

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL

Docentes y Directivos Docentes regidos por el Decreto ley 1278
de 2002



Marco Legal



Evaluación docente

- [Decreto 1278 de 2002](#)
- [Decreto 1075 de 2015](#)
- [Guía Metodológica N° 31 MEN](#)



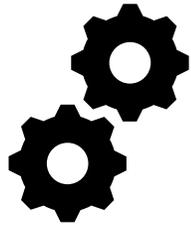
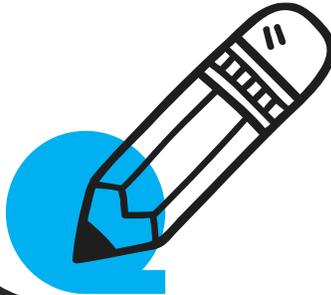
Normas adicionales

- [Decreto Ley 760 de 2005](#)
- [Acuerdo 6176 de 2018 CNSC](#)
- [Res 3842 de 2022 \(Manual de Funciones\)](#)

Ingrese
a cada
vínculo
para su
consulta

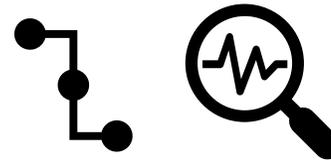


¿Qué es?



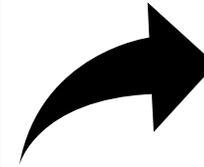
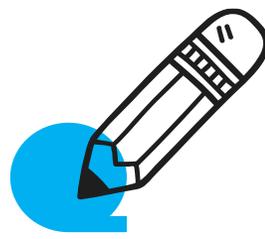
Ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión

Proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia



No admite subjetividades, debe ser conocido por todas las partes y debe obedecer a una planeación previa.

¿A quién se evalúa?



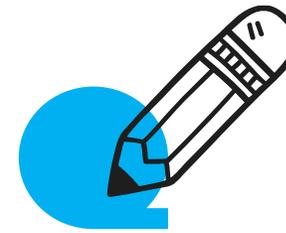
Ingresó a través del concurso abierto de méritos

Superó el periodo de prueba

Inscrito en el escalafón

Laboró mínimo 3 meses continuos o discontinuos

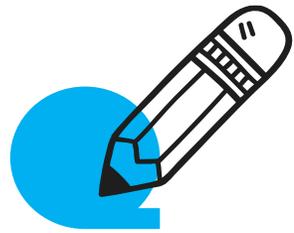
¿Qué pasa si...?



Juan es un profesional no licenciado que ingresó en el 2022 al servicio público educativo mediante concurso de méritos. Juan superó la evaluación de periodo de prueba y certificó que se encuentra adelantando estudios de maestría en educación, cuya fecha de grado es en el 2024. Para el 2023, le solicita al rector de su IEO que requiere que le adelanten su evaluación de desempeño anual pues desea presentarse en la próxima convocatoria de ascensos ¿Cuál sería la respuesta a la petición de Juan?

- a. Debe ser evaluado porque ya superó el periodo de prueba y certificó que se encuentra cursando una maestría en educación
- ✓ b. No debe ser evaluado porque aun no ha entregado a la SEM el título académico obtenido de la maestría en curso
- c. Debe ser evaluado porque al superar el periodo de prueba adquiere, automáticamente, derechos de carrera

¿Por qué?



**DECRETO 1075
DE 2015**

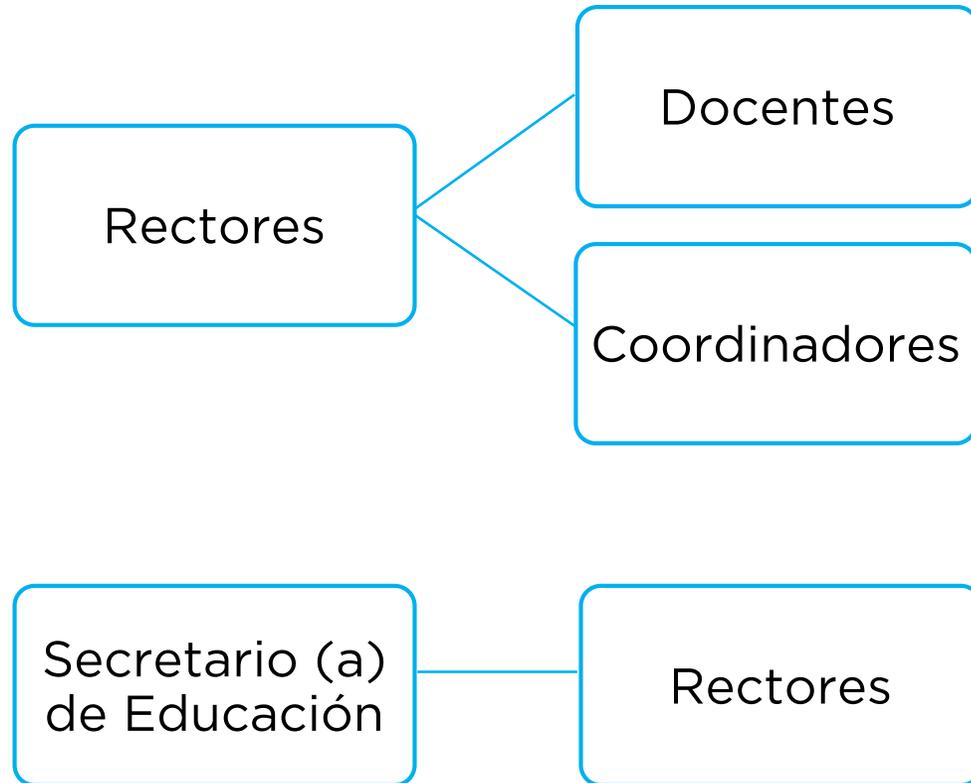
ARTÍCULO 2.4.1.4.1.4. *Inscripción en el Escalafón Docente.*

- El profesional no licenciado en educación, al momento de quedar en firme la calificación de superación del período de prueba, adicionalmente, deberá acreditar que está cursando o que se ha graduado de un posgrado en educación, o que ha realizado un programa de pedagogía en una IES.
- Deberá anexar la certificación de la respectiva IES en la que se indique el plazo máximo para cumplir con los requisitos de grado y obtener el correspondiente título académico.
- Al cumplirse el requerimiento y acreditado el requisito, el educador **será inscrito** en el grado 2 nivel A del Escalafón Docente, con efectos a partir de la calificación de aprobación del período de prueba.

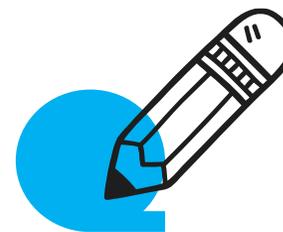
ARTÍCULO 2.4.1.5.1.5. *Periodo*

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.

¿Quién evalúa?



Preguntémonos



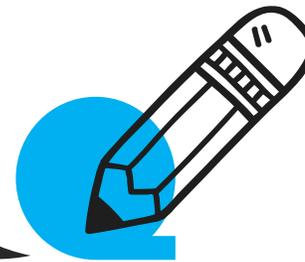
¿Cuál es el papel de los coordinadores, en el proceso de evaluación del desempeño laboral docente? ¿Puede un coordinador cumplir con las obligaciones establecidas por ley para el rector?

El artículo 2.4.1.5.1.6 del Decreto 1075 de 2015, prevé que los rectores podrán contar con el apoyo de los coordinadores para adelantar el proceso de evaluación de los docentes a cargo.

Lo anterior no implica que la responsabilidad de evaluar sea delegable, pues siempre permanece en cabeza del rector, quien debe asumir en completitud todas las responsabilidades asignadas



¿Qué se evalúa?

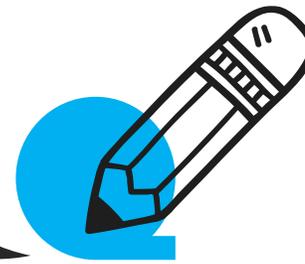


70 %

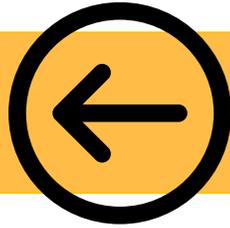
Competencias funcionales		
Área de gestión	Competencias docentes	Competencias directivos docentes
Directiva	No aplica	<ul style="list-style-type: none"> Planeación y organización directiva Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> Dominio curricular Planeación y organización académica Pedagogía y didáctica Evaluación del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> Pedagogía y didáctica Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Uso de recursos Seguimiento de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Administración de recursos Gestión de talento humano
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación institucional Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación institucional Interacción con la comunidad y el entorno

*Fuente: Guía Metodológica N° 31 MEN

¿Qué se evalúa?



