa en la atención a la diversidad puede ser tan importante, que de acuerdo con Cholewa & West-Olatunji

³. El Ministerio de Educación Nacional reconoce las siguientes poblaciones en su política de atención a la diversidad: juvenil y adulta iletrada, con necesidades educativas especiales, rural dispersa, étnica, de frontera y afectada por la violencia.

(2008) “los orientadores escolares pueden transformar las experiencias e impactar significativamente los logros de estudiantes de bajos ingresos, culturalmente diversos. Específicamente, los orientadores pueden aumentar su conciencia de la inequidad social, incorporar intervenciones macrosistémicas y proveer asesoría a los docentes” (p. 57).

En esta área de intervención le compete a la orientación escolar el seguimiento al desarrollo de los estudiantes, desde las primeras etapas del ciclo vital escolar, con el fin de detectar, prevenir y manejar posibles discapacidades e inadaptaciones (también potencializar a los estudiantes con capacidades excepcionales). Es decir, la evaluación, el seguimiento y el monitoreo de los estudiantes provenientes de poblaciones diversas es una actividad básica de la orientación escolar. Además, el docente orientador debe propiciar la adecuación de las distintas situaciones educativas, lo que implica el acompañamiento a los docentes en la adaptación de los currículos y planes de estudio, la programación de aula y el diseño de actividades de refuerzo educativo. A lo anterior se suma la obligación del orientador de brindar el servicio de consulta (individual o grupal) a los estudiantes que pertenezcan a estas poblaciones, y por supuesto a sus familias.

Con respecto a la atención a la orientación para la diversidad, es de especial importancia que el orientador conozca los llamados modelos educativos flexibles impulsados por el Ministerio de Educación Nacional, los cuales están precisamente dirigidos a la atención de diferentes poblaciones.

Después de esta breve revisión, queda en evidencia la enorme responsabilidad de la orientación escolar en la gestión de calidad, especialmente en lo que respecta a la gestión académica de un establecimiento. Muchas de las actividades que puede desempeñar un docente con funciones de orientación, constituyen aportes importantes para los distintos procesos de esta área de gestión (diseño pedagógico, prácticas pedagógicas, gestión de aula y seguimiento académico). Sin embargo, como afirma Bisquerra (2005) estas funciones requieren de un abordaje interdisciplinar, en el que el orientador interactúe con pedagogos,

psicólogos clínicos, trabajadores sociales, médicos y otros profesionales relacionados con la salud y la educación.

Orientación y Gestión Comunitaria

Dentro del escenario social comunitario, la gestión del docente Orientador estará dirigida principalmente a favorecer la convivencia institucional, desarrollando procesos de orientación a partir del trabajo personalizado con el estudiante y su familia, de resolución de conflictos de manera pacífica en el ámbito escolar promoviendo la sana convivencia basada en tolerancia, respeto y diversidad, y de proyección a la comunidad poniendo a su disposición un conjunto de servicios y experiencias que contribuyan a su bienestar.

Escuela de padres

Según la línea de competencias asignadas a la orientación escolar, su primera misión será poner en funcionamiento, fortalecer o consolidar la escuela de padres, teniendo por objetivos principales, entre muchos otros, orientar a los padres de familia en los aspectos humanos, espirituales y pedagógicos que contribuyan a la crianza de sus hijos, indagando sobre las inquietudes, intereses y expectativas al interior de la familia, promover el cambio de actitud frente a la responsabilidad activa en los procesos de enseñanza-aprendizaje, e incentivar la capacitación permanente y el compromiso que al respecto tienen los docentes frente a los líderes del hogar.

En coherencia con el plan de mejoramiento institucional, la escuela de padres es un componente que se aborda dentro de la gestión comunitaria, en el proceso de proyección a la comunidad, y encuentra su pertinencia y apropiación en su relación directa con el PEI y la necesidad de respaldo a la familia.

Clima escolar

Mantenerse constantemente informado sobre estrategias para mejorar la convivencia, lograr un buen clima escolar y resolver los conflictos que se presenten entre los diferentes actores que influyen en el desarrollo formativo de los estudiantes, de manera pacífica, es otro de los desempeños que puede llevar a cabo el docente Orientador, para el efecto, puede adoptar como herramientas, la creación de grupos de mediación entre pares, la capacitación a docentes para que logren detectar en forma temprana los casos de violencia o maltrato, y establecer mecanismos de negociación para resolver tensiones o protocolos de actuación ante problemas habituales, entre muchas otras.

Al respecto y como componente dentro de este escenario social comunitario, la detección de aquellos factores de riesgo que inciden en el desempeño académico y de convivencia entre los estudiantes, sus familias y la institución en general, es determinante para la labor del docente Orientador. A través de charlas grupales o individuales, talleres con especialistas, campañas de salud, y demás, es factible promover entre los educandos, espacios de reflexión sobre temas actuales que afectarían tanto su presente como niños o adolescentes, como su futuro como seres humanos, a manera de ejemplo: los embarazos no deseados, la drogadicción, la violencia intrafamiliar, la violencia sexual, las infecciones de transmisión sexual, entre muchos otros. El análisis de estos factores de riesgo debe estar encaminado no sólo a la prevención, sino también a la interiorización de los mismos y al desarrollo de competencias que le permitan al estudiante, después de un proceso cognitivo, hacer un juicio de valor frente a su conducta y tomar la mejor decisión, de tal suerte que con esta promoción se contribuye a fortalecer la cultura de estilos de vida saludable entre los escolares.

Es importante que al poner en marcha dichas estrategias, siempre se cuente con el consenso comunitario, pues esto asegurará su legitimidad y aplicabilidad. En este sentido, el rector de la institución educativa a la cual se encuentra asignado el docente con funciones de docente Orientador, debe posibilitar su presencia y

permitir su participación en la toma de decisiones, por ejemplo, en la formulación del manual de convivencia o del reglamento estudiantil respectivo, procurando su adecuación a las necesidades del plantel y de la comunidad educativa, además de su difusión y cumplimiento.

Como marco de su labor diaria, resulta fundamental que el Docente Orientador, conozca y se apropie de los diferentes referentes de calidad, entre ellos los que se refieren directamente a las competencias ciudadanas, a saber:

- Documento 3. Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. MEN 2006.
- Documento 9. Estándares en el aula. MEN 2007.
- Competencias Ciudadanas: De los estándares al Aula, Una propuesta de integración a las áreas académicas. MEN 2004.
- Guía No. 6. Formar para la ciudadanía ¡Sí es posible!. MEN 2004.
- Quince experiencias para aprender ciudadanía... y dos más. MEN 2004.

