

## **EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

### **I. MARCO JURIDICO**

#### **1. Constitución Política:**

En la aplicación de la evaluación de desempeño a los docentes, es necesario tener en cuenta los artículos 13, 23, 27, 29, 53, 67 y 93 de la Constitución Política.

#### **2. Legal:**

Las leyes que sustentan la evaluación de desempeño son:  
Decreto Ley 2277 de 1979, Artículo 34 (Evaluación de directivos docentes); Ley 115 de 1994, artículo 151, literal f; Decreto 1278 de 2002: Capítulo IV. Art.26, 27, 28(objetivos), 29 (principios), 32, 33, 34 y 36

#### **3. Decretos reglamentarios:**

Los Decretos que reglamentan la evaluación de desempeño son:  
2582 de 2003, 3782 de 2007, 2715 de 2009

#### **4. Directiva Ministerial N° 26 del 31 de agosto de 2010**

#### **5. Jurisprudencial**

- La Sentencia C 723 de 2004 declara inexecutable el numeral 5.8 del artículo 5° y la expresión "atendiendo el reglamento que tal fin expida el Gobierno Nacional", contenida en el párrafo 1° del Artículo 10 de la Ley 715 de 2001. "En consideración a que la reglamentación de la evaluación docente tiene reserva legal, y por ello es inconstitucional atribuir al gobierno la facultad de abordar esa materia"

- La Comisión Nacional de Servicio civil tiene la competencia para administrar y vigilar la carrera especial docente, Sentencias C-1230 del 29 de noviembre de 2005, M.P.: Rodrigo Escobar Gil y C175 del 8 de marzo de 2006, M.P.: Jaime Córdoba Triviño
- Consejo de Estado, Sección segunda, Subsección A, C.P.: Jaime Moreno García, expediente 7430-05, del 22 de noviembre de 2007 Declaró la nulidad del parágrafo 1° del Artículo 9 del Decreto 2582 de 2003. Declara la nulidad del parágrafo 1° del Artículo 9° del Decreto 2582 de 2003
- Consejo de Estado, Sentencia del 25 de febrero de 2010, Expediente 11001-03-25-000.2008-00007-00,. C.P.: Hernando Alvarado Ardila. Anulo las expresiones "primera valoración", segunda valoración" del Artículo 20 y "dos valoraciones" de los artículos 20 y 21 del Decreto Reglamentario N°3782 de 2007, 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
- Consejo de Estado, Sección 2°, Expediente N° 1100103240002004001820(098507), marzo 7 de 2013, C.P.: Alfonso Vargas Rincón. Declara la nulidad de los parágrafos 1° y 2° del Artículo 9° del Decreto 2582 de 2003, por el cual se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales. Declara la nulidad del parágrafo 2° del artículo 9° del Decreto 2582 de 2003.

## **II. PREGUNTAS FRECUENTES**

### **QUIENES SON OBJETO DE LA EVALUACIÓN?**

Son objeto de **evaluación** de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto ley 1278 de 2002, que superaron la evaluación del período de prueba, han sido

nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses continuos o discontinuos laborando en un establecimiento educativo

## **QUIEN EVALÚA?**

Evalúan los rectores o directores rurales, tanto a los docentes como a los coordinadores. A su vez estos son evaluados por su superior jerárquico de la SED. **El coordinador no evalúa**, puede apoyar el proceso de evaluación

**DEFINICIÓN:**La evaluación de desempeño es **un proceso informativo permanente/continuo, sistémico basado en evidencias** que permiten verificar el quehacer profesional de los educadores, identificar fortalezas y aspectos a mejorar en el ejercicio de sus **competencias funcionales y comportamentales** establecidas previamente, cuyo resultado lleva necesariamente a un juicio de valor.

**Competencias funcionales:** Es el desempeño de responsabilidades específicas del cargo (70%).Se evalúa la gestión académica, administrativa y comunitaria para los docentes; se agrega la gestión directiva para los docentes directivos. (Decreto reglamentario N° 3782 de 2007: Art.14 y 16)

**Competencias comportamentales:** Son Transversales en las diferentes áreas de gestión Son comunes para docentes y docentes directivos (30%). Tienen que ver con actitudes, valores, intereses, motivaciones con que los educadores cumplen su función, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en grupo, negociación y mediación, compromiso social, iniciativa, orientación al logro. (Decreto 2582 de 2003: Art. 3°, Decreto N° 3782: Art. 17)

**El resultado de la evaluación anual debe hacer parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño los planes de mejoramiento de esta, el desarrollo personal y profesional de docente y directivos docentes.**

## **QUIENES SON RESPONSABLES DEL PROCESO?**

De la evaluación son responsables la Comisión Nacional del Servicio Civil, El MEN y la SED.