30 %



Competencias comportamentales

- Liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo
- Negociación y mediación
- Compromiso social e institucional
- Iniciativa
- Orientación al logro

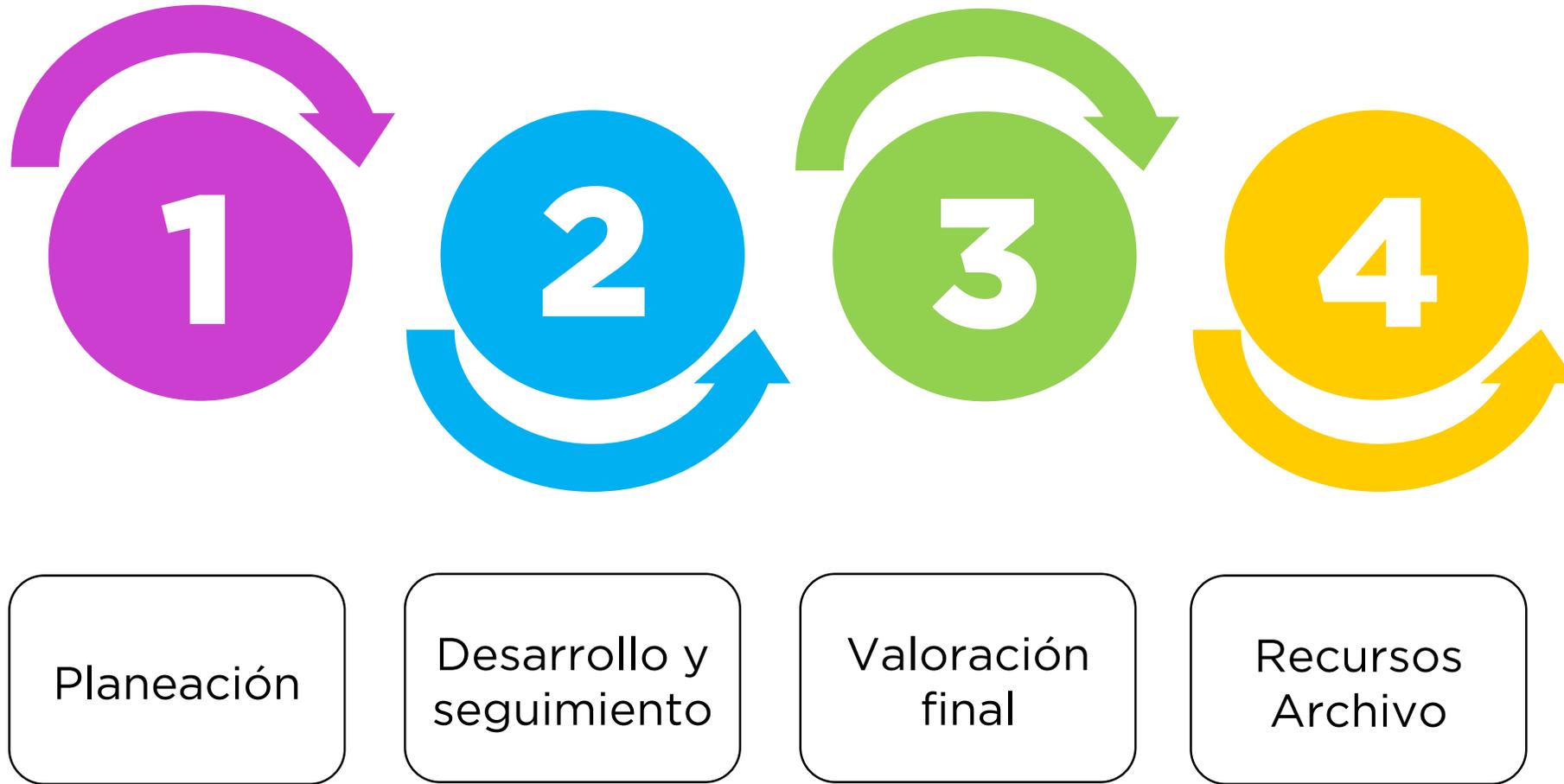
Se seleccionan tres

*Fuente: Guía Metodológica N° 31 MEN

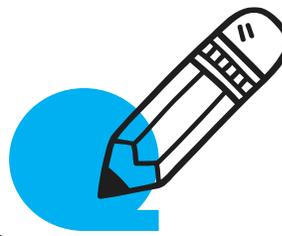
Etapas del proceso

Resolución 135 del 23 de febrero de 2023

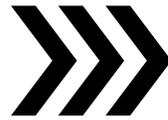




Planeación



Cronograma de actividades
 Definir instrumentos
 Reunión concertación de acuerdos
 Diligenciamiento de Anexo 5



**28
febrero**

Cargue en Sistema Humano del Anexo 5



**31
marzo**

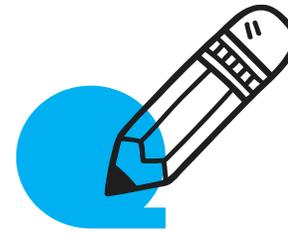
Modificación de acuerdos (si existe justificación)



**31
mayo**



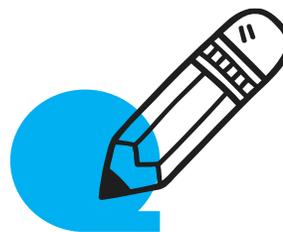
¿Qué pasa si...?



El rector de la Institución Educativa Arcoíris definió dentro del cronograma de evaluación que la concertación de compromisos se daría hasta el 28 de febrero. Ricardo, docente de matemáticas y quien se encuentra activo en sus funciones, decide no asistir a la concertación ni tampoco presentar su propuesta de Anexo 5, venciendo el término fijado ¿Cuál sería la solución?

- a. Citar nuevamente al docente para que se presente a una nueva concertación
- b. Ampliar el plazo de entrega de los compromisos
- ✓ c. El rector deberá fijar los compromisos de Ricardo teniendo como testigo a otro docente o coordinador

¿Por qué?



**ACUERDO No.
6176 DE 2018
CNCS**

ARTÍCULO 3°. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Formatos válidos

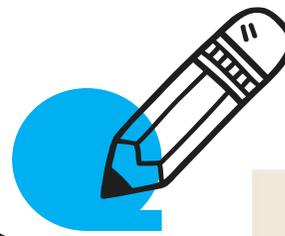
Anexo 5 contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias (desempeño anual)

Anexo 2 Seguimiento a evidencias (desempeño anual)