La importancia de estos referentes en la labor del orientador está dada por su aporte a la construcción de convivencia y paz, formando a los estudiantes para que cuenten con las competencias necesarias que les permitan relacionarse e interactuar con otras personas de manera pacífica y constructiva, resaltando que esta relación recíproca es posible, siendo que todos somos sujetos de los mismos derechos y responsables por el cumplimiento de similares deberes.

Como se sabe, ello no supone la ausencia de conflictos, pues cuando se comparte un espacio con alguien es de esperarse que los intereses de uno y otro no sean los mismos y que, por lo tanto, sea necesario buscar alternativas para llegar a consensos. De lo que se trata es de formar a los estudiantes para que estén en capacidad de resolver sus diferencias mediante el diálogo y sin acudir a la violencia. (MEN, 2006).

Ahora, tal como lo disponen los Estándares Básicos de Competencias Ciudadanas, la convivencia no se reduce a la armonía entre seres humanos, sino que esta disposición debe extenderse a todo lo que nos rodea.

A manera de fundamentación, el orientador puede tener en cuenta los resultados de las evaluaciones internacionales en el ámbito específico de la convivencia y ciudadanía en las que Colombia ha participado, los cuales se encuentran disponibles en el sitio web del Instituto Colombiano de Evaluación de la Educación (ICFES), a saber:

- Estudio Internacional de Formación Cívica – CIVED (por sus nombre en inglés) 1999.
- Estudio Internacional de Educación Cívica y Ciudadana – ICCS (por su nombre en inglés) 2009.

Buen trato y relaciones armónicas

El tercer desempeño a desarrollar por el docente Orientador es la promoción del buen trato y las relaciones armónicas entre los miembros del cuerpo docente, directivo y administrativo y de éstos a los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa. Para esto puede apoyarse de charlas, talleres o campañas de sensibilización, en los que se exalte el respeto mutuo y el reconocimiento de la dignidad y los derechos de cada actor, y la importancia de mantener la armonía en las relaciones entre los funcionarios, de cara al ejemplo que debe impartirse a los estudiantes.

El orientador podrá además promover la conformación de grupos de trabajo, jornadas pedagógicas, convivencias institucionales, entre otras, incentivando el diálogo, el liderazgo, aporte y discusión de experiencias, que conlleven a la transformación del ambiente escolar o al mantenimiento de las relaciones armónicas.

Teniendo como enfoque las competencias ciudadanas desarrolladas por los Estándares Básicos ya mencionados en este texto, es factible que en este desempeño el docente Orientador contribuya a consolidar desde la escuela, el propósito de sembrar en la mentalidad de los educandos y demás funcionarios de los planteles de enseñanza, el derecho que tiene cada ser humano de vivir y convivir en una sociedad más justa, democrática y pacífica, basada en reglas legítimas que provengan del consenso de todos los integrantes de la colectividad.

Proyección a la comunidad

Otro de los desempeños endilgados al docente Orientador, dentro de esta competencia de convivencia institucional, es el de lograr una comunicación interinstitucional con organizaciones, entidades, agrupaciones e incluso otros establecimientos educativos relacionados con el proceso formativo adelantado en el plantel, aspecto que resulta de vital importancia para alcanzar las metas pactadas para el mejoramiento de la calidad y para evidenciar y adoptar experiencias exitosas. La orientación estudiantil estará encaminada a apoyar y acompañar el desarrollo de encuentros, debates, foros, de carácter local, municipal o regional, que originen la recolección de aportes que contribuyan a la reformulación de conceptos y prácticas al interior de la institución.

En este sentido, ya que el Docente Orientador debe interactuar constantemente con todos los integrantes de la comunidad educativa, va a tener conocimiento de diferentes situaciones que no podrán resolverse por sí solas o únicamente con su juiciosa intervención. En efecto, es muy probable que tenga que enfrentar realidades que terminan afectando al estudiante tanto en su integridad, como en su desempeño escolar, que pueden provenir de problemas personales, familiares o con su comunidad, y que en determinados casos se desprenden de acciones delictivas.

Por esta razón, este importante servidor debe tener en cuenta el papel que pueden desarrollar las entidades aliadas y competentes para resolver estas

situaciones, con las cuales puede interactuar de manera dinámica y enriquecedora para su quehacer institucional, como son:

- **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.** Es una entidad adscrita al departamento administrativo de la prosperidad social que se encarga de velar por el bienestar y protección de los menores de edad y las familias colombianas. Este organismo, además de una Dirección General ubicada en Bogotá D.C., cuenta con una oficina regional en cada departamento del país, la cual se compone de centros de atención distribuidos de tal forma que se logre un cubrimiento total de toda su región.
- **Defensoría del Pueblo.** La Defensoría del Pueblo es la institución estatal responsable de impulsar la efectividad de los derechos humanos en el marco del Estado Social de Derecho, democrático, participativo y pluralista, mediante acciones como la promoción y divulgación de los derechos humanos, prevención, protección y defensa de los mismo, y fomento del respeto al derecho internacional humanitario.
- **Procuraduría General de la Nación.** Es la institución que representa a la sociedad como un todo ante el Estado. Dentro de las funciones principales encargadas a este ente, está la vigilancia de la conducta de los funcionarios públicos, estableciendo las sanciones disciplinarias a que haya lugar cuando: violen la Constitución y las leyes, obtengan indebido provecho para sí de los recursos públicos, entorpezcan o sean negligentes en el desarrollo de investigaciones y no denuncien hechos delictivos de los cuales tengan conocimiento por el cargo que desempeñan.
- **Personerías.** La Personería es un ente ubicado en cada municipio, que representa a la comunidad ante las alcaldías y sus secretarías, ejerce, vigila y hace control sobre su gestión, promueve la protección de los derechos humanos, vigila el debido proceso, la conservación del medio ambiente, el patrimonio público y la prestación eficiente de los servicios públicos, garantizando a la ciudadanía la defensa de sus derechos e intereses.
- **Fiscalía General de la Nación.** Es una entidad de la rama judicial del poder público, cuya función está orientada a brindar a los ciudadanos una cumplida y eficaz administración de justicia. Esta entidad, por excelencia, es la encargada de

investigar los delitos cometidos y se encuentra distribuida en la mayoría de municipios del país.

- **Juzgados de Familia y de Conocimiento de Infancia y Adolescencia.** Son las instancias judiciales que atienden los procesos relacionados con los menores de edad y con los asuntos de familia.
- **Policía Nacional – Policía de Infancia y Adolescencia.** Es la fuerza pública que atiende de forma inmediata, entre otras, las situaciones que ponen en peligro a los estudiantes, a sus familias y a las demás personas que hacen parte de la institución educativa.
- **Secretaría de educación departamental, municipal o distrital.** Es la entidad que administra la prestación del servicio en su jurisdicción, que cuenta con potestades para resolver situaciones particulares que se presenten en los establecimientos educativos y que afecten el proceso formativo del estudiante o el clima escolar.

