

## PREGUNTAS FRECUENTES

### “PROCESO DE EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002”

El proceso de evaluación del desempeño laboral en el Sistema Especial de Carrera Docente, a la luz de lo previsto en el Decreto Ley 1278 de 2002, se entiende como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo docente o directivo docente, orientado al logro de resultados. Es así como dicho sistema se encuentra ligado de forma permanente a los procesos de evaluación, razón por la cual el mismo Estatuto de Profesionalización, establece los aspectos a evaluar en el desempeño, los cuales deben estar orientados a la medición objetiva de la calidad, los resultados de sus estudiantes y los méritos excepcionales. Aspectos que deben ser medidos en todos los procesos de evaluación que se adelanten, es decir; evaluación en periodo de prueba, evaluación de competencias y la evaluación anual u ordinaria como tipos de evaluación en el marco del ejercicio del empleo docente.

Ahora bien, en respuesta a las consultas que de forma reiterada se formulan ante la CNSC, en relación al proceso de evaluación del desempeño anual u ordinario para personal docente y directivo docente, se presenta el siguiente documento de apoyo denominado “*Preguntas Frecuentes*” dirigido a evaluados, evaluadores y oficinas de talento humano de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación, quienes en cumplimiento de sus funciones deben liderar, orientar y/o adelantar los procesos de evaluación docente y directivo docente.

Para el efecto, el tema propuesto se desarrollará en dos ámbitos o contextos; el legal o normativo y las situaciones administrativas que regularmente se presentan en curso del proceso de evaluación.

## CONTEXTO LEGAL

- 1. ¿Es posible aplicar las disposiciones normativas contenidas en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC al proceso de evaluación del desempeño laboral anual docente?**

El Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC<sup>1</sup>, fue expedido para establecer el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, el cual se aplica a los servidores de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 o que hagan parte de los sistemas específicos y especiales de origen legal, mientras dichas entidades adoptan su propio Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral y de forma supletoria en lo no regulado por su sistema.

Es así como para el caso de la evaluación docente no es aplicable, toda vez que existe una reglamentación específica que regula dicho procedimiento, tanto para el periodo de prueba contenido en el protocolo aprobado por la CNSC, como para la evaluación anual las normas compiladas en el Decreto 1075 de 2015. Solo en el caso que, aspectos concretos del desempeño no hayan sido regulados en dichos estatutos podrá darse aplicación a las directrices del respectivo acuerdo, siempre que con ello no se vulneren las normas de la carrera especial docente.

**2. ¿Cuál es el término establecido por la ley o el reglamento para que un docente le sea evaluado su desempeño anual?**

El artículo 32 del Decreto 1278 de 2002 señala que la evaluación anual u ordinaria debe ser realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos docentes que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.

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.

**3. ¿Es procedente que los rectores y/o directores rurales (directivos docentes) que se encuentren en periodo de prueba realicen la evaluación anual u ordinaria del desempeño de los docentes a su cargo?**

De conformidad con las disposiciones establecidas en el artículo 32 del Decreto Ley 1278 de 2002, el responsable de la evaluación es el rector o director de la Institución Educativa, para el cual no se establecieron condiciones ni requisitos adicionales.

---

<sup>1</sup> A partir del 01 de febrero del año 2017, se deberá hacer alusión al Acuerdo 565 de 2016, por el cual la CNSC diseñó el nuevo sistema tipo para evaluar a los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, el cual entra en vigencia en la citada fecha.

En igual sentido, el protocolo diseñado para evaluar el periodo de prueba de los docentes y directivos docentes regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente<sup>2</sup>, aprobado por la CNSC mediante Resolución 1907 del 22 de mayo de 2012, al desarrollar el tema de los evaluadores, señaló:

*“(…)*

*Cabe aclarar que el tipo de vinculación que ostente el rector o director rural, ya sea provisional, en periodo de prueba, en propiedad, en comisión por encargo o en asignación de funciones, entre otros, no es obstáculo para que asuma la responsabilidad de realizar la evaluación del personal bajo su potestad. Lo anterior obedece a que cuando una persona acepta una designación o se posesiona de un cargo, asume todas las funciones y responsabilidades que de éste se desprenden.*

*De la misma manera, el evaluador no requiere un lapso mínimo de desempeño en su cargo para poder cumplir con su labor evaluativa. Esto es posible debido a que el proceso se caracteriza por su objetividad, de ahí que uno de los instrumentos fundamentales del mismo sea la carpeta de evidencias (…)*.  
*(Subrayado fuera de texto).*

Así las cosas, en atención a que el protocolo de evaluación citado anteriormente, aclara que el hecho de encontrarse en situaciones como el periodo de prueba, no es obstáculo para asumir la responsabilidad de realizar la evaluación del personal bajo su potestad, esta debe ser realizada por dicho funcionario. En consecuencia, el rector o director rural de la Institución Educativa, siempre debe adelantar la evaluación del desempeño del personal docente a cargo, en cumplimiento de las funciones asignadas por el reglamento y por la ley.