Protocolos a diligenciar únicamente en Sistema Humano



Desarrollo

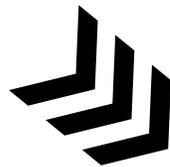


Recolección y
revisión de
evidencias

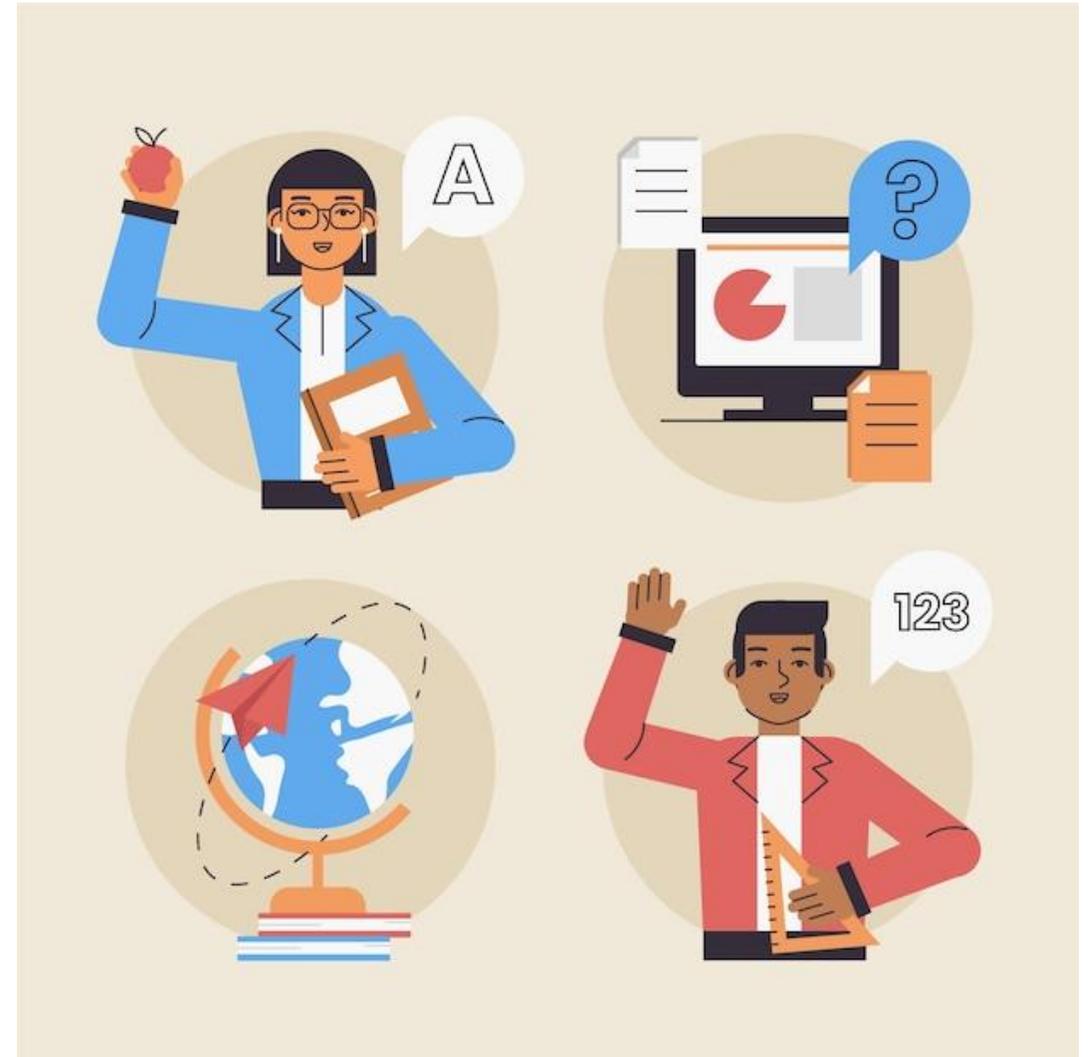
Observación
y
seguimiento

Aplicación de
instrumentos
de apoyo

Registro
seguimiento
en S. Humano



**01
diciembre**



Instrumentos de apoyo

Encuesta a familia y estudiantes

Entrevistas

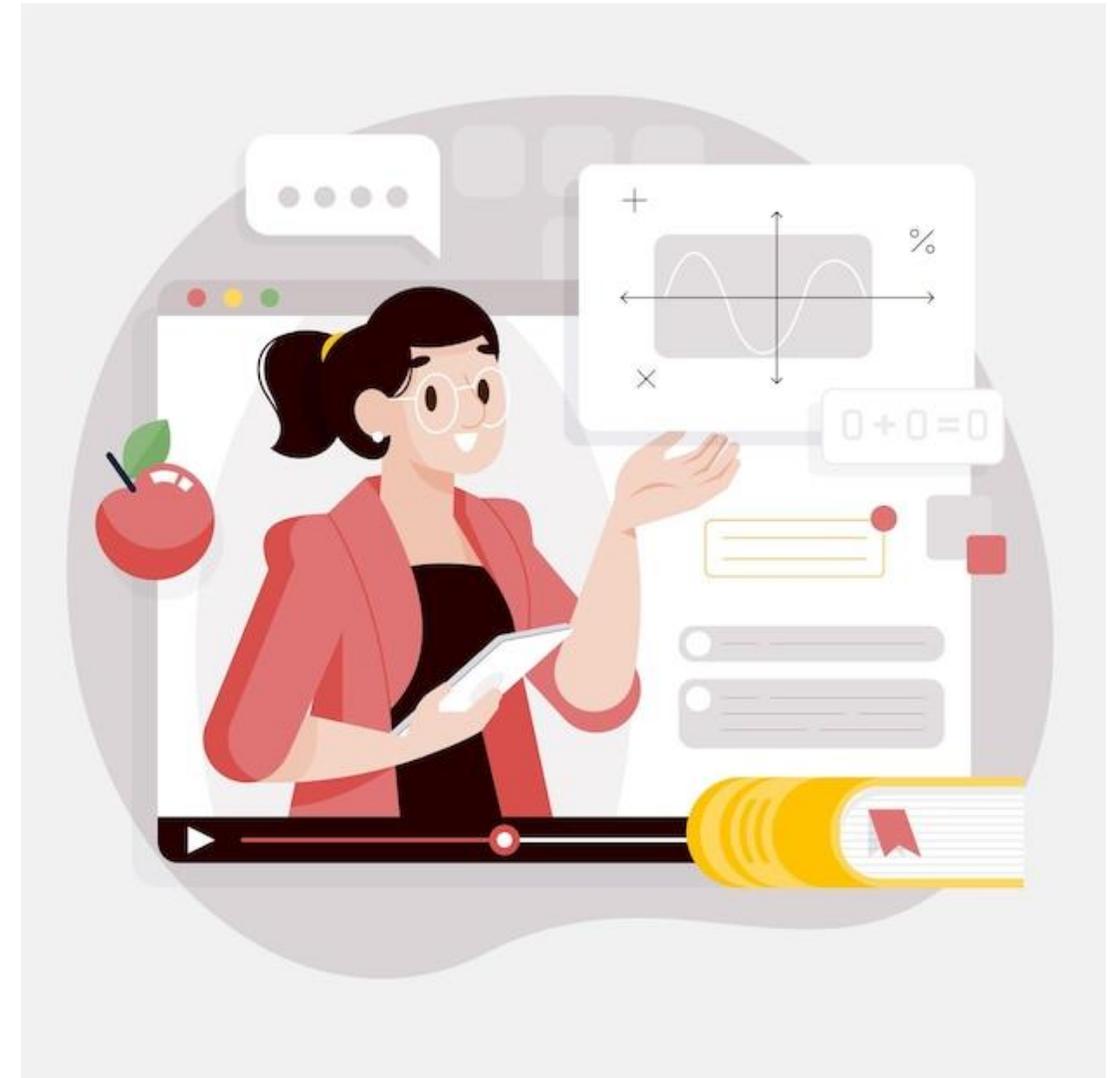
Cuestionarios

Diarios de campo

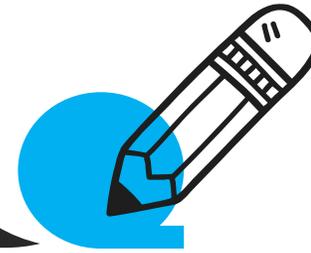
Observación de clase

Autoevaluación

Otros que sean validos y confiables



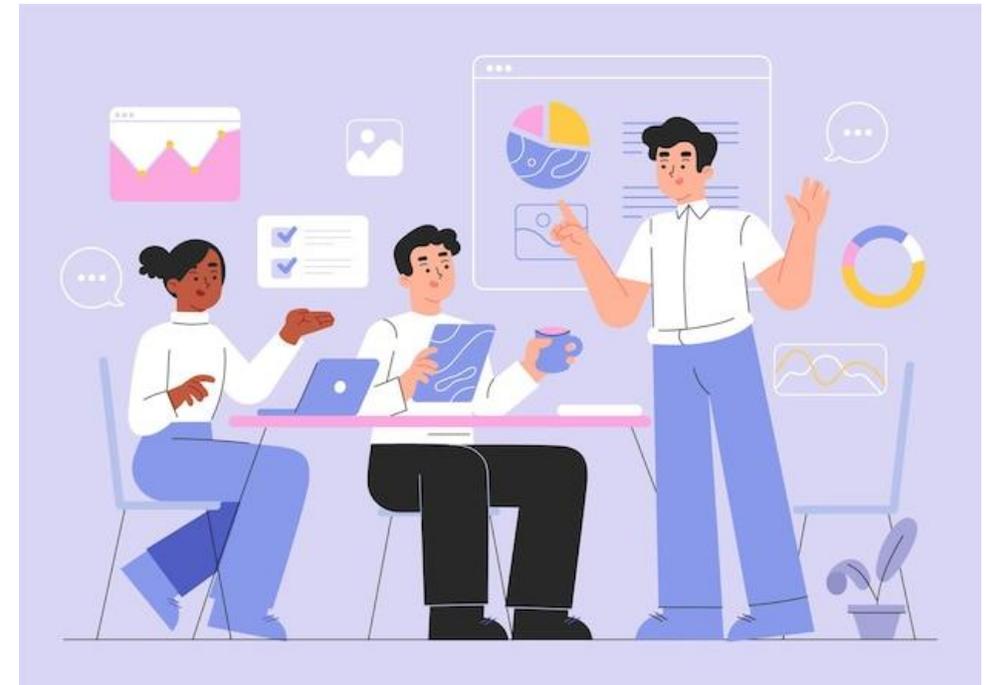
Valoración final



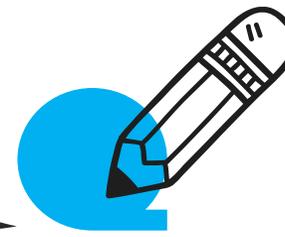
Entrevista final	Análisis de evidencias
Valoración numérica en s Humano	Definir plan de mejoramiento
Notificar valoración	Suscribir protocolos