En conclusión, dentro de este contexto social comunitario, cuando se habla de orientación escolar se hace referencia al trabajo directo con el estudiante y su familia, en el que es imprescindible un conocimiento amplio de la psicología individual y grupal para poder dar respuesta apropiada a las distintas demandas de carácter psicosocial, y de esta manera fortalecer la convivencia pacífica y el ambiente escolar necesario para una educación efectiva y de calidad.

V. EL DOCENTE ORIENTADOR

Funciones

Los Docentes Orientadores son los responsables de desarrollar labores profesionales que, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, corresponden al diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación estudiantil tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, estéticos, morales, ciudadanos y de respeto de la diversidad, las diferencias, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo humano y socioeconómico del país.

También corresponde a los Docentes Orientadores cumplir funciones tendientes a favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación.

Los Docentes Orientadores también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias, entendidas como la atención a la comunidad, es especial de los padres de familia y acudientes de los educandos, actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, investigación de asuntos pedagógicos, reuniones de profesores, otras actividades educativas, formativas, culturales y deportivas, dentro del marco del Proyecto Educativo Institucional de las instituciones educativas oficiales, así como, actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

Requisitos de ingreso para aspirantes a Docente Orientador

El aspirante que desea ingresar al servicio educativo estatal bajo la modalidad de Docente Orientador requiere contar con título de:

- Profesional Licenciado:
 - Licenciado en Orientación, sólo o con cualquier énfasis.
 - Licenciado en Psicología y Pedagogía, sólo o con cualquier énfasis.
 - Licenciado en Psicopedagogía, sólo o con cualquier énfasis.
 - Licenciado en Pedagogía Reeducativa
 - Cualquier Licenciado que posea título de postgrado en Orientación Escolar o Educativa, Psicopedagogía y Psicología Educativa.

- Profesional con título en:
 - Psicología
 - Psicopedagogía
 - Trabajo Social
 - Terapia Ocupacional
 - Sociología con estudios de Postgrado en Orientación Escolar

Perfil

Los Docentes Orientadores son profesionales que poseen las competencias para desarrollar programas que fomentan un ambiente institucional de armonía, colaboración, afecto, respeto y que se fundamentan en los valores individuales y sociales que permiten disfrutar los aspectos positivos de la vida; ahora bien, tales competencias se pondrán en evidencia cuando el susodicho funcionario actúa intencionalmente dentro de la organización educativa. Referidas acciones intencionales o desempeños se derivan de la misión, objetivos y responsabilidades

definidas dentro de la institución y asumidas por el Docente Orientador en el ejercicio de sus funciones, orientadas al logro de metas particulares en las diferentes áreas de gestión.

Los desempeños, es decir, aquellas actuaciones intencionales del Docente Orientador en las diferentes áreas de gestión para dar cumplimiento a los objetivos misionales y organizacionales, deben hacerse visibles, observables y cuantificables durante el ejercicio de sus responsabilidades.

Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias.

Por otro lado, una competencia involucra la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona. Estos componentes de la competencia interactúan entre sí y se ponen en juego frente a los retos cotidianos que enfrenta una persona, determinando la calidad global de su labor en un escenario específico. Es importante señalar además que una competencia no es estática; por el contrario, esta se construye, asimila y desarrolla con el aprendizaje y la práctica, llevando a que una persona logre niveles de desempeño cada vez más altos.

El desempeño laboral de un educador depende entonces de un conjunto de competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales

observables y cuantificables, relacionados con sus responsabilidades profesionales.

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo. Las competencias comportamentales 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 competencias funcionales, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo.

Para el ejercicio del cargo, el Docente Orientador y debe desarrollar las siguientes competencias funcionales y comportamentales:

DOCENTE ORIENTADOR		
COMPETENCIAS FUNCIONALES		
AREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS
DIRECTIVA	1.Planeación y organización	a) Participa en la formulación, revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional, del Plan Operativo Anual y del Programa que promueve ambientes escolares adecuados para el desarrollo humano de los estudiantes y su integración con los demás estamentos y grupos.
		b) Contribuye en el proceso de evaluación de los resultados de la gestión y definición de los planes de mejoramiento institucional continuo.
		c) Colabora en la definición de formas y canales de participación de la comunidad educativa para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
	2.Construcción del clima escolar	a) Colabora con la dirección de la institución para crear un adecuado clima organizacional favorable para los procesos académicos y administrativos.
		b) Desarrolla estrategias e instrumentos destinados a promover y evaluar la convivencia institucional.

		c) Participa en la definición de programas orientados al desarrollo de la cultura organizacional de la institución educativa.
ACADEMICA	3. Diagnóstico y orientación del ajuste psicológico, social y académico de los estudiantes	a) Atiende la consulta personal sobre aspectos psicológicos y sociales demandados por estudiantes y padres de familia.
		b) Evalúa y monitorea psicopedagógicamente a los estudiantes remitidos por los docentes y determina el curso de acción.
		c) Asesora el diseño de estrategias e instrumentos de evaluación acordes con las características de los estudiantes.
		d) Identifica factores de riesgo psicosocial que afectan la vida escolar de los estudiantes y propone estrategias de intervención.
		e) Diseña e implementa estrategias de orientación vocacional y desarrollo de carrera.
		f) Presenta informes para las instancias colegiadas en las que se definen políticas académicas.
COMUNITARIA	4. Convivencia institucional	a) Diseña y pone en marcha la escuela de padres para apoyar a las familias en la orientación psicológica, social y académica de los estudiantes.
		b) Promueve la convivencia y la resolución pacífica de los conflictos suscitados en la vida escolar de los estudiantes.
		c) Promueve el buen trato y las relaciones armónicas entre los miembros de la comunidad educativa.
		d) Establece relaciones con distintas instituciones para intercambiar experiencias y recibir apoyo en el campo de la orientación escolar.

DOCENTE ORIENTADOR	
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMPETENCIA	DEFINICIÓN
1. LIDERAZGO	Orienta a los diferentes estamentos de la institución educativa en la comprensión, intervención y seguimiento oportuno de las manifestaciones psicosociales individuales o grupales de los miembros de la comunidad educativa.

2. SENSIBILIDAD INTERPERSONAL	Percibe y se motiva ante las necesidades de las personas con quienes interactúa y procede acorde con dichas necesidades.
3. COMUNICACIÓN ASERTIVA	Escucha a los demás y expresa las ideas y opiniones de forma clara, usa el lenguaje escrito y/o hablado de forma asertiva y logra respuestas oportunas y efectivas de sus interlocutores para alcanzar los objetivos que beneficien a la comunidad educativa en todas sus formas de composición y organización.
4. TRABAJO EN EQUIPO	Participa en actividades de equipo y promueve acciones e iniciativas que estimulen la cooperación efectiva, la participación productiva entre los integrantes de la comunidad educativa.
5. NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	Identifica los conflictos y promueve la resolución pacífica de éstos, con el fin de propiciar un clima de entendimiento y reconocimiento de las diferencias.

