

Bogotá, D.C., 13 noviembre 13 2020

Señora
LEYDI ISABEL ÁLVAREZ TASCÓN
Colegio Andrés Bello IED.
Email: lialvarezt@educacionbogota.edu.co
Ciudad.

RADICACION CORRESPONDENCIA DE SALIDA	
N. Radicado	S-2020-190442
Fecha	13/11/2020
No. Referencia	I-2020-76082

Asunto: Respuesta solicitud de información. Concepto jurídico. Radicado I-2020-76082 del 04/11/20.

Respetada Leydi Isabel:

Recibida su solicitud, la cual fue remitida por la Dirección Local de Educación de Puente Aranda, previamente le precisamos que la Oficina Asesora Jurídica no resuelve casos concretos, por ende, no define derechos, no asigna obligaciones y tampoco establece responsabilidades; sino que emite conceptos jurídicos, entendidos como respuestas a consultas claras, concretas y precisas en forma de pregunta sobre un punto materia de cuestionamiento, duda o desacuerdo que ofrezca la interpretación, alcance y/o aplicación de una norma jurídica o la resolución de una situación fáctica genérica relacionado con el sector educativo.

Se observa que en su escrito plantea inquietudes que no corresponden a una consulta de tipo jurídico sino a temas operativos referentes al proceso de evaluación docente. En esa medida, escapa a la competencia de esta Oficina absolver sus interrogantes sobre el particular.

En todo caso y, sin perder de vista que, de conformidad con lo señalado en el literal G del artículo 23 del Decreto Distrital 330 del 6 de octubre de 2008 corresponde a la Dirección de Evaluación de la Educación asesorar a los colegios distritales en el proceso de evaluación, daremos unas orientaciones jurídicas generales respecto a las normas que regulan el tema consultado, las cuales usted como interesado podrá aplicar, de acuerdo con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de su caso concreto. Así mismo, se dará traslado de su petición a dicha dependencia para lo de su competencia.

1. Marco jurídico.

- 1.1. Constitución Política de Colombia de 1991
- 1.2. Decreto 1278 de 19 de junio de 2002
- 1.3. Decreto 1075 de 2015
- 1.4. Decreto 3782 de 2005.
- 1.5. Resolución No. CNSC- 20171000069325 del 27 de noviembre de 2017
- 1.6. Circular 38 de 2018 del Ministerio de Educación Nacional.
- 1.7. Guía No 31 Metodológica Evaluación anual de desempeño laboral del Ministerio de Educación Nacional.

2. Evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes.

La evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes se define en el artículo 32 del Decreto 1278 de 2002, así:

"Artículo 32. Evaluación de desempeño. Entiéndase 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.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes."

Mediante Decreto Nacional 3782 de 2007, compilado en el Decreto 1075 de 2015, el Gobierno Nacional reglamentó la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002.

Por su parte, el Consejo de Estado, mediante sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos reglamentada por el Decreto 3782 de 2007.

Así mismo, el Consejo de Estado resolvió decretar la nulidad de las expresiones "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el Decreto mencionado.

Lo anterior implica que, en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.

Sobre el particular, es importante señalar que la evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los Establecimientos Educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Conforme a lo previsto en el artículo 2.4.1.5.1.5 Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación, en adelante DURSE, son objeto de esta evaluación los docentes y directivos docentes, sujetos al Estatuto de profesionalización Docente establecido mediante el Decreto-ley 1278 de 2002 que hayan superado la evaluación de periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

En tal sentido, es necesario precisar que solo es posible que un docente sea evaluado, siempre que se cumpla el presupuesto anterior, y en el evento que no alcance a cumplir con el término establecido, no podrá ser objeto de evaluación. Bajo este entendido, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo como lo indica la norma, mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

De otra parte, es importante señalar que cuando la evaluación no se produce por causa atribuible al evaluador, toda vez que las normas que reglamentan el proceso de evaluación anual del desempeño laboral para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, no regulan tal situación, se debe aplicar de manera supletoria las disposiciones contenidas en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, que a su tenor establece: *"Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria"*

Por lo anterior, se concluye que, sí el docente no es evaluado por causa atribuible al evaluador, se entenderá que superó su evaluación en el porcentaje mínimo satisfactorio.

En cuanto, a quien debe evaluar al docente, el DURSE señala:

"Artículo 2.4.1.5.1.6. Evaluador. El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige. Cada rector o director rural será evaluado por su superior jerárquico, definido de acuerdo con la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial"



certificada. Para realizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y coordinadores, el evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento educativo. Para la evaluación de los rectores o directores rurales, el evaluador contará con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva secretaría de educación. (Decreto 3782 de 2007, artículo 6). (el resaltado es nuestro).

Artículo 2.4.1.5.1.7. Responsables del proceso. La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la ley y en el presente Capítulo, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Ministerio de Educación Nacional, de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, de los evaluadores y de los evaluados. (Decreto 3782 de 2007, artículo 7)”

Los evaluadores tienen un papel importante en la evaluación de desempeño. Son quienes propician un ambiente de colaboración y respeto que facilite el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados. En el caso de los docentes y los coordinadores, los evaluadores serán el rector o el director rural del establecimiento. A su vez, los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico en la estructura de la secretaría de educación, o por el servidor público que sea designado por el nominador de la entidad territorial certificada correspondiente.

El anterior es el marco normativo de la evaluación prevista para docentes y directivos docentes.

Como antes se advirtió, las preguntas formuladas, no corresponden al resorte de un tema jurídico, dado que versan sobre aspectos operativos de la evaluación docente y las evidencias que pueden ser utilizadas.

En ese orden de ideas, se da traslado de su petición a la Dirección de Evaluación de la Educación, dependencia que en orden a lo establecido en el literal g) del artículo 23 del Decreto 330 de 2008, es la competente para brindar respuesta a sus inquietudes relacionadas con el proceso de evaluación docente.

Cordialmente,

Original firmado por
FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Revisó: María Camila Cótamo Jaimes
Proyectó: Lisi Amalfi Álvarez, Profesional Especializado Oficina Asesora Jurídica.
Rad : I-2020-76082.

CC Dirección de Evaluación de la Educación.