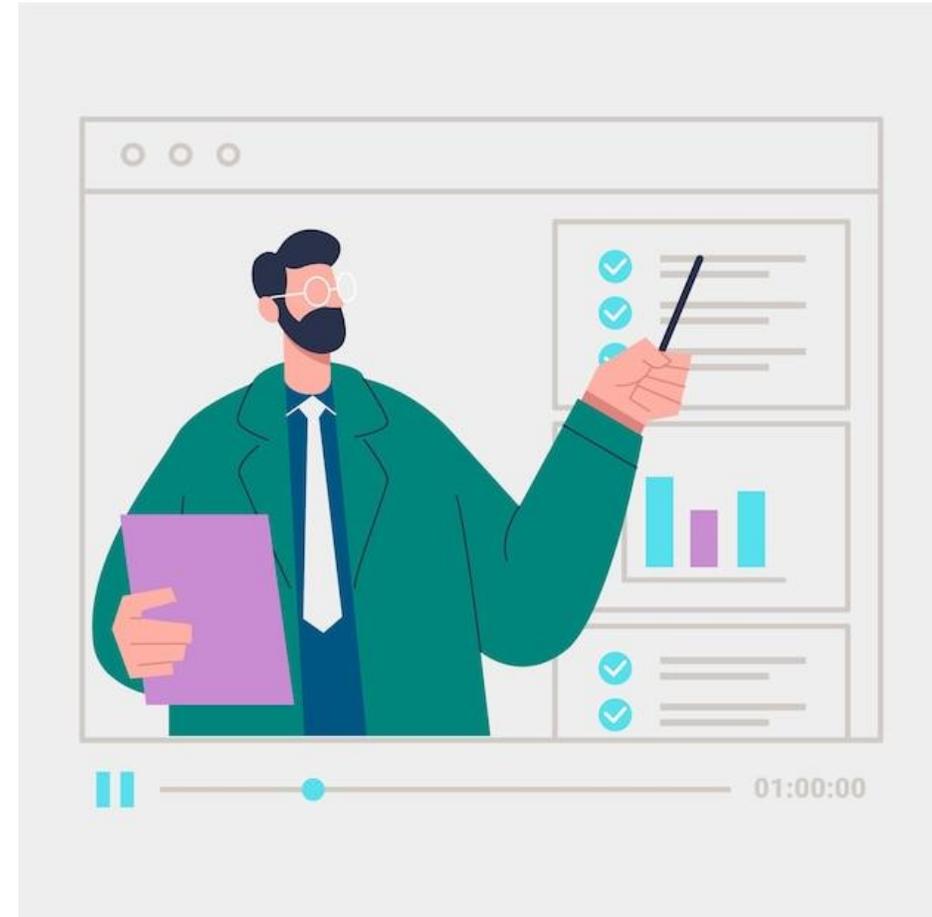
**Entre el
01 nov al
01 dic**



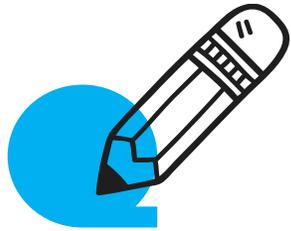
Escala valorativa



Sobresaliente	90- 100 puntos
Satisfactorio	60- 89 puntos
No satisfactorio	1- 59 puntos



Escala



Sobresaliente

Descriptores

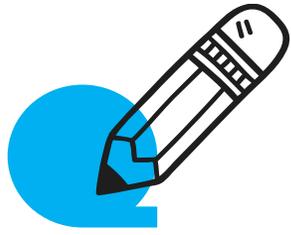
90-
100

Todas las actuaciones intencionales de la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos

La contribución individual se cumplió y se evidencian todos los criterios de calidad definidos,

El resultado constituyó un logro excepcional y supero lo esperado.

Escala Satisfactorio



Descriptores

76 -
89

Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado).

La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos

El resultado es bueno

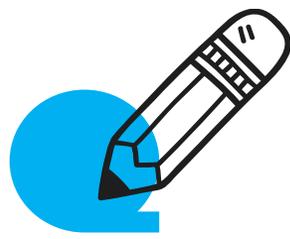
60-
75

Algunas de las actuaciones intencionales de la competencia se evidencian ocasionalmente y se manifiestan sólo en algunas situaciones.

La contribución individual se cumplió, pero solo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos

El resultado es aceptable.

Escala



No Satisfactorio

Descriptores

**31-
59**

Las actuaciones intencionales de la competencia se evidencian con muy poca frecuencia y se manifiestan en muy pocas situaciones.

La contribución individual se cumplió, pero no se evidencia ninguno o casi ninguno de los criterios de calidad definidos;

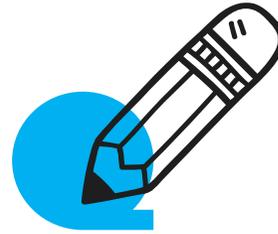
El resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente.

**01-
30**

Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales de la competencia se evidenciaron en el desempeño del evaluado, es decir, nunca demostró las actuaciones intencionales.

La contribución individual concertada no cumplió, y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

Recursos



REPOSICIÓN

- Al mismo evaluador
- 10 días siguientes a la diligencia o la notificación



APELACIÓN

- Al inmediato superior administrativo
- Directamente o como subsidiario de la reposición





Impedimentos

Evaluador

Si existe una o varias causales previstas en la ley

Manifiestar por escrito al superior jerárquico

Adoptar decisión dentro de los 5 días hábiles siguientes



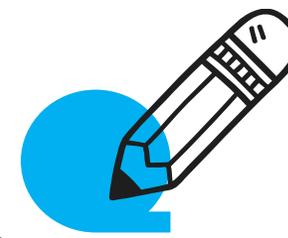
Recusaciones

Evaluado

Manifiestar por escrito al superior jerárquico del evaluador

Adoptar decisión dentro de los 10 días hábiles siguientes

Seguimiento SEM



ETAPA	ACCIÓN DE SEGUIMIENTO	PRODUCTO A SOLICITAR	FECHA	RESPONSABLES
Planeación	Verificación de concertación de acuerdos con la totalidad de los docentes y directivos docentes viabilizados para evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma • Acta de reunión de concertación • Acta o formato en el que certifique que todos los evaluados cuentan con su Anexo 5 (firmado por todos) 	Marzo de 2023	Profesional Ev. Docente Dir. Calidad Educativa
	Revisión del cargue de los Anexo 5 en el Sistema HUMANO	Sistema HUMANO	Abril de 2023	Profesionales Ev. Docente Dir. Calidad Educativa y Dir. Administrativa y Financiera
Desarrollo	Verificación de aplicación de mecanismos de seguimiento al desempeño docente	Evidencia del seguimiento (formatos, instrumentos, actas, correspondencia)	Octubre-noviembre de 2023	Profesional Ev. Docente Dir. Calidad Educativa
Valoración final	Verificación del cargue de la valoración definitiva en Sistema Humano	Sistema HUMANO	Diciembre de 2023 y enero de 2024	Profesionales Ev. Docente Dir. Calidad Educativa y Dir. Administrativa y Financiera
	Verificación de los protocolos de evaluación radicados en la Secretaría de Educación	Protocolos extraídos de Sistema HUMANO firmados por las partes		

Suspensión de procedimiento

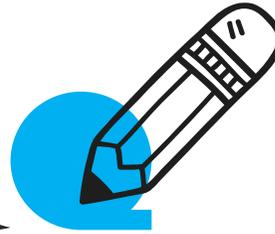
Del 04 de dic de 2023 al día previo al inicio calendario 2024

De notificación del acto de evaluación anual de desempeño laboral docente del año lectivo 2023 a los docentes y directivos docentes que se encuentren en vacaciones, licencias e incapacidades

De los recursos de reposición y apelación presentados por los docentes y directivos docentes ante el acto de evaluación anual de desempeño laboral docente del año lectivo 2023.



Consecuencias



Dos años consecutivos en No Satisfactorio

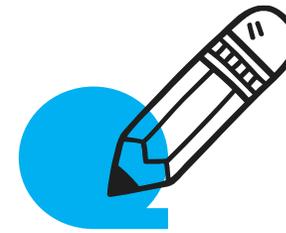
Docente

- Exclusión del escalafón
- Retiro del servicio

Rector o coordinador

- Regreso a la docencia (si era estatal)
- Retiro del servicio (si era privado)

¿Qué pasa si..?



Liz es una docente de Química que presentó las siguientes situaciones:

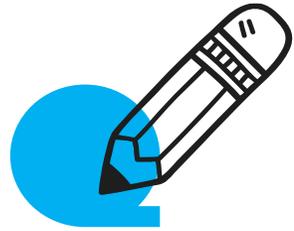
- Comisión de estudios entre el 30 de abril y el 01 de agosto de 2022.
- Incapacidad por enfermedad general entre el 15 de septiembre al 15 de octubre de 2022
- Licencia no remunerada entre el 30 de octubre al 30 de noviembre de 2022

¿La docente puede ser evaluada en su periodo anual de desempeño 2022?