VI. PROCESO DE EVALUACIÓN

Siendo como quedó expuesto, la educación es un derecho y un servicio público que cumple una función social y uno de los fines del Estado es velar para que su prestación sea de calidad, según lo expuesto por el artículo 67 de la Constitución Política de Colombia.

Con este propósito, la Ley 115 de 1994, en consonancia con el artículo 125 de la Carta, dispone que la evaluación debe ser transversal al ejercicio de la carrera docente, de tal forma que se garantice la idoneidad profesional, ética y pedagógica del personal a cargo. Por ello el Decreto Ley 1278 de 2002, contempla la evaluación para el ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera, de un docente o directivo docente.

El ingreso entonces, está determinado por un concurso público abierto de méritos conformado por un serie de pruebas que conducen a la adopción de una lista de elegibles con el personal más idóneo para su escogencia, a quien una vez nombrado en periodo de prueba, según las vacantes existentes en cada entidad territorial en un tiempo determinado, le será evaluada su labor en el establecimiento educativo y su apropiación del cargo, con lo cual se culmina el proceso de ingreso, (artículos 4,5,6 y 31 Decreto Ley 1278 de 2002).

La evaluación de desempeño laboral por su parte, se aplica una vez el funcionario es nombrado en propiedad y ha ingresado a carrera docente, de manera anual a la finalización del año escolar, y tiene por objetivo verificar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades atribuidas al cargo, el logro de resultados individuales frente a los objetivos de la institución como la identificación de fortalezas y oportunidades de mejoramiento, que favorezcan el desarrollo de competencias laborales y pedagógicas que garantice la permanencia en la función docente del personal suficientemente idóneo.

Y finalmente, la misma norma dispone una evaluación de Competencias para ascender o reubicarse salarialmente en el escalafón docente nacional, para aquellos docentes que ya hacen parte del mismo, tras el cumplimiento de otros requisitos.

En ese orden de ideas, el Docente Orientador estará sujeto a éstas evaluaciones, durante el ejercicio de su carrera profesional. A continuación haremos una contextualización sobre la evaluación en periodo de prueba.

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 del docente orientador, 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 del docente orientador del Estatuto de Profesionalización Docente.

- ***Ministerio de Educación Nacional***

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

- **Entidad Territorial Certificada**

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

- **Evaluador**

1. Organizar e implementar el proceso para la evaluación del período de prueba del docente orientador 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 el docente orientador del Estatuto de Profesionalización Docente.

- **Evaluado**

1. Conocer el propósito, orientaciones, protocolo utilizado en evaluación del período de prueba del docente orientador 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.

Características de la evaluación en periodo de prueba.

Son tres las características principales de esta evaluación. En primer lugar, se habla de un proceso continuo porque se realiza durante todo el año escolar. Es sistemático, porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores. Y finalmente, es un proceso basado en evidencias puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.

Personal susceptible de evaluación y periodo de la evaluación

Según lo dispuesto por el Decreto Ley 1278 de 2002, la evaluación descrita en este documento es dispuesta en su integridad para todos los servidores que se vinculen en virtud de un concurso público de méritos.

La evaluación en periodo de prueba se aplica a todo aquél nombrado como tal para ocupar un cargo vacante después de aprobar todas las etapas del proceso de selección, a la finalización del año escolar en el que fue designado, siempre que su desempeño en el cargo sea por un tiempo mínimo de cuatro meses, de tal suerte que si a la finalización del año el profesional no cumple con este lapso, deberá esperar hasta el año escolar siguiente.

Una vez el servidor supera el periodo de prueba, y previo el cumplimiento de los demás requisitos formales, debe ser nombrado en propiedad, a partir de lo cual, será evaluado anualmente por desempeño laboral, siempre que haya ejercido el cargo por más de tres meses, continuos o discontinuos, con base en las evidencias recolectadas durante el periodo de evaluación.

Evaluadores

El funcionario competente para practicar la evaluación en periodo de prueba, en este caso de un Docente Orientador, será el rector de cada institución educativa a la cual se encuentre asignado.

El tipo de nombramiento que tenga el rector de cada plantel, no es óbice para que pueda practicar la evaluación, siempre que exista un acto administrativo expedido por autoridad competente que establezca su designación como tal. De igual forma, y siendo que la evaluación es un proceso objetivo basado netamente en las evidencias recolectadas, no tiene relevancia el tiempo que el rector haya estado al frente de la institución educativa, pues su valoración se desprenderá exclusivamente de lo encontrado en la carpeta del evaluado.

Etapas de la evaluación

Por tratarse de un proceso sistemático, la evaluación en periodo de prueba debería realizar las siguientes etapas.

1. PRIMERA ETAPA

1.1. Entrevista de inicio. Esta etapa debe surtirse luego de la aceptación del nombramiento en período de prueba a través de la suscripción del acta de posesión por parte del Docente Orientador. Es una conversación con la finalidad de emprender formalmente el proceso de evaluación a través de una mutua comunicación entre evaluador y evaluado, suscitando un ambiente de respeto, colaboración y participación. El propósito principal es presentar los elementos básicos que se deberán tener en cuenta en el proceso de evaluación del período de prueba. Una segunda finalidad reside en proporcionar al Docente Orientador 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 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 (véase anexo 1), y adjuntarse a la carpeta de evaluación consolidada por cada evaluado.

El rector debe brindar toda la información necesaria para que el nuevo Docente Orientador se familiarice con el contexto en el que va a desarrollar su función, identifique y dimensione los compromisos que debe atender y estructure la propuesta de las evidencias a recolectar a lo largo de su proceso de evaluación, mismas que, además de ser objeto de concertación, garantizarán la objetividad de la calificación. Así mismo, en esta etapa se presentará el protocolo de evaluación correspondiente al cargo a desempeñar por el evaluado, con el propósito de que lo conozca e iniciar el diligenciamiento de la primera parte dando apertura del proceso

- ✓ **Evidencias.** Las evidencias son productos o registros (demostraciones objetivas y pertinentes) de la labor del Docente Orientador, en relación con las competencias y desempeños definidos para este cargo. En la carpeta de evaluación consolidada para cada evaluado, es pertinente organizar y glosar las diferentes evidencias recolectadas durante la ejecución del proceso evaluativo; esta carpeta podrá ser consultada y enriquecida tanto por el evaluador como por el evaluado durante todo el período evaluable. Es importante iterar que tales evidencias a acopiar, deben pactarse claramente en la entrevista de inicio, seleccionando aquellas que mejor reflejen el desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de Docente Orientador.