La C.S C es responsable de dar orientaciones sobre la aplicación de las normas que rigen el proceso de evaluación, adoptar el protocolo para la evaluación, vigilar la correcta aplicación de las normas y procedimientos de evaluación, **conocer las quejas y reclamaciones que se presenten**,absolver consultas sobre el proceso de evaluación

### **Responsabilidad del rector:**

- Debe promover un ambiente de confianza, respeto,sinceridady comunicación.
- Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del año.
- Notificar inmediatamente al docente el resultado final
- Ayudar al mejoramiento y aceptar explicaciones; sugerir puntos débiles, e enfatiza aspectos positivos.
- Discutir problemas, necesidades, innovaciones, insatisfacciones/inconformidades
- Acordar/concertar compromisos de mejoramiento con el evaluado.
- Resolver y cursar los recursos que le sean interpuestos
- Entregar los resultados a la SED.

### **Responsabilidad de los docentes y coordinadores.**

- Informarse sobre el proceso de evaluación
- Participar en el proceso y facilitar el desarrollo del mismo, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación
- Aportar oportunamente evidencias sobre el desempeño laboral.
- Solicitar por escrito al rector que lo evalúe, si aquel no lo ha hecho.
- Ser receptivo a las sugerencias y experiencias; no debe sentirse amenazado; puede exponer sus ideas y sentimientos, respecto al

proceso de evaluación, **de lo contrario debe solicitar otro evaluador.**

- Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional.

### **EVALUACIÓN ANUAL:**

La calificación de la evaluación anual de desempeño, se emitirá únicamente al finalizar el año, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en la institución educativa, mínimo durante tres meses continuos o discontinuos, pero teniendo en cuenta toda la evidencia recolectadas durante el año o en los tres últimos meses. (El Consejo de Estado anulo las expresiones "primera y segunda evaluación", "dos evaluaciones")

Si a un docente trasladado ya se le realizo la evaluación en la institución anterior no debe presentar otra evaluación en la institución receptora. Si el docente no cumple con los tres meses mínimo, la evaluación debe hacerse en la institución de origen.

En cuanto a las licencias por incapacidad médica o maternidad, se suma el tiempo pre y posterior a la licencia, teniendo en cuenta que el servicio en el establecimiento educativo sea como mínimo tres meses.

Cuando hay cambio de rector; el rector saliente debe dejar las respectivas observaciones en el portafolio de evidencias, de tal manera que el nuevo rector consolide la calificación al finalizar el respectivo año.

### **III. SANCION DISCIPLINARIA**

El Consejo de Estado, sala de lo Contenciosos Administrativo, Sección 2º, anulo el párrafo 1º del Artículo 9º del 2582 de 2003.

*Artículo 9, párrafo 1º: "...Cuando el resultado de su evaluación de desempeño haya sido no satisfactoria en dos años consecutivos lo que implicaría el retiro del cargo y el regreso al ejercicio de la docencia en el grado y con la asignación salarial que le corresponde en el escalafón..."*

Los rectores y directores rurales no pueden ser responsables de las acciones de terceros (los estudiantes). Lo que implique no se les puede hacer proceso disciplinario por el resultado **no satisfactorio** de dos evaluaciones consecutivas, por lo tanto no podrá ser retirado del cargo y regresado al ejercicio de la docencia (Sentencia 7430-05 del 22 de noviembre de 2007, C.P.: Jaime Moreno García)

En cuanto a los docentes, orientadores y coordinadores, El Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 2º, Subsección A anuló el párrafo 2º del artículo 9º del Decreto 2582 de 2003.

*"Artículo 9, párrafo 2º: "Si el docente, orientador o coordinador obtuvieren por segunda vez consecutiva un resultado no satisfactorio, el evaluador enviará el resultado y sus soportes a la Oficina de Control Interno Disciplinario o a la dirección que a sus veces en la entidad territorial certificada donde se efectúa la evaluación para la determinación de la posible ocurrencia de una falta disciplinaria..."*

No se podrá llevar a cabo sanción disciplinaria, por el resultado **no satisfactorio** de dos evaluaciones consecutivas, esto es retiro del cargo. (Sentencia 11001032400020040018201 del 7 de marzo de 2013, C.P.: Alfonso Vargas Rincón.