- a. Si, porque cumple con el tiempo mínimo establecido de 03 meses continuos o discontinuos laborando en el establecimiento educativo
- b. No, porque no cumple con el tiempo mínimo establecido de 03 meses continuos o discontinuos laborando en el establecimiento educativo
- c. No, porque no hubo un proceso continuo con sus estudiantes y no puede demostrar un buen desempeño

¿Por qué?

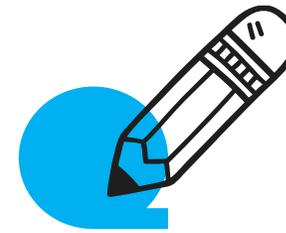


Hay dos escenarios:

a. Si la separación temporal del empleo se presenta por **un término igual o mayor al periodo evaluable** no es procedente adelantar evaluación al docente pues la separación temporal del empleo, no le permitirá dar cumplimiento a los compromisos o contribuciones concertadas en el inicio del año académico.

b. Si la separación temporal del empleo se presenta **por un término inferior al periodo evaluable**, el docente debe ser evaluado, siempre que en el respectivo año académico haya laborado tres (3) meses continuos o discontinuos en la institución, cumpliendo con los compromisos y responsabilidades del empleo.

¿Qué pasa si..?

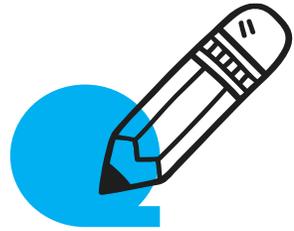


Leandro es un docente que fue evaluado para el periodo 2022, sin embargo, cuando fue notificado manifestó no estar de acuerdo con la valoración recibida pues asegura que no se tuvieron en cuenta todas las evidencias entregadas. En febrero de 2023, decide presentar recurso de reposición con subsidio de apelación para reclamar su valoración. En este caso, ¿debe proceder la reclamación por actuación administrativa?



- No, porque se entiende que el acto administrativo de evaluación quedó en firme pasados los 10 días hábiles después de ser notificado
- Si, porque tiene derecho a recibir respuesta y a que sea reconsiderada la valoración obtenida
- Si, porque aun se puede modificar la información de la valoración en el Sistema Humano

¿Por qué?

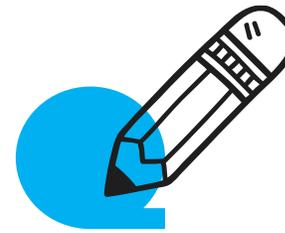


LEY 1437 DE 2011 CPACA

**ARTÍCULO 161. REQUISITOS
PREVIOS PARA
DEMANDAR. Literal 2**

Una vez presentados y resueltos los recursos de ley o vencido el plazo para interponerlos, se entiende que el acto administrativo de evaluación queda en firme, y, en consecuencia, queda agotada la actuación administrativa; lo que implica que **dicho acto no podrá ser discutido dentro de la competencia de la Entidad Territorial**. No obstante, el interesado tiene la posibilidad de atacar la decisión por vía judicial, presentando demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo; en cuyo caso será decisión del juez si estima las pretensiones del demandante.

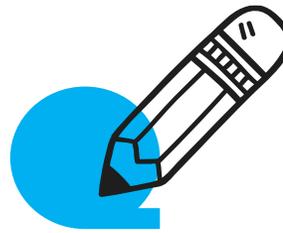
¿Qué pasa si..?



Miguel es un docente de aula asignado a la IE El Tesoro. En el mes de agosto fue trasladado a la IE La Loma. Al finalizar el calendario académico ¿quién debe llevar a cabo la evaluación de Miguel?

- a. El rector de la IE El Tesoro porque allí concertó los compromisos y laboró la mayor parte del calendario académico
- ✓ b. El rector de la IE La Loma porque allí finalizó el calendario académico
- c. Los dos rectores, cada uno entregando una valoración parcial de acuerdo con el tiempo laborado en cada IEO

¿Por qué?

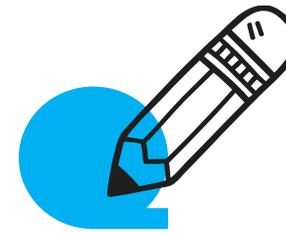


Hay dos escenarios:

a. Si el docente al ser trasladado logra laborar en dicha Institución por el término de 03 meses, será su **rector actual** el que cuenta con la responsabilidad de realizar la evaluación.

b. Si el docente no logró cumplir con el tiempo mínimo para ser evaluado en el IEO a la que fue trasladado y en la cual labora al finalizar el año académico, la evaluación debe ser adelantada por el rector de la Institución de origen, es decir aquella en la que laboraba antes de su traslado, siempre que en ella hubiese cumplido con el presupuesto normativo (igual o mas de 03 meses continuos o discontinuos)

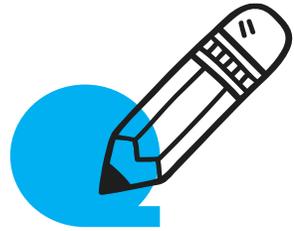
¿Qué pasa si..?



Ana es una Coordinadora de la IE Colombia. En el mes de abril fue encargada en una vacante definitiva como Rectora de la IE América. Al finalizar el calendario académico ¿quién debe llevar a cabo la evaluación de Ana?

- a. No es evaluada porque asumió un nuevo cargo
- b. El rector de la IE Colombia porque allí concertó los compromisos y laboró un periodo igual o superior a 03 meses
- ✓ c. El Secretario de Educación porque en la IE América finalizó el calendario académico

¿Por qué?

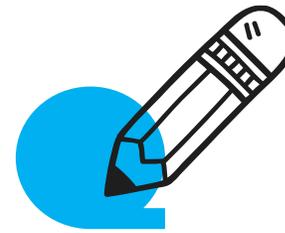


Hay dos escenarios:

Todo educador tiene derecho a ser evaluado al finalizar el correspondiente año escolar; proceso para el que se deberá tener en cuenta el empleo que ocupa el educador al momento de ser evaluado, es decir que los educadores deben ser objeto de evaluación en el empleo que desempeñan en calidad de encargo, siempre que su permanencia en él, sea por el término igual o superior a tres (3) meses.

En el evento que el tiempo de desempeño sea inferior a tres (3) meses, el educador deberá ser evaluado en el empleo titular, siempre que cumpla con el periodo de servicio, señalado anteriormente.

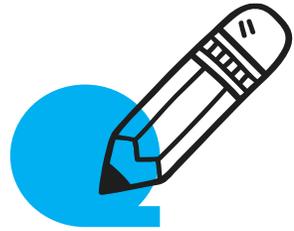
¿Qué pasa si..?



Cecilia es una docente en propiedad del Municipio de Soacha. En el mes de junio fue nombrada en periodo de prueba en un cargo docente en la ciudad de Bogotá. Al finalizar el calendario académico, la docente se pregunta ¿Dónde debo ser evaluada?

- a. En ambos lugares porque son dos Entidades y dos tipos de evaluación diferentes
- b. En Soacha, porque allí tenía un cargo en propiedad y cumple con el tiempo mínimo establecido de 03 meses continuos o discontinuos
- ✓ c. En Bogotá, porque es nombrada en periodo de prueba y cumple con el tiempo mínimo establecido de 04 meses continuos o discontinuos

¿Por qué?



- El docente deberá ser objeto de una sola evaluación en el año, es decir si culmina su periodo de prueba debe ser evaluado en el nuevo cargo, toda vez que el empleo del cual es titular se encuentra en vacancia temporal, siendo inviable realizar ambas evaluaciones de forma conjunta.

Si no se cumple con el periodo mínimo establecido para Periodo de Prueba (igual o mas de 04 meses) durante el respectivo año), deberá realizarse la evaluación anual, siempre que cumpla el termino mínimo de tres (3) meses continuos o discontinuos en el ejercicio del respectivo empleo docente.