En ese orden de ideas, si una evidencia puede dar cuenta de más de un desempeño, asociados a diferentes competencias, es válido pactarlo de esa manera, siempre y cuando soporten la transversalidad de los resultados para su posterior valoración y calificación. Igualmente para la racionalidad del acopio de evidencias se recomienda definir un número máximo de tres evidencias por cada competencia evaluada.

Las evidencias puede ser de dos tipos: **documentales** y **testimoniales**. Las primeras están constituidas por información escrita que certifica las acciones del evaluado, en relación con el desempeño demostrado en cumplimiento de sus funciones. Además de los documentos escritos, otro tipo de registros pueden constituir evidencias de los desempeños y resultados de un docente, como lo son, las fotografías, videos de actividades, entre otras.

Por su parte, las evidencias testimoniales constituyen pruebas sobre las percepciones y la valoración de los resultados y del desempeño laboral del docente por parte de diferentes miembros de la comunidad educativa (incluida su propia evaluación). Este tipo de evidencias deben provenir de instrumentos diseñados para tal fin.

- ✓ **Fuentes de información.** Puede tenerse en cuenta como potenciales proveedores de evidencias a los distintos actores de la comunidad escolar, como lo son las autoridades educativas, los superiores, los colegas, el consejo directivo, los padres de familia y los estudiantes. El evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento Educativo, con la finalidad de recolectar, analizar y organizar con oportunidad y utilizando los instrumentos definidos, las evidencias que se dispongan para el proceso de evaluación de compromisos laborales.

- ✓ **Instrumentos de apoyo.** Se podrán utilizar para la recolección de evidencias testimoniales, encuestas a estudiantes y padres de familia, formatos de entrevista, cuestionarios, diarios de campo, pautas de observación o formatos

de autoevaluación. Concertadamente entre evaluador y evaluado se pueden elegir o diseñar los instrumentos que se considere necesarios para el proceso de evaluación. Lo importante es que estas herramientas cumplan con algunas condiciones básicas que garanticen la imparcialidad y transparencia del proceso. En términos generales, se podría decir que un instrumento permite recoger de forma sistemática y objetiva, información sobre una propiedad o característica de un individuo, un objeto o una situación. La principal condición de un instrumento es que sea válido, lo cual hace referencia a la pertinencia de su contenido en relación con los aspectos o características sobre los cuales indaga.

En el caso de la evaluación del período de prueba, la pertinencia de un instrumento está directamente relacionada con las competencias funcionales definidas para el cargo. Además de ser pertinente, un instrumento debe ser confiable, es decir, debe estar en capacidad de proporcionar información consistente en diferentes ocasiones, para garantizar que lo obtenido con él dependa de las características del individuo o situación que se está evaluando y no de posibles sesgos, como cuando se realiza la calificación con la primera impresión que genera el evaluado, o cuando se enfoca en un único aspecto y se generaliza la calificación a los demás ámbitos de desempeño o también cuando no se refleja el proceso continuo, al calificar solamente el desempeño reciente del evaluado.

Para la construcción de encuestas y otros instrumentos es esencial utilizar un lenguaje claro, conciso y sencillo, en concordancia con las características de las personas que van a contestar dichos instrumentos. Es recomendable diseñar preguntas cerradas, utilizando criterios de existencia o conocimiento (sí o no), de calidad (excelente, bueno, regular, deficiente), de frecuencia (siempre, casi siempre, algunas veces, nunca) o de satisfacción (totalmente satisfecho, satisfecho, poco satisfecho, insatisfecho), entre otros, lo cual facilitará el procesamiento y análisis de los datos recogidos. Si se considera

relevante realizar preguntas abiertas, será necesario practicar un estudio al contenido de cada una de ellas, para consolidar la información recolectada.

Además de lo anterior, no puede perderse de vista que la elección de instrumentos a aplicar y de los aspectos objeto de evaluación, dependerán directamente de la fuente proveedora de dicha evidencia. En otras palabras, las personas que informen sobre el desempeño laboral de los docentes deben estar relacionadas directamente con el evaluado. Se recomienda seleccionar una muestra representativa de los actores que conforman la fuente de información, para asegurar que ésta constituye un indicador adecuado del desempeño del Docente Orientador.

Finalmente, y bajo el mismo principio de concertación que rige el proceso de evaluación, es pertinente que se determine cuándo se van a aplicar los instrumentos de apoyo, así como la forma de sistematizar sus resultados. Una adecuada definición de los momentos de aplicación de instrumentos es muy importante, en tanto que el desempeño real de un evaluado puede variar o ser percibido de forma diferente según el momento del año; a manera de ejemplo, si se aplica una encuesta a los estudiantes al inicio del año escolar, la información obtenida puede ser no muy representativa del desempeño del docente.

2. SEGUNDA ETAPA.

2.1 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 Orientador 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. Sin embargo, siendo como es el proceso de evaluación,

dinámico y abierto al diálogo y la concertación, es factible que durante la ejecución del proceso, se identifique la pertinencia o no de una evidencia que había sido pactada, en aras de lograr que la evaluación sea completamente coherente y congruente con el desempeño llevado a cabo por el evaluado. Para modificar una evidencia previamente pactada, luego de la charla entre el evaluador y evaluado sobre los aspectos que llevan a considerar la necesidad de variarla, es recomendable que se consigne en el instrumento respectivo, o a través del levantamiento de un acta, para que obre fielmente el nuevo acuerdo al que se llega al respecto.

2.2 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, 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.

3. TERCERA ETAPA

3.1. Evaluación y Calificación: Una vez culminado el año escolar, siempre que el docente haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) 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 Orientador. La calificación debe estar fundamentada en parámetros objetivos y observables.

El puntaje otorgado a cada una de 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 período de prueba es del 60% de la evaluación. El plazo máximo para proferir la calificación definitiva es el último día del año escolar.

3.2. Notificaciones: 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.

Al respecto, la reforma introducida al Código Contencioso Administrativo por la Ley 1437 de 2011, dispone en el artículo 67 y siguientes, que como primera medida debe citarse al evaluado por el medio más idóneo, para que concurra a notificarse personalmente y a que suscriba la constancia correspondiente. En caso de no poderse llevar a cabo esta actuación y transcurridos cinco días del envío de la citación, el artículo 69 ordena practicar una notificación por aviso, que consiste en remitir a la dirección, al número de fax o al correo electrónico que figuren en el expediente, un aviso acompañado de una copia íntegra, en nuestro contexto, del protocolo de evaluación, el que deberá contener además la fecha del mismo y del acto que se notifica, la autoridad que lo expidió, los recursos que proceden, las

autoridades ante quién deben interponerse, los plazos respectivos, y la advertencia que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente a su entrega. Sólo en caso de desconocerse la información del destinatario, el aviso y una copia íntegra del protocolo de evaluación deberá publicarse en la página electrónica correspondiente y en todo caso, en un lugar público y de fácil acceso por el término de cinco días, después de lo cual y al finalizar el día siguiente al retiro del aviso, se tendrá por practicada.

