



# **NIVEL MEDIO**

Informe de Evaluación del Desempeño del Personal para los Cargos de Ascenso: Personal de **Conducción.** 

Áreas: Media, Técnica, Artística y Formación Docente.

Cargos: Rector/a, Director/a, Vicerrector/a, Vicedirector/a, Regente, Subregente, Jefe/a General de Enseñanza Práctica, Jefe/a de Educación Práctica y Jefe/a General de Taller.



# Ministerio de Educación

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA LOS CARGOS DE ASCENSO: PERSONAL DE **CONDUCCIÓN** 

N I II N	/		$\neg$
	/	11//	

AÑO:	\
CARGO QUE DESEMPEÑA:	
SITUACIÓN DE REVISTA:	
CARGO Y ESTABLECIMIENTO DONDE REVISTA COMO	
TITULAR:	
Esc. N.°:	
DISTRITO / SECTOR / REGIÓN:	

**ACLARACIÓN** 

NIVEL MEDIO				DIST	RITO / SEC	TOR / REGIÓN: .	
DATOS DE IDENTIFICA	ACIÓN						
Apellido:				No	mbres:		
Ficha N.°:			D.N.I.:			CUIL:	
INSTITUCION DONDE	SE DESE	:MPEÑĆ	Ď DURANTE	EL PR	ESENTE A	ÑO	
ÁREA	ESCU	ELA		D.E.	CARGO		SITUACIÓN DE REVISTA
INFORMACIONES REF	ERIDAS	AL AÑ(	) EN CURSC	)			
	ARTÍCL	JLO	DESDE	Н	ASTA	TOTAL DÍAS H	ÁBILES
CUADRO TOTAL DE LICENCIAS Y JUSTIFICACIONES							
INASISTENCIAS INJUS	TIFICAD	AS (can	tidad de días	)			
SANCIONES APLICADA	4S: (art. 3	6 del Es	statuto) Indica	ar tipo	de sanción		
			CONCEPTO	(últim	os tres año	os)	
			AÑOS		CONCE	РТО	
CONCERTO ORTENIDO				CIÓN.			
CONCEPTO OBTENIDO  MES Y AÑO DE ALTA E				CION.			
MES Y AÑO DE ALTA E				COL A	₹.		
OBSERVACIONES:		- TOLLO			·.		
	DOCENII					EIDMA DEL C	
FIRMA DEL	POCENI	C				FIRIVIA DEL S	UPERVISOR/A

01- PARA EL CUADERNO DE ACTUACIÓN PROFESIONAL.

**ACLARACIÓN** 

# Ministerio de Educación

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA LOS CARGOS DE ASCENSO: PERSONAL DE **CONDUCCIÓN** 

VII/	/EI	R/I	$\cap$
1417	/  _	_ IVI	-

AÑO:
CARGO QUE DESEMPEÑA:
SITUACIÓN DE REVISTA:
CARGO Y ESTABLECIMIENTO DONDE REVISTA COMO
TITULAR:
Esc. N.°:
DISTRITO / SECTOR / REGIÓN:

			(	אופוע	IIIO/SECI	OR / REGION: .	
DATOS DE IDENTIFICA	CIÓN						
Apellido:				Nor	nbres:		
Ficha N.°:			D.N.I.:			CUIL:	
INSTITUCION DONDE	SE DESEM	<b>IPEÑÓ</b>	DURANTE	EL PRI	ESENTE A	ÑΟ	
ÁREA	ESCUE	LA		D.E.	CARGO		SITUACIÓN DE REVISTA
INFORMACIONES REF	ERIDAS A	L AÑO	EN CURSO	)			
	ARTÍCUL	.0	DESDE	Н	ASTA	TOTAL DÍAS H	ÁBILES
CUADRO TOTAL DE LICENCIAS Y JUSTIFICACIONES							
INASISTENCIAS INJUS	TIFICADAS	S (cant	idad de días	)			
SANCIONES APLICADA	AS: (art. 36	del Es	tatuto) Indica	ar tipo d	e sanción		
	_		CONCEPTO	(últim	os tres año	os)	
			AÑOS		CONCER	РТО	
CONCEPTO OBTENIDO		DECEN	ITE E\/ALLIA	CIÓNI			
MES Y AÑO DE ALTA EI				CION:			
MES Y AÑO DE ALTA EI				COL AR	·		
OBSERVACIONES:							
03021(0101010101							
FIRMA DEL	DOCENTE	<u> </u>				FIRMA DEL S	UPERVISOR/A
ACLAR	ACIÓN					ACLAF	RACIÓN

02- PARA EL LEGAJO DOCENTE.

