



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

Secretaría de
EDUCACIÓN
DEPARTAMENTAL

Evaluación de desempeño

Marco Normativo

Ley 715 de 2001. Asigna al estado la competencia para establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal Docente y Directivo Docente.

Decreto Ley 1278 de 2002. Por el cual se expide el estatuto de profesionalización Docente. Artículo 32. Evaluación de Desempeño.

Decreto 3782 de 2002. Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.

Guía 31. Proporciona elementos para comprender el propósito y desarrollo del proceso de evaluación.



Secretaría de
**EDUCACIÓN
DEPARTAMENTAL**

Artículo 32. Evaluación de desempeño. Entiéndese por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados.

Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores.



¿Cuándo se aplica la evaluación?

La evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente que haya superado el período de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

-Artículo 5º del Decreto 3782 del 2007-



Secretaría de
**EDUCACIÓN
DEPARTAMENTAL**

¿Qué se evalúa?

FUNCIONALES
70%



**AREAS
DE GESTIÓN**

- Gestión Académica
- Gestión Administrativa
- Gestión Comunitaria
- Gestión Directiva

COMPORTAMENTALES
30%

- Competencia1
- Competencia2
- Competencia3

Competencia1

Competencia2

Competencia1

Competencia2

Competencia1

Competencia2

Competencia1

Competencia2

Cómo se califica a los docentes en propiedad?

La valoración de cada una de las competencias (con base en las contribuciones individuales), así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente, se expresarán en **una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos.**



Escala de calificación

Calificación General.

- ❖ 1 - 59 No Satisfactorio
- ❖ 60 - 89 Satisfactorio
- ❖ 90 - 100 Sobresaliente



Evaluación Período de Prueba vs Evaluación Anual

• Evaluación PP

- Se califica de 1 a 10 (números enteros).
- Se evalúan todas las competencias comportamentales registrando una observación
- El protocolo se firma en la apertura y en la notificación

• Evaluación anual

- Se califica de 1 a 100
- Se seleccionan 3 competencias comportamentales para evaluar dando una calificación numérica.

30% Porcentaje

- El protocolo se firma en la sección de notificación

Para tener en cuenta:

- Después de registrar la calificación en el sistema Humano en Línea se debe imprimir el protocolo de cada evaluado para la notificación y archivo en la historia laboral.
- Cada docente deberá conservar una copia de las calificaciones emitidas.



Para tener en cuenta:

- ✓ Por cada docente o directivo docente evaluado se debe organizar una **Carpeta de evidencias**, en la que se guardarán las diferentes evidencias recolectadas a lo largo del proceso de evaluación.
- ✓ Esta carpeta podrá ser consultada y enriquecida por el evaluado y por el evaluador durante el proceso.
- ✓ Las calificaciones anuales se deben firmar en el numeral IV que corresponde a la constancia de Notificación.