El artículo 9 en los párrafos 1º y 2º violan los principios de legalidad y tipicidad del Régimen Disciplinario único, puesto que en ningún numeral del artículo 34 de esta norma, aparece como conducta disciplinable la pérdida de dos evaluaciones de desempeño consecutivas

#### **IV. PRINCIPIOS QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN**

##### **Objetividad:**

- Se tienen en cuenta diferentes fuentes (personales y documentales)
- La carpeta de evidencias **recolectada en el transcurso del año**, aportadas y consultadas por evaluado y evaluador debe ser enriquecida por el evaluador y el evaluado: Ejemplo: Planeación, certificación de cursos de actualización, muestras de trabajo, quejas, escritos a padres y alumnos etc. **Debe tenerse en cuenta**

**los documentos aportados por el docente o que se hallen en la secretaría de la institución. Si el rector se basa en desavenencias personales, intrigas, no es objetivo y por lo tanto el docente deberá recusarlo y solicitar otro evaluador.**  
(Decreto 3782 de 2007, Art. 19)

**Pertinencia:**

- Se evalúa funciones y las responsabilidades
- Se hace una valoración razonable, distinguiendo los logros alcanzados.(alto, medio, inferior)

**Transparencia:/Confiabledad:**

Con anterioridad se deben conocer los criterios, los procedimientos, los instrumentos de evaluación, los cuales deben tener validez: Encuestas, observación de clases. **No se puede aceptar la evaluación si con antemano no se han dado a conocer las reglas del juego**(Decreto 5282 de 03 art. 6º, Decreto 1278 de 02 art. 33)

- Se trabaja con el protocolo de la Comisión Nacional del servicio civil, cuya escala de calificación es:  
Sobresaliente: De 90 a 100 puntos  
Satisfactorio: De 60 a 89 puntos  
No satisfactorio: De 01 a 59 puntos
- Se tiene en cuenta el año laborable. (Decreto 5282 de 03 Art. 7º, Decreto 3782 de 07 Art. 19)

**Participación:**

- Debe existir dialogo y concurrencia de todos los estamentos.

**Equidad/Universalidad:**

-Debe haber justicia en la valoración

-Se aplica los mismos criterios para evaluados de las mismas condiciones o con funciones equivalentes

**Concurrencia:** Debe concurrir con los logros y desempeños de los alumnos y de la institución respectivamente para docentes y directivos

## **V. RECURSOS**

Contra el acto de evaluación de desempeño laboral proceden los recursos de **Reposición y Apelación**, los cuales deben ser resueltos dentro de los 10 días hábiles siguientes a la petición, respectivamente por el rector y por el superior jerárquico de éste.

El Recurso de reposición se presenta ante el rector, oralmente, una vez terminado el acto de evaluación, del cual debe quedar constancia, o dentro de los 10 días siguientes, por escrito, sustentando los motivos de la inconformidad. Si el rector modifica, revoca la decisión, en los términos solicitados por el recurrente, no habrá necesidad de apelar; pero si por el contrario no lo hace, se elevará la apelación ante el superior jerárquico del rector.

El recurso de apelación se puede poner directamente o subsidiario de la reposición, para que el superior jerárquico revise la decisión del funcionario subalterno.

El agotamiento de la vía gubernativa se produce cuando los recursos interpuestos hayan sido decididos o cuando sean denegados, pues es necesario para acceder a la Jurisdicción Contenciosa. (Artículos 74 a 83 del CPA y de lo CA)

## **IMPEDIMENTOS**

El rector debe declararse impedido para realizar la evaluación, cuando se encuentre en curso en una o varias de las causales de recusación contenidas en la Ley. Este impedimento debe manifestarlo por escrito, explicando las razones, a su superior jerárquico

El docente, orientador o coordinador pueden solicitar al rector que se declare impedido para llevar a cabo la evaluación, indicando las razones (ejemplo: enemistad, acoso laboral)

## **RECUSACIONES**

Cuando el rector no se declara impedido, los docentes y coordinadores podrán recusarlo ante el superior jerárquico de éste, expresando por escrito la causal aducida y explicando las razones en que se fundamenta. La decisión debe ser comunicada dentro los cinco(5) días hábiles siguientes a la petición