# Ministerio de Educación

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA LOS CARGOS DE ASCENSO: PERSONAL DE CONDUCCIÓN

VII/	/EI	N/I C		$\cap$
1311	/	. IVIL	-レ	ıv

AÑO:
OADOO OUE DECEMBEÑA.
CARGO QUE DESEMPEÑA:
SITUACIÓN DE REVISTA:
CARGO Y ESTABLECIMIENTO DONDE REVISTA COMO
TITULAR:
Esc. N.°:
DISTRITO / SECTOR / REGIÓN:

NIVEL MEDIO				DISTR	ITO / SECT	TOR / REGIÓN: .	······
DATOS DE IDENTIFICA	ACIÓN						
Anellido:				Nor	mhres:		
•							
		~ ,				~	
INSTITUCION DONDE			DURANTE	Τ	I	NO	
ÁREA	ESCU	ELA		D.E.	CARGO		SITUACIÓN DE REVISTA
INFORMACIONES REF	ERIDAS	AL AÑO	EN CURSO	)			
	ARTÍCU	LO	DESDE	HA	ASTA	TOTAL DÍAS H	ÁBILES
CHARRO TOTAL							
CUADRO TOTAL DE LICENCIAS Y							
JUSTIFICACIONES							
INASISTENCIAS INJUS	TIFICADA	AS (cant	tidad de días	)			
SANCIONES APLICADA	AS: (art. 3	6 del Es	tatuto) Indica	ar tipo d	e sanción		
			CONCEPTO	(últim	os tres año	es)	
			AÑOS		CONCE	РТО	
CONCEPTO OBTENIDO	O EN LA F	PRESEN	ITE EVALUA	CIÓN:			
MES Y AÑO DE ALTA E							
MES Y AÑO DE ALTA E	N EL EST	ABLEC	MIENTO ES	COLAR	<b>:</b>		
OBSERVACIONES:							
FIRMA DEL	DOCENT	F				FIRMA DEL SI	JPERVISOR/A
ACLAR		_					ACIÓN

nforme de Evaluación del Desempeño del Personal Docente para los Cargos de Ascenso:

# Personal de Conducción

NIVEL MEDIO

Por ejemplo, deberá optar entre coordina/participa o entre proyectos educativos de la escuela/del área de taller. NOTA: donde aparece la barra (/), se deberá elegir la opción según el cargo.

Casi nunca Nunca recuencia Con poca Frecuente-Siempre rando los principales logros y obstáculos de los alumnos en cuanto a sus Conoce, cumple y hace cumplir el Régimen Académico del establecimien-• Optativa (2) (3): para el Jefe Gral. de Enseñanza Práctica, Jefe Gral. de Impulsa/Participa y monitorea propuestas institucionales de retención Supervisa la elaboración y el seguimiento del proyecto de tutorías o del plan de acción tutorial desde las prioridades intitucionales (1). Orienta la actividad pedagógica de los docentes para el cumplimiento de sus funciones especificas (Coordinadores de Área, Equipos de Tu- Orienta los proyectos educativos de la escuela/del área de taller considetores, Asesores, del área de taller, etc.) en el marco de las prioridades Coordina/Participa de la construcción colectiva del diagnóstico actualiza- Impulsa y monitorea propuestas institucionales de convivencia. do de la situación de la escuela y su contexto. to y el conjunto de la normativa vigente. aprendizajes y la convivencia escolar. Educación y Jefe General de Taller DIMENSIONES institucionales. escolar. EJE 1: La propuesta formativa y el/los plan/es de estudios para los estudiantes de la escuela. S E П

Esta dimensión no se aplica a los Jefes Generales de Enseñanza Práctica, Jefes Generales de Educación Práctica y Jefes General de Taller.
 Para los cargos de Jefe Gral. de Enseñanza Práctica, Jefe Gral. de Educación Práctica y Jefe General de Taller, debe definirse una dimensión.
 Las dimensiones optativas deben definirse obligatoriamente.

Informe de Evaluación del Desempeño del Personal Docente para los Cargos de Ascenso: **Personal de Conducción** NIVEL MEDIO

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente- mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
EJE 1: La propuesta formativa para los estudiantes y el/los plan/es de estudios de la escuela.	• Informa, difunde y garantiza el acceso de los estudiantes como posibles beneficiarios de los servicios oficiales tendientes a asegurar el aprendizaje y la permanencia en la escuela como: becas, asistencia socio-educativa, retención escolar de alumnas embarazadas, madres y padres adolescentes, «Tu esfuerzo vale», «Aprender trabajando», etcétera.				
	<ul> <li>Favorece la participación de los estudiantes en la propuesta formativa del establecimiento.</li> <li>Optativa (3): a definir según la modalidad o el área.</li> </ul>				
EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente- mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
EJE 2. La gestión institucional de la propuesta formativa.	<ul> <li>Comparte información, materiales o experiencias con el personal a su cargo.</li> </ul>				
	<ul> <li>Conforma el trabajo del equipo de conducción, de las jefaturas de de- partamento y áreas de materias afines, del equipo de tutores, del Consejo de Convivencia, del Consejo Consultivo y, en general, de otros espacios colectivos.</li> </ul>				
	<ul> <li>Convoca y participa de las reuniones con el Consejo Consultivo.</li> </ul>				
	<ul> <li>Solicita y comparte información actualizada referida a los aspectos sustantivos de la marcha del área de taller/de su área/departamentos, contenida en los informes periódicos de los Coordinadores/Jefes respectivos.</li> </ul>				
	<ul> <li>Anticipa y/o resuelve las situaciones y/o demandas que podrían interferir con el normal desarrollo de las actividades escolares/del área de taller.</li> </ul>				

(3) Las dimensiones optativas deben definirse obligatoriamente.

