

02 – 2011 EE 49780
Bogotá, D.C. **Diciembre 21 de 2011**

Radicado 2-2011-50860

Señor
GUSTAVO GARCIA
Correo electrónico: garcia.arango@yahoo.com

ASUNTO: Consulta sobre evaluación anual del desempeño docente. Evaluaciones parciales eventuales.

Procede el Despacho a responder su solicitud del asunto.

1. ANTECEDENTES.

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió su comunicación del pasado 21 de octubre, mediante la cual solicita que se dé respuesta a una serie de inquietudes derivadas de la aplicación del artículo 32 del Decreto 3782 de 2007 frente al cual se pueden presentar algunas variables:

- Docentes que están tres o cinco meses en el primer semestre en la institución educativa y son trasladados.
- Docente que labora sólo cuatro meses y el resto del año está incapacitado.
- Una institución cambia de Rector a mitad de año.

De acuerdo a las situaciones anteriores y armonizadas con la Sentencia del Consejo de Estado - Expediente No. 11001032500020080000700-, las inquietudes son:

1. *“¿Ante la ausencia de normatividad sobre evaluación de desempeño parcial por cambio de evaluador o traslado del docente se puede aplicar la evaluación parcial eventual contemplada en el Artículo octavo del Acuerdo 137 de 2010?”*

En caso de ser afirmativo, genera otras preguntas:

2. *“¿Se diligencia la evaluación parcial en los formatos establecidos para la evaluación anual?”*
3. *¿Se pondera con la evaluación restante que haga el otro Rector?”*
4. *En caso tal de que un docente no esté de acuerdo con la evaluación parcial que se le realizará ¿cuál es el procedimiento a seguir a seguir? ¿Puede acudir a los recursos de ley de reposición y apelación?”*
5. *Para el caso de los docentes que estando en carrera docente laboran 4 meses y superando concurso docente son nombrados el resto del año en período de prueba, ¿esta evaluación sería definitiva?”*

En caso de ser negativa, ¿El Rector saliente sólo entrega evidencias documentales al Rector saliente (sic) y no hay que diligenciar formatos?”

2. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

Previamente a emitir respuesta, el Despacho presenta las siguientes consideraciones:

2.1 Evaluación anual del desempeño docente. La evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto-Ley 1278 del 2002 fue reglamentada con el Decreto 3782 del 2007, que define que son las Secretarías de Educación las encargadas de organizar y divulgar el proceso de evaluación en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

De acuerdo con el artículo 2 del Decreto 3782 de 2007, se define la evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente como *“la 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. Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales”*.

Según el Decreto en cita, el período de 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”*.

En concordancia con lo anterior, más adelante el citado Decreto en su artículo 19, se refiere a las evidencias, como *“el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes recolectadas a lo largo del período de evaluación, como producto del seguimiento al desempeño laboral, que podrán ser aportadas y consultadas por el evaluado y el evaluador en cualquier tiempo. Las evidencias que dan cuenta del desempeño laboral del evaluado se recogerán durante todo el período, haciendo uso de diferentes instrumentos como encuestas a estudiantes y padres de familia, pautas de observación en clase, formatos de entrevista, entre otros. Estas evidencias se compilarán en una carpeta que deberá incluir el seguimiento al avance en los planes de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes”*.

De otra parte, a través de la Directiva Ministerial No. 26, expedida el 31 de agosto del 2010, el Ministerio de Educación informó a las Secretarías de Educación de Departamentos, Distritos y Municipios certificados, Directivos Docentes y Docentes, que el Consejo de Estado, en la 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 mencionado Decreto.

2.2 Administración y vigilancia de la carrera docente. El Decreto-Ley 1278 de 2002 en su artículo 1 define que la carrera docente se orientará a atraer y a retener los servidores más idóneos, a promover el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los educadores y a procurar una justa remuneración, requiriendo al mismo tiempo una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias.