Formulación anexo 5



RESUMEN COMPETENCIAS, CONTRIBUCIONES, CRITERIOS Y EVIDENCIAS

DOCENTE

Competencias funcionales

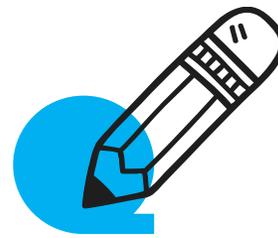
Área de gestión		Competencia	Contribución individual	Criterios de evaluación	Evidencias
Área	%				
Académica		Dominio curricular	Verbo, objeto y condición de calidad.	Metas o resultados del proceso.	
		Planeación y organización			
		Pedagógica y didáctica			
		Evaluación del aprendizaje			
Administrativa		Uso de recursos			
		Seguimiento de procesos			

Competencias funcionales					
Área de gestión		Competencia	Contribución individual	Criterios de evaluación	Evidencias
Área	%				
Comunitaria		Comunicación institucional			
		Comunidad y entorno			

Competencias comportamentales	
Competencia	Evidencias

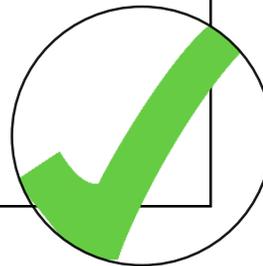
Nombre completo del evaluado:	Nombre completo del evaluador:
Firma y número de cédula	Firma y número de cédula
Ciudad y fecha de concertación:	

Contribución individual



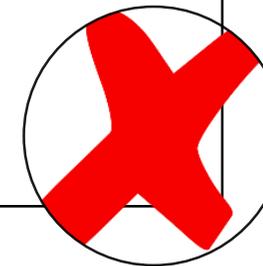
- Concertación entre evaluado y evaluador para cada competencia
- Un objetivo alcanzable, medible, realista
- Busca resultados concretos con los que se compromete el docente
- Indica un resultado terminado, no parcial
- Coadyuvar al mejoramiento institucional

¿Qué es?

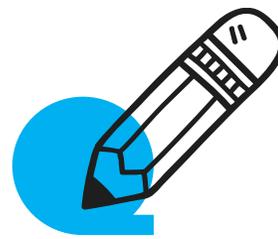


- La copia exacta de las funciones o de las actuaciones intencionales de la guía 31
- La totalidad del cumplimiento de las actuaciones intencionales
- La compilación de varios compromisos

¿Qué no es?



Estructura



Verbo

Acción que va a realizar mediante un verbo fácilmente observable y verificable. Por ejemplo, elaborar, diseñar, documentar, presentar, etc. Es recomendable evitar verbos internos (pensar, reflexionar, idear, etc.)



Objeto

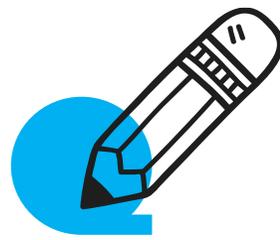
Resultado específico que espera alcanzar el docente o directivo docente. Por ejemplo, un informe, una base de datos, un proyecto, etc.



Condición de calidad

Característica de calidad que debe cumplir el resultado esperado.

Ejemplo



 **Verbo**

Implementar

 **Objeto**

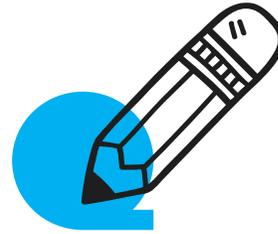
el proyecto de convivencia

 **Condición de calidad**

que responda a las necesidades de mejoramiento del ambiente escolar



Importante

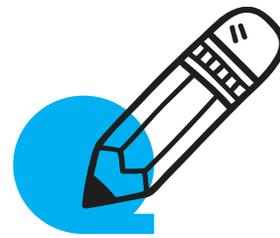


Redactar con brevedad

Utilizar verbos en infinitivo

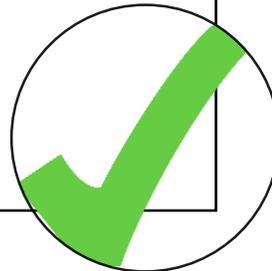
Implementación y apropiación de programas, planes y proyectos nacionales, municipales y/o institucionales

Criterios de evaluación



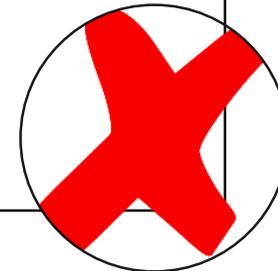
- Atributos que debe presentar el resultado obtenido y el desempeño del evaluado
- De carácter cualitativo y cuantitativo
- Metas que se proponen frente al resultado deseado (% o #)
- Máximo tres criterios por contribución

¿Qué son?

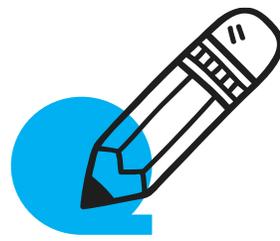


- Copia de las actuaciones intencionales de la guía 31
- Copia del concepto de la competencia ni del área de gestión

¿Qué no son?



Ejemplo

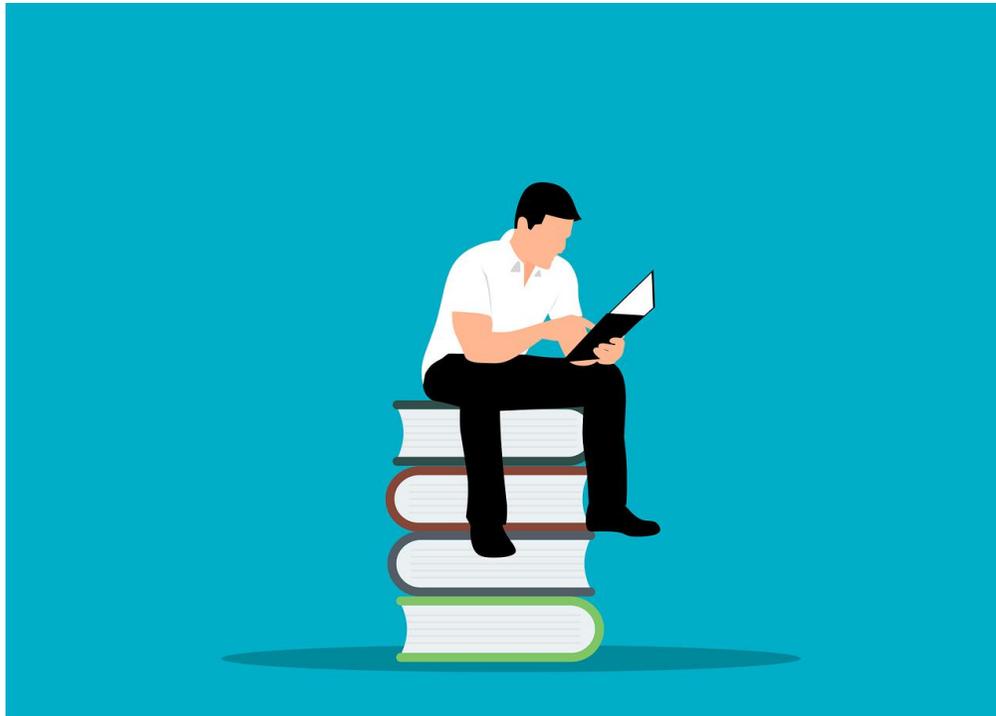
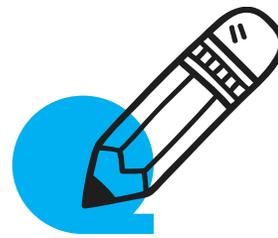


Implementar el proyecto de convivencia que responda a las necesidades de mejoramiento del ambiente escolar

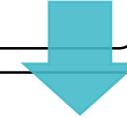
- Entrega 1 documento final del proyecto de convivencia
- Entrega 2 informes (informe de avance e informe final)
- Realización de 3 mesas de trabajo de revisión del seguimiento
- Impacto del 60% de la población escolar



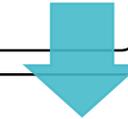
Evidencias



Pruebas objetivas y pertinentes



Recolectadas a lo largo del periodo de evaluación



Producto del seguimiento al desempeño laboral

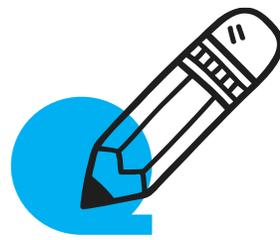


Aportadas y consultadas por las partes en cualquier tiempo



Dos tipos: testimoniales y documentales

Ejemplo



CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIAS
<p>Implementar el proyecto de convivencia que responda a las necesidades de mejoramiento del ambiente escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega 1 documento final del proyecto de convivencia • Entrega 2 informes (informe de avance e informe final) • Realización de 3 mesas de trabajo de revisión del seguimiento • Impactar al 60% de la población escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de convivencia • Informes de ejecución • Actas de reunión • Formatos de seguimiento y resultados • Fotografías y videos