Esta norma también prevé que la notificación personal de una actuación administrativa puede hacerse por medios electrónicos, pero esto procederá únicamente si el evaluado acepta ser notificado por este medio⁴.

Es necesario para la sostenibilidad jurídica del proceso de evaluación, que se dejen las constancias correspondientes a todas las actuaciones administrativas adelantadas, como lo son los comunicados, constancias de notificación, edictos, avisos, constancias de fijación y desfijación, entre otros, soportes que harán parte de la carpeta de evaluación y que junto con el protocolo, se remitirán a la hoja de vida del evaluado.

Recursos de reposición y apelación

La decisión contenida en el protocolo de evaluación, es susceptible de ser impugnada, es decir, contra ella proceden recursos ante el mismo funcionario que la adoptó, es decir el evaluador, o ante su inmediato superior jerárquico. En los términos del Nuevo 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, valga decir, el evaluador, para que la aclare, modifique, adicione o revoque⁵.

⁴. Artículo 67, Ley 1437 de 2011. Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

⁵. Artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, *ibídem*.

- Recurso de apelación, ante el inmediato superior jerárquico o funcional del evaluador, con el mismo propósito.

El interesado podrá optar por presentar únicamente el recurso de reposición, pero su resolución no pondrá fin a la vía gubernativa; o puede interponer el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, en cuyo caso, ante la decisión negativa del primero se surte inmediatamente el segundo ante el superior. O finalmente, siendo el recurso de reposición facultativo, puede hacer uso directamente del recurso de apelación.

Cabe aclarar entonces, que el recurso de reposición no es obligatorio, tan solo facultativo, contrario al de apelación que resulta obligatorio en caso de querer recurrirse luego a la jurisdicción contencioso administrativa a través, por ejemplo, de una demanda.

La oportunidad para la presentación de estos recursos, es por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez días hábiles siguientes a ésta o a la notificación por aviso, o bien al vencimiento de la publicación, según sea el caso⁶.

Los recursos deben reunir como mínimo los siguientes requisitos, so pena de rechazo:

- Contener el nombre, identificación y dirección del recurrente (evaluado), así como su dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.
- Interponerse dentro del plazo estipulado, por el evaluado, o su representante o apoderado debidamente constituido (sólo los abogados en ejercicio pueden cumplir esta labor).
- Sustentar los motivos de inconformidad.
- Relacionar las pruebas que se pretenda hacer valer.

⁶ Artículo 76, Ley 1437 de 2011. Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La presentación personal no es un requisito indispensable para el trámite del recurso, si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, los recursos podrán presentarse por medios electrónicos.

Es menester precisar, que los efectos de la evaluación consignada en el protocolo, únicamente se surtirá cuando la misma esté completamente en firme, y eso se predica cuando se ha vencido el término para interponer recursos y no se hizo uso de ellos, o cuando habiéndose interpuesto, se encuentren resueltos⁷.

Impedimentos y recusaciones

Cuando se presentan situaciones particulares que puedan afectar la objetividad de la evaluación, el evaluador deberá declararse impedido para practicarla. Si éste no manifiesta su impedimento, el evaluado, puede hacer uso de la recusación. En cualquiera de los dos casos debe remitirse un escrito informando tal situación de impedimento o recusación al superior jerárquico del evaluador, mediante un escrito que como mínimo contendrá la causal aducida y la justificación de la misma.

Las causales de estas figuras se encuentran actualmente en el Código Disciplinario Único y en el Código de Procedimiento Civil y pueden desprenderse de lazos de consanguinidad, afinidad, comerciales, judiciales, entre otros, como los siguientes:

- Que el evaluador sea cónyuge o compañero permanente del evaluado.
- Que el evaluador sea pariente del evaluado dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Los grados de consanguinidad corresponden a los siguientes parentescos (enunciando sólo los que cronológicamente posibilitan una relación laboral):
 - Primer grado: Padres e hijos
 - Segundo Grado: Hermanos, Abuelos y Nietos

⁷. Efecto suspensivo en que se conceden los recursos. Artículo 79 de la Ley 1437 de 2011.

- Tercer Grado: Tíos y Sobrinos
- Cuarto Grado: Primos y los hijos de los sobrinos

Dentro del primer grado de afinidad se encuentran los suegros, el yerno y la nuera; mientras en el segundo están los cuñados. En el grado civil se encuentra el adoptante y el adoptado.

- Que el evaluado haya formulado denuncia penal contra el evaluador, su cónyuge, o pariente en primer grado de consanguinidad, siempre que el denunciado debe estar vinculado a la investigación penal. Esta causal también opera cuando es el evaluador el denunciante contra el evaluado, su cónyuge o pariente.
- Que exista enemistad grave por hechos ajenos al proceso de evaluación.
- Que el evaluador su cónyuge o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, sea acreedor o deudor del evaluado.
- Que el evaluador, su cónyuge o alguno de los parientes antes indicados sea socio del evaluado.

La pluricitada Ley 1437, introducen nuevas causales que pueden generar impedimentos o recusaciones⁸, y éstas aplicadas a la evaluación en síntesis son:

- Que se tenga interés particular en la decisión del asunto, o que lo tenga su cónyuge, compañero o compañera permanente, alguno de sus parientes dentro del cuarto de grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios.
- Que el evaluador o evaluado, su cónyuge, compañero permanente o alguno de los arriba indicados, sea curador o tutor del otro.
- Que el evaluador o evaluado, sea apoderado, representante, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del otro.

⁸. Artículo 11. Ley 1437 de 2011. Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

- Ser el evaluador o evaluado, o algunos de los indicados anteriormente, heredero o legatario del otro.

Para decidir el impedimento o la recusación, el superior jerárquico del evaluador deberá valorar la incidencia que la situación informada pueda tener sobre la transparencia del proceso, y resolverá de plano mediante acto administrativo motivado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción; Si acepta el impedimento o la recusación, determinará a quién le corresponde realizar la evaluación, designando a otro funcionario para ese efecto. En el mismo acto, ordenará la entrega de la carpeta de evaluación⁹. Contra la decisión adoptada, no procede recurso alguno.

Consecuencias de la evaluación

La evaluación docente contiene consecuencias positivas para el evaluado, el establecimiento educativo y la prestación del servicio en general, aunque puede acarrear algunos efectos negativos.