Informe de Evaluación del Desempeño del Personal Docente para los Cargos de Ascenso: **Personal de Conducción** NIVEL MEDIO

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente- mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
EJE 2. La gestión institucional de la propuesta formativa.	<ul> <li>Promueve momentos de intercambio, de circulación, de información y de producción colectiva.</li> </ul>				
	<ul> <li>Aprovecha los recursos existentes en el Sistema para el logro de los objetivos institucionales propuestos del área a su cargo.</li> </ul>				
	<ul> <li>Asesora a la Asociación Cooperadora del establecimiento proponiendo y orientando proyectos/acciones acordes con las necesidades instituciona- les. (Sólo para Director/Rector).</li> </ul>				
	• Optativa (3): a definir para los otros cargos de conducción.				
	• <b>Optativa</b> <sup>(3)</sup> : a definir según la modalidad o el área.				
	• <b>Optativa</b> <sup>(3)</sup> : a definir según la modalidad o el área.				
	• <b>Optativa</b> <sup>(3)</sup> : a definir según el cargo.				

(3) Las dimensiones optativas deben definirse obligatoriamente.

Informe de Evaluación del Desempeño del Personal Docente para los Cargos de Ascenso: **Personal de Conducción** NIVEL MEDIO

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente- mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
EJE 3. Conducción del personal, responsabilidad	<ul> <li>Asegura el cumplimiento de los deberes y el ejercicio de los derechos de los distintos actores en un marco de respeto mutuo.</li> </ul>				
y compromiso en el ejercicio del cargo para el cumplimiento de los fines	<ul> <li>Supervisa y garantiza el trabajo del personal a su cargo y la tarea admi- nistrativa al servicio del quehacer pedagógico.</li> </ul>				
de la institución.	<ul> <li>Conoce y aplica la normativa vigente.</li> </ul>				
	<ul> <li>Cumple y vela por el cumplimiento de la asistencia y puntualidad del per- sonal a su cargo.</li> </ul>				
	<ul> <li>Cumple las funciones que marca la reglamentación en relación a la cober- tura de interinatos y suplencias en su establecimiento/en el área de taller.</li> </ul>				
	<ul> <li>Cumple en tiempo y forma los procedimientos establecidos para la co- bertura y desempeño de las funciones de profesor-tutor, Coordinador del Equipo de Tutores, Coordinador de Área de Materias Afines y, en caso de corresponder, Colaborador del Coordinador de Área de Materias Afines.</li> </ul>				
	<ul> <li>Asegura un manejo criterioso y transparente de los recursos didácticos asignados a la institución.</li> </ul>				
	• Delega funciones con responsabilidad.				
	<ul> <li>Promueve en el establecimiento las condiciones y comportamientos ten- dientes a favorecer conductas de cuidado y a mitigar riesgos.</li> </ul>				

Informe de Evaluación del Desempeño del Personal Docente para los Cargos de Ascenso:

Personal de Conducción NIVEL MEDIO

# SÍNTESIS PARA LA ELABORACIÓN DEL CONCEPTO

			Siempre	Frecuente- mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
Total de valoraciones	Total de valoraciones correspondientes al EJ	JE 1				
			Siempre	Frecuente- mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
Total de valoraciones	Total de valoraciones correspondientes al EJ	JE 2				
			Siempre	Frecuente- mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
Total de valoraciones	Total de valoraciones correspondientes al EJ	JE 3				
Total de valoraciones por Columna	s por Columna					
Para la formulación del conα	Para la formulación del concepto deberá consultarse la guía orientativa adjunta.	ıía orientativa adjunta.				
CONCEPTO (señalar con una cruz)	una cruz)					
DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	ENO	SOBRESALIENTE	LIENTE

SUPERVISOR/A

NOTIFICACIÓN DEL/LA INTERESADO/A

# **GUÍA ORIENTATIVA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO.**

Para arribar al concepto se utilizará una correlación numérica entre las valoraciones consignadas en la grilla síntesis y las diferentes categorías fijadas en la reglamentación vigente. En la construcción del concepto se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- La cantidad de valoraciones se obtiene sumando las valoraciones correspondientes a cada eje que compone el instrumento.
- Para una misma calificación puede haber muchas combinaciones posibles.
- Para cada calificación se establece una cantidad mínima y máxima de valoraciones por categoría, o par de categorías; esto no impide que haya valoraciones en las cuatro categorías de la escala (excepto para la calificación sobresaliente que tiene como una de sus condiciones no tener apreciaciones en "nunca-casi nunca").

### **SOBRESALIENTE**

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
18 o más		3 o menos	0

### **MUY BUENO**

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
18 o más			3 o menos
3 o más			

### **BUENO**

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
	18 o más		6 o menos
	10 o más		

### **REGULAR**

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
		18 o más	
			9 o menos

### **DEFICIENTE**

Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
	18 o más	
		10 o más