Descargar protocolo Sistema HUMANO

1

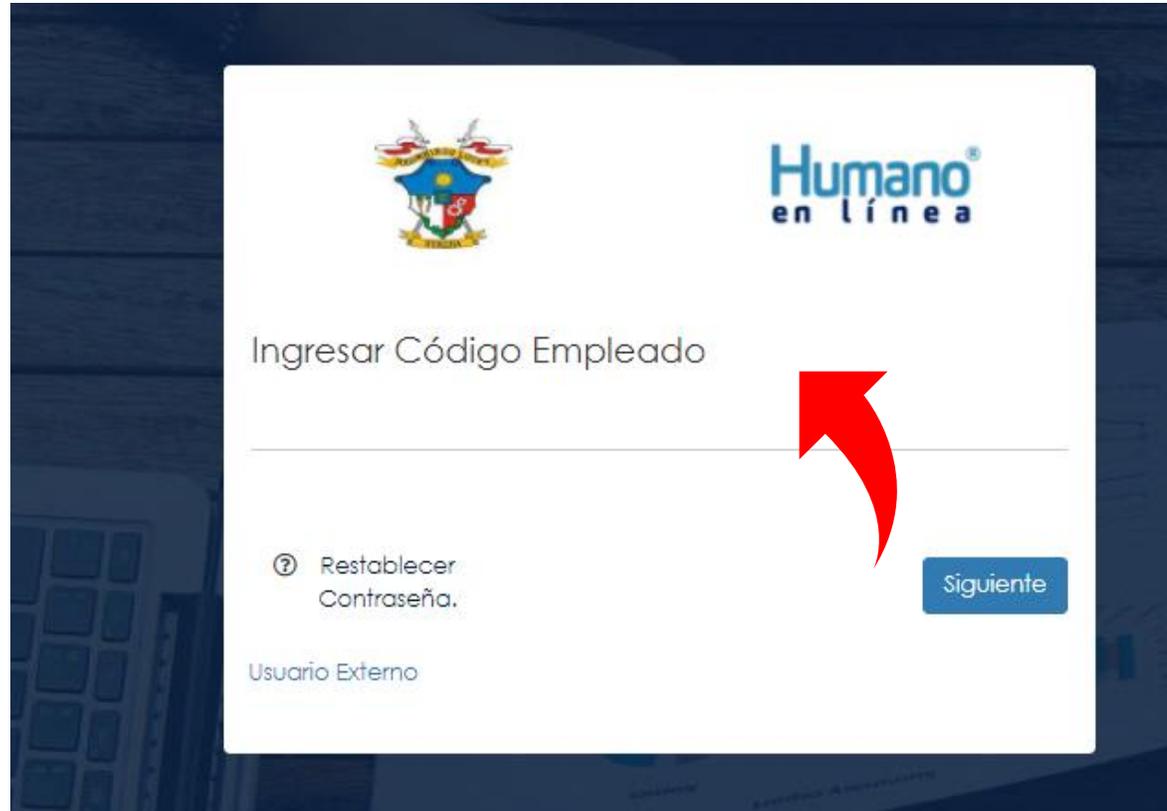
Ingresa a la pagina de la SEM <https://www.soachaeducativa.edu.co/>
Menú “Servicios Virtuales”, opción “Desprendible de pago”.

The screenshot shows the website's navigation menu. The 'Servicios Virtuales' menu is expanded, showing several options. A yellow arrow points to the 'DESPRENDIBLE DE PAGO' option. The menu is organized into three columns: 'Enlaces', 'Sistemas Académicos', and 'Sistemas De Gestión'.

Enlaces	Sistemas Académicos	Sistemas De Gestión
CORREO INSTITUCIONAL	SIMAT Sistema De Matrícula Estudiantil De Educación Básica Y Media	MinEducación SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
ATENCIÓN AL CIUDADANO SAC Peticiónes, Quejas, Reclamos Y Felicitaciones	SIGA Sistema De Gestión Académica	Sistema SIIF
DESPRENDIBLE DE PAGO		Sistema CHIP
INSPECCION Y VIGILANCIA		Sistema SIGEP
PRE ICFES		Sistema SIGOB

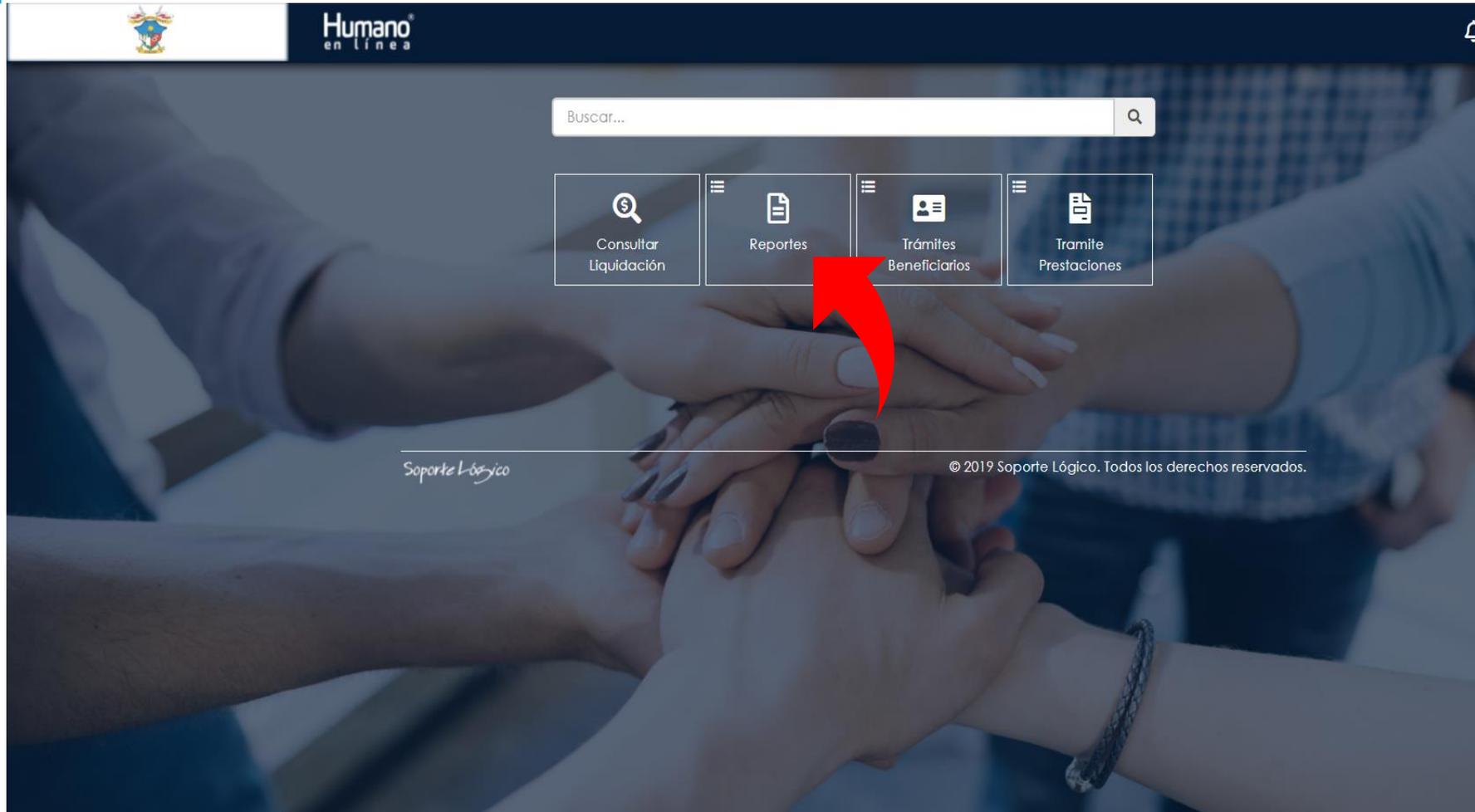
2

En “Humano en línea” debe ingresar el código del empleado (número de cedula) y luego su clave personal