**4. ¿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 o director rural de la respectiva Institución Educativa?**

El artículo 2.4.1.5.1.6 del Decreto 1075 de 2015, prevé que los rectores o directores rurales podrán contar con el apoyo de los coordinadores de los establecimientos educativos para adelantar el proceso de evaluación de los docentes a su cargo, así como los superiores de estos podrán contar con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva Secretaría de Educación.

---

<sup>2</sup> Decreto Ley 1278 de 2002.

Lo anterior no implica que la responsabilidad de evaluar sea delegable, pues siempre permanece en cabeza del rector o director rural, quien debe asumir en completitud todas las responsabilidades que le han sido asignadas.

**5. ¿Cuáles son las consecuencias establecidas por la norma, cuando un docente obtiene una calificación no satisfactoria al culminar el proceso de evaluación del desempeño laboral?**

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.4.1.5.3.4 del Decreto 1075 de 2015, en firme la evaluación anual del desempeño debe producir las consecuencias establecidas en el artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, el que a su tenor establece:

*“Resultados y consecuencias de las evaluaciones de desempeño y de competencias. Las evaluaciones de desempeño y de competencias tendrán las siguientes consecuencias según sus resultados:*

*1. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual: El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.*

*Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia estatal; en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio. (...)”.* Subrayado fuera de texto.

Por lo anterior, se indica que si un docente o directivo docente, obtiene durante dos años consecutivos una calificación inferior al 60%, la cual se considera insatisfactoria, se producirán las consecuencias que establece la norma, es decir que procede el retiro del servicio y la exclusión del escalafón docente, no obstante si se trata de directivos docentes que provienen de la docencia estatal, deberá ser regresado al empleo docente para el cual concursó antes de ser directivo.

**6. ¿Si en curso del periodo de evaluación, el docente o directivo docente se separa temporalmente del ejercicio de sus funciones en razón a la presentación de alguna de las situaciones administrativas reguladas por el literal**

***b) del artículo 50 del Decreto Ley 1278 de 2002<sup>3</sup>, deberá ser objeto de evaluación?***

Para dar respuesta a este interrogante, es necesario precisar dos escenarios:

- a. *La separación temporal del empleo se presenta por un término igual o mayor al periodo evaluable.* En este escenario, considera el Despacho, que no es procedente adelantar evaluación al docente o directivo docente, toda vez que la separación temporal del empleo, no le permitirá dar cumplimiento a los compromisos o contribuciones concertadas en el inicio del año académico.
- b. *La separación temporal del empleo se presenta por un término inferior al periodo evaluable.* Frente a este escenario, el Despacho considera que el docente o directivo docente debe ser evaluado, siempre que en el respectivo año académico haya laborado tres (3) meses continuos o discontinuos en la Institución Educativa para la cual labora, cumpliendo de tal forma los compromisos y responsabilidades del empleo así como los presupuestos establecidos en la norma.

***7. ¿Existe algún mecanismo legal para reclamar frente al resultado definitivo de una evaluación, una vez se supera el término para presentar recursos?***

Contra el acto administrativo que define el resultado de la evaluación anual de desempeño laboral proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente; lo anterior de conformidad con lo señalado en el artículo 2.4.1.5.3.2 del Decreto 1075 de 2015.

Ahora bien, 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<sup>4</sup>, y en consecuencia, queda agotada la vía gubernativa; lo que implica que dicho acto no podrá ser discutido dentro de la competencia de la administración.

No obstante, le asiste a los interesados la posibilidad de atacar la decisión por vía judicial, presentando demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, estableciendo para ello, el tipo de actuación y los fundamentos de hecho y de derecho que considera que han sido vulnerados con la expedición del respectivo acto administrativo; en cuyo caso será decisión del juez administrativo si estima las pretensiones del demandante; lo anterior de conformidad con las reglas que para el

<sup>3</sup> Comisión de estudios, en comisión de estudios no remunerada, en comisión para ocupar cargo de libre nombramiento o remoción, en licencia, en uso de permiso, en vacaciones, suspendidos por medida penal o disciplinaria, o prestando servicio militar.

<sup>4</sup> Ver artículo 87 de la Ley 1437 de 2011 "Firmeza de los actos administrativos".

efecto ha establecido la Ley 1437 de 2011 “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” en sus artículos 159 y siguientes.

**8. ¿En el sistema especial de carrera docente es procedente la conformación de las Comisiones Evaluadoras? ¿Cómo se aplica?**

De conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, la comisión evaluadora se conforma únicamente cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor con derechos de carrera o con nombramiento provisional. Quienes actuarán como un solo evaluador.

No obstante, el mismo artículo indica que “*Para efectos de la evaluación del desempeño laboral, los servidores de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de libre nombramiento y remoción*”.

En consecuencia, se indica que la figura de comisiones evaluadoras propia del sistema general de carrera administrativa, no es aplicable en el sistema especial de carrera docente, toda vez que el tipo de vinculación que ostenta el evaluador<sup>5</sup> no es obstáculo para cumplir con las responsabilidades propias del cargo.