Superar la evaluación de período de prueba satisfactoriamente conlleva al ingreso oficial a la carrera docente, mediante la inscripción en el escalafón y el nombramiento en propiedad. Un resultado adverso culmina con el retiro del servicio del educador, a menos que se trate de un directivo que proviene de la docencia estatal, caso en el cual será regresado al cargo de origen.

Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de eventuales situaciones administrativas.

De presentarse durante el año escolar alguna de las situaciones administrativas que puedan afectar la normalidad del proceso de evaluación, tales como una

⁹ Artículo 12. Ley 1437 de 2011. *Ibidem*.

licencia por incapacidad médica prolongada o el cambio del evaluador, o traslado, en la calificación definitiva del período de prueba del Docente Orientador se deberá tener en cuenta la ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de estas situaciones¹⁰, las cuales estarán sustentadas en las evidencias allegadas, entendiendo esta situación como el seguimiento y acompañamiento al proceso de evaluación del docente y no como calificaciones, dicho de otro modo, debe dejarse en la carpeta de evaluación la observación respectiva originada de la situación administrativa, de la siguiente manera:

- **Licencia por incapacidad médica prolongada:** La evaluación de período de prueba del desempeño laboral de los docentes con funciones de orientación escolar se realizará sobre el tiempo transcurrido total de servicio pre y posterior a la licencia, con base en las evidencias recolectadas en estos lapsos y en todo caso, siempre que se cumpla con cuatro meses de servicio durante el año escolar, los cuales pueden ser continuos o discontinuos, de lo contrario, la evaluación se efectuará hasta el año académico siguiente, según lo dispuesto por el artículo 31 del Decreto-Ley 1278 de 2002, que a su tenor establece: “Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo en el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente”.

- **Cambio de Evaluador:** Con el fin de dar objetividad y transparencia en el proceso de la evaluación de período de prueba del desempeño laboral del docente orientador, el rector saliente deberá hacer la observación respectiva en la carpeta de evidencias, de una valoración hasta el momento en el cual se produzca su retiro, de tal manera que el nuevo rector consolide la calificación definitiva al finalizar el respectivo año escolar.

¹⁰. **CNCS**, *Concepto sobre evaluaciones parciales eventuales frente a carrera docente*, 21/12/2011.

- **Traslado del evaluado:** A luz de lo previsto por el párrafo del artículo 17 del Decreto 3982 de 2006, los docentes orientadores serán nombrados en período de prueba en la planta de cargos respectiva, mediante acto administrativo que indique el lugar de trabajo, y sólo podrán ser trasladados una vez se haya superado dicho período, por razones de necesidad del servicio.

No obstante, y de conformidad con lo establecido por la Circular 005 del 7 de junio de 2011, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por medio de la cual se fijan los criterios para la provisión de vacantes definitivas en el sector oficial, por parte de las Entidades Territoriales Certificadas, los docentes orientadores nombrados en período de prueba, pueden ser trasladados cuando se trate de situaciones que afecten su seguridad, bajo estricto cumplimiento del procedimiento y criterios señalados en la Resolución 1240 de 2010, o cuando se trate de razones de salud, atendiendo al dictamen médico del comité de medicina laboral del prestador del servicio de salud, tal como lo dispone el numeral 3° del artículo 5° del Decreto 520 de 2010.

En tal virtud, si se está frente a esta situación administrativa de traslado de un docente orientador por razones de salud o seguridad, para efectos de practicarse su evaluación en período de prueba, debe tenerse en cuenta la directriz dada por el artículo 31 del Decreto Ley 1278 de 2002, según la cual, dicha evaluación se practicará al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya permanecido en ese cargo durante un período mínimo de cuatro meses. Es decir, la evaluación deberá efectuarse por el Rector o el Director del Establecimiento Educativo donde se encuentre el docente orientador al finalizar el año escolar, si ha servido los cuatro meses correspondientes. Si el traslado se efectúa de tal suerte que no cumple con el tiempo requerido, (por ejemplo, faltando un mes para la terminación del año), deberá efectuar la evaluación el Rector o Director Rural del anterior establecimiento educativo donde el funcionario prestó sus servicios por un tiempo superior a cuatro meses.

VII. INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL PROTOCOLO

Recomendaciones

Antes de diligenciar el protocolo lea detenidamente estas instrucciones:

- Saque una copia del protocolo para cada Docente Orientador a evaluar.
- Al final del año escolar cuando se realice la calificación final y notifica, lo archiva en la carpeta de hoja de vida de cada evaluado (sólo al concluir el proceso de evaluación).
- Tenga en cuenta que el protocolo para la evaluación está dividido en tres partes:
 - Primera parte. Apertura del proceso
 - Segunda parte. Valoración y Calificación de competencias y desempeños
 - Tercera parte. Notificación
- A continuación se especifica el contenido de cada una de estas secciones y se dan instrucciones para su correcto diligenciamiento.

Primera Parte. Apertura del proceso

Esta sección se completa al momento de empezar el proceso de evaluación (a partir de la posesión en el cargo en periodo de prueba) y contiene la siguiente información:

- 0. TIPO DE EVALUACIÓN:** Señale periodo de prueba y anote el año escolar objeto de evaluación.
- 1. IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE ORIENTADOR EVALUADO:** Diligencie los datos de identificación del Docente Orientador evaluado. No utilice puntos ni comas en el número de cédula y registre los nombres y apellidos completos.

- 2. IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:** Registre los datos del establecimiento educativo donde labora el Docente Orientador evaluado.
- 3. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR:** Diligencie los datos de identificación del evaluador. No utilice puntos ni comas en el número de cédula y registre los nombres y apellidos completos.
- 4. PERIODO DE EVALUACIÓN:** Registre las fechas correspondientes al proceso de evaluación utilizando el formato *mm/dd/aaaa*. Con base en el calendario académico establezca las fechas de inicio y finalización del proceso. Posteriormente, cuando realice la calificación final deberá registrar el número de días correspondientes a licencias e incapacidades. El archivo de Excel calculará automáticamente el número total de días valorados.
- 5. FIRMAS DE APERTURA DEL PROCESO:** Imprima la primera parte del protocolo para las firmas de evaluador y evaluado. Recuerde que el Docente Orientador evaluado debe conservar una copia de este protocolo.

Segunda Parte. Valoración y Calificación de competencias y desempeños.

Esta sección se completa al final del año escolar cuando se realiza la valoración y calificación de las Competencias.