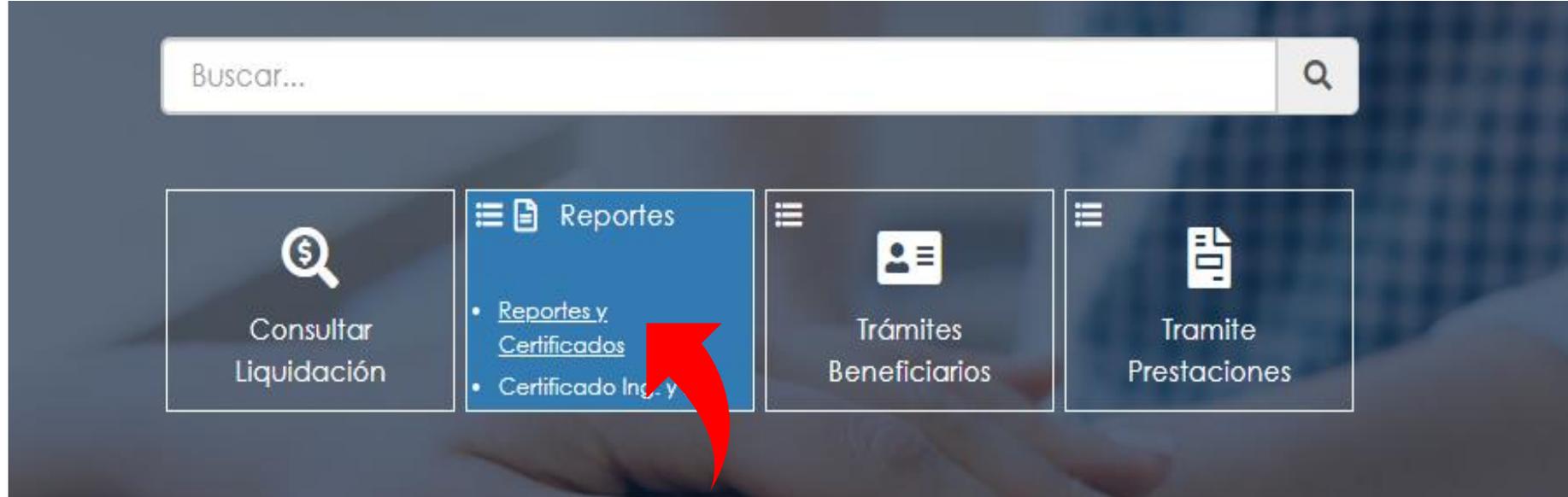
3

Ingresa al módulo de reportes

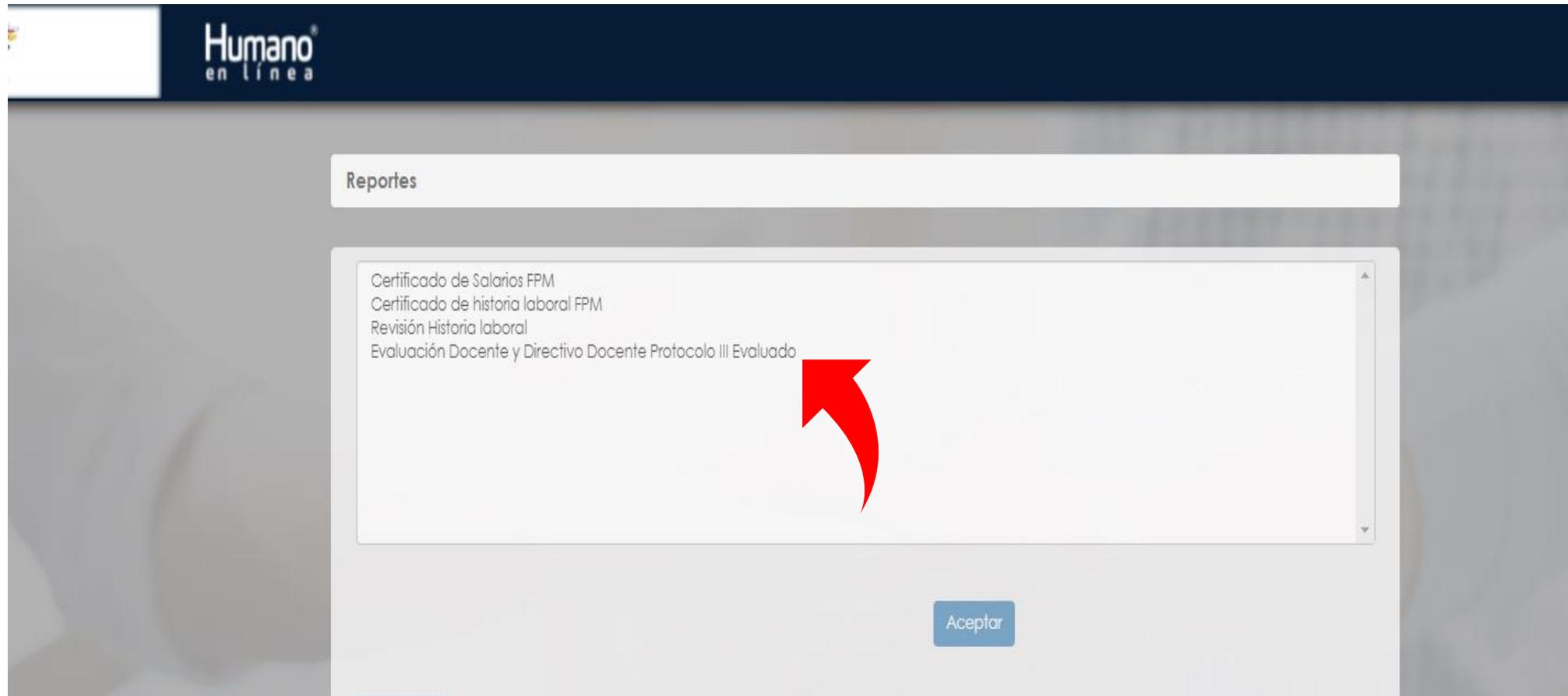


4

4. Clic en “Reportes y certificados”



- 5 Se despliegan los posibles reportes. Seleccione “Evaluación docente y directivo docente protocolo III Evaluado”



6

En el módulo de evaluación: En “Evaluación” ingrese el código (87) para el año 2023, en “Empleado” aparece su número de cedula, en “Origen” se selecciona Normal. Luego, selecciona PDF y Aceptar. Oprime VER y allí se despliega el protocolo de la evaluación de desempeño.

Revisión Historia laboral
Evaluación Docente y Directivo Docente Protocolo III Evaluado

Evaluación 83 ... Evaluación de Desempeño Anual 2021

Empleado 79209396 ...

Origen Normal

PDF Aceptar

Actualizar

	CodPeticon	FechaHora	Peticon	Estado	DetalleEstado
Ver	18778512	18/01/2022	Evaluación Docente y Directivo Docente Protocolo III Evaluado(83,79209396,1,)	I	Iniciado



Protocolo de evaluación

I. IDENTIFICACION									
A. EVALUADO									
Tipo de Identificación	C.C.	No.	Nombres y Apellidos						
Establecimiento Educativo	IE EL BOSQUE - SEDE PRINCIPAL			Código DANE	125754002066	Zona	Urbana		
Entidad Territorial Certificada	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL MUNICIPIO DE SOACHA		Municipio Localidad	Soacha (Cun)		Cargo	Docente		
B. EVALUADOR									
Tipo de Identificación	C.C.	No.	Nombres y Apellidos						
II. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS									
CATEGORÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: No Satisfactorio (1-59); Satisfactorio (60-89); Sobresaliente (90-100)									
Año escolar	2021	Fecha Inicio	18/01/2021	Fecha Final	05/12/2021	# días licencias incapacidades	0		
# TOTAL DÍAS VALORADOS								318	
A. COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (70%)									
Área de gestión	Competencia	Contribución Individual	VALORACIÓN						
			Puntaje	Prom.	Pond.				
Gestión Académica 40 %	Dominio curricular	Diseñar las guías para los encuentros sincrónicos y asincrónicos de acuerdo a la orientación del consejo académico	95	95.00	38.00				
	Planeación y organización académica	Diseñar la malla curriculares con base en las competencias específicas de la asignatura.	95						
	Evaluación del aprendizaje	Plantear planes de mejora-miento académico para reducir la reprobación al máximo	95						
	Pedagógica y didáctica	Planear las clases teniendo en cuenta el enfoque pedagógico y el aprendizaje significativo aplicado a la virtualidad	95						
Gestión Administrativa 15 %	Uso de recursos	Tener en cuenta las posibilidades de conexión de los estudiantes	97	96.50	14.48				
	Seguimiento de procesos	Realizar seguimiento a estudiantes	96						
Gestión Comunitaria 15 %	Comunicación institucional	Participar de las reuniones de área y padres, de manera activa siendo proponen-te para mejorar los procesos de construcción con los estudiantes Comunicando las políticas institucionales	96	96.00	14.40				
	Interacción con la comunidad y el entorno	Vincular a los padres de familia a los procesos institucionales	96						
70 %					66.88				
B. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (30%)									





Es importante que usted firme los espacios donde dice numero de cedula, así mismo es importante que usted diligencie la fecha de la notificación.

IV. CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN	
En la fecha 26 de Noviembre de 2021 se le notifica a _____ el resultado total de la Evaluación Anual de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes correspondiente al año escolar 2021. Se le entrega copia del resultado y se le hace saber que ante el mismo proceden los recursos de reposición y apelación, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a esta notificación, en los términos que establece el artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, en concordancia con el Código Contencioso Administrativo.	
Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
_____	_____
Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
_____	_____
Ciudad y fecha:	

V. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	
Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas con base en los puntajes finales.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento. Pueden ser nuevas o continuación de las anteriores
Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:	Soacha (Cun) -

Inquietudes y Comentarios

Julieth Andrea Lozada
jlozada@alcaldiasoacha.gov.co

Sonia Marentes Bello
smarentes@alcaldiasoacha.gov.co



Gracias