**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS QUE REGULARMENTE SE PRESENTAN EN CURSO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

**1. ¿Si en curso del año académico evaluable, el docente es trasladado a otro empleo docente, quien debe adelantar la respectiva evaluación?**

De conformidad con las normas que regulan el sistema especial de carrera docente, la evaluación para los educadores debe adelantarse al finalizar el respectivo año académico siempre que haya laborado en el establecimiento educativo durante tres (3) meses continuos o discontinuos.

Ahora bien, puede presentarse que el docente sea trasladado de Institución Educativa, en cuyo caso será necesario determinar cuál es el rector o director rural competente para realizar la evaluación, así:

Si el docente al ser trasladado logra laborar en dicha Institución por el término de tres (3) meses, será su rector el que cuenta con la responsabilidad de realizar la evaluación.

---

<sup>5</sup> Provisional, en encargo, en periodo de prueba, en comisión etc.

Caso contrario se presenta, si el docente no logró cumplir con el tiempo establecido por la norma para ser evaluado en la Institución Educativa a la que fue trasladado y en la cual labora al finalizar el año académico; en cuyo evento, la evaluación debe ser adelantada por el rector o director rural 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 que prevé que el docente debe laborar en la respectiva Institución Educativa por un término igual o superior a tres meses continuos o discontinuos.

**2. ¿Si un directivo docente – rector o director rural es objeto de traslado, como se adelanta su evaluación anual u ordinaria?**

En relación al traslado de los rectores y directores rurales hay que definir si este se presenta dentro de la misma entidad territorial en la cual labora el directivo o fuera de ella.

En tal sentido, si el traslado es al interior de la entidad territorial certificada en educación, el nominador deberá designar al evaluador dentro de su planta de personal independiente a la movilidad laboral del directivo.

No obstante, si el traslado se realiza a una Institución Educativa que pertenece a una entidad territorial certificada diferente a la que labora el directivo, la evaluación deberá ser realizada por la entidad territorial que lo recibe, siempre que en ella permanezca tres meses continuos o discontinuos en la prestación del servicio. En el evento que el directivo a la fecha de terminación del año académico, no logre cumplir con dicho término en el empleo al que fue trasladado, será el evaluador designado en la entidad territorial de origen quien deberá cumplir con dicha obligación de evaluar.

En el presente punto se reitera que la evaluación se realiza siempre que el directivo docente cumpla con el término mínimo establecido por la norma, es decir que labore tres (3) meses continuos o discontinuos en la Institución Educativa, para el respectivo año académico.

**3. ¿Cuándo un educador es encargado de otro empleo docente o directivo docente, al finalizar el año académico, en qué empleo debe ser evaluado?**

De conformidad con los postulados normativos que establece el Decreto Ley 1278 de 2002 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.

**4. En caso de licencias otorgadas a un educador, como consecuencia de incapacidad médica prolongada. ¿Es procedente adelantar la evaluación para el respectivo periodo académico?**

Siguiendo la regla general que establece que la evaluación del desempeño laboral para docentes y directivos docentes, procede siempre y cuando el educador haya laborado tres (3) meses continuos o discontinuos en el respectivo año académico, se advierte que si un docente sufre de una incapacidad médica prolongada y como consecuencia de la misma se otorga una licencia; su periodo de evaluación deberá computarse con los lapsos de tiempo de servicio surtidos antes y después de la licencia.

De tal forma, se indica que, siempre que se cumpla con el tiempo señalado anteriormente y definido en la norma, es procedente adelantar la evaluación, teniendo en cuenta para ello las evidencias del desempeño.

**5. ¿Puede un docente ser objeto de evaluación anual y evaluación en periodo de prueba dentro del mismo año académico?**

Es factible que se presente el caso, en que un docente o directivo docente al superar un concurso público de méritos deba iniciar periodo de prueba en otro empleo docente en el mismo año académico; en dicho evento se advierte que 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.

Sin embargo, en aquellos casos en que no se cumple con el periodo mínimo establecido por la norma para evaluar su periodo de prueba (*período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año*), este Despacho considera que deberá realizarse la evaluación anual, siempre que al verificar los requisitos para la misma, se advierta el cumplimiento del termino mínimo de tres (3) meses continuos o discontinuos en el ejercicio del respectivo empleo docente.

**6. Cuando la evaluación no se produce por causa atribuible al evaluador, quien omite su obligación de evaluar ¿Es procedente asignar al docente o directivo docente una calificación definitiva en el nivel mínimo satisfactorio?**

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; razón por lo que 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 hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria”.* (Subrayado fuera de texto).

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

**DESPACHO COMISIONADO JOSE E. ACOSTA R.**

*Elaboró: Sixta Zuñiga L.  
Revisó: Edgar A. Zambrano T. / Jairo Acuña R.  
Aprobó: Consuelo Aguillon Villoria*