Competencias Funcionales. Se debe consignar los puntajes asignados a:

- Calificación por cada uno de los desempeños: puntaje asignado a cada uno de los desempeños objeto de evaluación. Para la calificación asigne únicamente valores enteros, utilizando la siguiente escala de 10 puntos:

Valor	Nivel	Significado
1-5	No satisfactorio	Para cada desempeño, asigne esta calificación cuando su cumplimiento haya sido dentro de los niveles mínimos de calidad. Deberá definir qué valor se ajusta más a su desempeño en un intervalo comprendido entre 1 y 5 puntos esta calificación refleja cuando se manifieste en su nivel no satisfactorio.
6-8	Satisfactorio	Para cada desempeño, asigne esta calificación cuando su cumplimiento haya sido dentro de los niveles básicos de calidad. Deberá definir qué valor se ajusta más a su desempeño en un intervalo comprendido entre 6 y 8 puntos esta calificación refleja cuando se manifieste en su nivel satisfactorio.
9-10	Sobresaliente	Para cada desempeño, asigne esta calificación cuando su cumplimiento haya sido dentro de los niveles altos de calidad y excelencia. Deberá definir qué valor se ajusta más a su desempeño en un intervalo comprendido entre 9 y 10 puntos esta calificación refleja cuando se manifieste en su nivel sobresaliente.

Después de consignado los puntajes de cada desempeño, el aplicativo de Excel proporciona los siguientes resultados:

- Calificación por competencia: promedio de los puntajes asignados a cada uno de los desempeños, que representa la calificación final de cada competencia. Es equitativa la cantidad de competencias con el valor porcentual asignado para que la sumatoria corresponda al 100 %.
- Calificación total: es el resultado de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las competencias funcionales, para un total del 100%
- Calificación total = $\sum PCF_n$ donde:
 - \sum es la sumatoria
 - P es el puntaje obtenido
 - CF es la competencia funcional
 - n es el número total de competencias
- Esta calificación se expresa en una escala de 1 a 100 puntos porcentuales, que se interpreta 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

Competencias Comportamentales. Se debe describir cualitativamente las fortalezas y debilidades observadas en cada una de las competencias comportamentales definidas en el protocolo, teniendo en cuenta que son transversales a las diferentes áreas de gestión y competencias funcionales.

Tercera Parte. Notificación.

Después de la calificación, imprima el formato de evaluación y firme la notificación con el Docente Orientador evaluado.

VIII. PROTOCOLO

(Ver anexo en Excel)

Anexo 1. Modelo de ACTA DE ACUERDO Y REGISTRO DE EVIDENCIAS ENTRE EVALUADOR Y EVALUADO.

En la ciudad _____ a los ____ días del mes ____ del año _____, se reunieron _____ en el Establecimiento Educativo denominado _____ el(a) Sr.(a) Rector(a) _____ en calidad de evaluador(a), y el(a) Sr.(a) _____ titular del cargo de _____ en calidad de evaluado, para efectos de suscribir el siguiente Acuerdo de actividades respecto a la evaluación en periodo de prueba

Las evidencias, tiempos y competencias que soporta se registrarán por lo que se registra a continuación:

No. Folio	Fecha incorporación de la evidencia (dd/mm/aaaa)	Tipo de evidencia (D: Documental; T: Testimonial)	Nombre de la evidencia (Plan de trabajo, informe, material pedagógico, ,proyecto de investigación, certificación, encuesta, etc.)	Competencias que soporta (Indique las competencias funcionales y comportamentales relacionadas con esta evidencia)	Firma (de quien consigna y valora la evidencia)	Enuncie la(s) evidencia(s) a modificar y la fecha en que se realiza dd/mm/aaaa	Nombre de la(s) nueva(s) evidencia(s) y la fecha en que pacta

REFERENCIAS

- Albarrán, B. (2007). Los Orientadores Educativos y los Probables Alumnos Desertores de Educación Básica. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* , V (11), 45-49.
- Bisquerra, R. (2005). Marco Conceptual de la Orientación Psicopedagógica. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* , III (6), 2-8.
- Cholewa, B., & West-Olatunji, C. (2008). Exploring The Relationship Among Cultural Discontinuity, Psychological Distress, and Academic Outcomes with Low-Income, Culturally Diverse Students. *Professional School Counseling* , 12 (1), 54-61.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, D. C: Diario Oficial.
- Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley 115. Ley General de la Educación*. Bogotá, D. C: Diario Oficial.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1098. Código de la Infancia y la Adolescencia*. Bogotá, D. C: Diario Oficial.
- Congreso de la República. (2011). *Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. Ley 1437 de 2011. Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Curry, J., & Lambie, G. (2007). Enhancing School Counselor Accountability: The Large Group Guidance Portfolio. *Professional School Counseling* , 8 (2), 145-148.
- De León, T., & Rodríguez, R. (2007). El Efecto de la Orientación Vocacional en la Elección de Carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* , V (13), 11-16.
- Díaz, J. B., & Arraga, M. V. (2009). Competencias del Orientador para la Promoción de Procesos Personales. *Omnia* , 15 (1), 57-69.

- Fitch, T. J., & Marshall, J. L. (2004). What Counselors Do in High-Achieving Schools: A Study on the Role of the School Counselor. *Professional School Counseling* , 7 (3), 172-177.
- Hernández, J. (2004). Hacia una Caracterización de la Crisis y las Tareas de la Orientación Educativa en el Nuevo Siglo. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* , I (2), 11-18.
- López, M. P. (2005). La Práctica del Orientador Educativo y la Motivación de Logro en los Alumnos. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* , III (6), 31-37.
- Luna, M., & Martín, E. (2008). La importancia de las concepciones en el asesoramiento psicopedagógico. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado* , 12 (1), 1-12.
- Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Decreto 1860 de 1994, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales*. Bogotá, D. C: Presidencia de la República de Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2000). *Protocolo para la evaluación del desempeño del educador. Orientador, Volumen 5*. Bogotá, D. C: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006). *Decreto 3982 de 2006, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1278 de 2002 y se establece el procedimiento de selección mediante concurso para la carrera docente y se determinan criterios para su aplicación*. Bogotá, D. C: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006). *Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Guía Sobre lo que los Estudiantes Deben Saber y Saber Hacer con lo que Aprenden*. Bogotá, D. C: Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional. (2006). *Plan Decenal de Educación 2006-2016. Pacto Social por la Educación*. Bogotá, D. C: Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional. De la evaluación al plan de mejoramiento*. Bogotá, D. C: Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía para el Mejoramiento Institucional. De la Autoevaluación al Plan de Mejoramiento*. Bogotá, D. C: Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Decreto 1290 de 2009, por el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media*. Bogotá, D. C: Presidencia de la República de Colombia.

Presidencia de la República. (1984). *Código Contencioso Administrativo*. Decreto 01. Por el cual se reforma el Código Contencioso Administrativo.

Psicología Educativa. (2008). Psicología Educativa y Orientación. ¿Conseguirá la «Orientación» Extinguir la Psicología Educativa? (Editorial). *Psicología Educativa* , 14 (1), 5-9.

Robles, R. (2004). Orientación Educativa y Rendimiento Académico. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* , II (4), 31-34.

Sanchiz, M. L. (2009). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I. |||