



ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PRECISIONES GENERALES

Normatividad
para tener en
cuenta



[Decreto 1278 de 2002](#)
[Decreto 3782 de 2007](#)



[Guía 31. Guía Metodológica](#)



[Circular 009 de 2020 CNSC](#)
[Circular 40 6 Nov 2020 MEN](#)



¿QUÉ ES?

La ponderación del grado de cumplimiento de las **funciones y responsabilidades inherentes al cargo.**

La evaluación de desempeño es un proceso que debe ser **concertado** entre el evaluador y el evaluado.



EVIDENCIAS

DOCUMENTALES



Información escrita que certifica las acciones del evaluado, en relación con el desempeño demostrado en cumplimiento de sus funciones y contribuciones individuales.

TESTIMONIALES



Pruebas sobre las percepciones, la valoración de los resultados y del desempeño laboral del docente o directivo docente por parte de diferentes miembros de la comunidad educativa.

Una evidencia puede sustentar la valoración de más de una competencia.

LAS CONTRIBUCIONES Y SUS EVIDENCIAS DEBEN SER ASOCIADAS A LAS **COMPETENCIAS FUNCIONALES PROPIAS DEL CARGO**



LAS CONTRIBUCIONES Y SUS EVIDENCIAS PUEDEN SER MODIFICADAS **PREVIA CONCERTACIÓN** ENTRE EVALUADOR Y EVALUADO



PARA TENER EN CUENTA...

No debe exigirse como ítem para evaluación de desempeño:

- Entrega del PAE.
- Resultados de pruebas externas.
- Asistencia a actividades extracurriculares.
- Entrega de talleres o informes académicos de manera presencial.
- Asistencia a ceremonias de grado y demás actividades de manera presencial.
- La deserción y reprobación.
- Elaboración de protocolos de bioseguridad.
- Realización de tareas administrativas o propias de otros cargos (realización de matrículas, registro de días de inasistencia, ...)
- Lo que no esté previamente concertado con el evaluador.

Ni las **funciones propias de los evaluados**, ni las **evidencias comportamentales** han sido modificadas. Por lo tanto, la evaluación de desempeño en este sentido no cambia.

La normatividad con respecto a horarios laborales no ha cambiado.

Reuniones, solicitudes de informes, recepción de mensajes y correos electrónicos por fuera de la jornada laboral no deben ser mecanismos de presión para la evaluación de desempeño.

El **único funcionario** que evalúa a docentes, docentes orientadores y coordinadores es el rector.

JUNTA DIRECTIVA SUTeq



Síguenos en redes sociales y contáctanos a través de la página web, el whats app y el correo electrónico