En lo que concierne a la Comisión Nacional del Servicio Civil, vale resaltar que la Corte Constitucional en la Sentencia C-175 de 2006 determinó diferencias sustanciales entre algunos sistemas de carrera que tienen fuente directa en la Constitución y otros que son desarrollados por el legislador con fundamento en los artículos 125 y 130 de la Carta. Como la Carrera Docente, aunque de naturaleza especial, está regulada en la ley, la Comisión Nacional del Servicio Civil es la entidad llamada a intervenir y participar activamente de las actividades de ingreso y permanencia de los Docentes por el sistema de mérito.

2.3 Recursos. El Decreto 3782 de 2007 en el artículo 23, dispone: *“Contra el acto 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”*. (Subrayado fuera de texto).

3. RESPUESTA.

El Despacho precisa que la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil está determinada por el artículo 130 de la Constitución Política y los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, en los cuales se prevé que es la entidad responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, con excepción de las especiales de origen constitucional.

En virtud de las Sentencias C-1230 de 2005 y C-175 de 2006, la Comisión Nacional del Servicio Civil tiene la competencia para administrar y vigilar la carrera especial docente, la cual es de origen legal.

De acuerdo con la normatividad vigente, se tiene que 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 evidencias:** 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.

Así las cosas, con relación a la evaluación anual del desempeño, por disposición del Consejo de Estado¹ fue decretada la nulidad de las expresiones “*dos valoraciones*”, la “*primera valoración*”, la “*segunda valoración*” y en general las que se refieran a más de una evaluación anual, que aparecen en el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007.

En este sentido, y en concordancia con la Sentencia del Consejo de Estado, en la evaluación anual del desempeño de los docentes y directivos docentes solo es procedente la calificación definitiva al

¹ Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda - 25 de febrero de 2010. Proceso No. 11001032500020080000700 (0028-2008) M.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila

finalizar el respectivo año académico, en la que el evaluador emitirá **una única calificación**, de conformidad con las evidencias acopiadas a lo largo de todo el año escolar.

Sin embargo, de presentarse alguna de las situaciones administrativas descritas por el peticionario tales como traslado, licencia por incapacidad médica prolongada o cambio de evaluador, en la calificación definitiva anual deberá tenerse en cuenta la ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de estas situaciones sustentadas en las evidencias allegadas, entendiendo esta situación como el seguimiento y acompañamiento al proceso de evaluación del docente y no como calificaciones, esto es debe dejarse la observación respectiva originada de la situación administrativa en el portafolio de evidencias, de la siguiente manera:

- a. Traslado de docente:** La evaluación de desempeño laboral de los docentes debe efectuarse siguiendo la directriz establecida en el Decreto-Ley 1278 de 2002, en cuyo inciso segundo del artículo 32, prevé: *“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”* es decir, la evaluación deberá efectuarse por el Rector del establecimiento en el cual se encuentre el docente al finalizar el año, si ha servido los tres (3) meses de forma continua o discontinua. Si el traslado se efectúa de tal manera que no cumple el tiempo requerido (por ejemplo en el mes de noviembre), deberá efectuar la evaluación el Rector de la anterior institución educativa donde el docente haya prestado sus servicios más de tres (3) meses.
- b. Licencia por incapacidad médica prolongada:** La evaluación de desempeño del docente o directivo docente se realizará sobre el tiempo transcurrido total de servicio pre y posterior a la licencia, por cuanto prima el requisito definido en el inciso segundo del artículo 32, el cual prevé: *“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”*. Estos tres meses pueden ser continuos o discontinuos.
- c. Cambio de Evaluador:** Con el fin de dar objetividad y transparencia en el proceso de evaluación del desempeño docente, el Rector saliente deberá hacer la observación respectiva en el portafolio de evidencias de una evaluación hasta el momento en el cual se produzca su retiro, de tal manera que el nuevo Rector consolide la calificación definitiva al finalizar el respectivo año escolar. Igual trámite se debe dar cuando cambia el evaluador de los Directivos Docentes, que para este caso es definido en cada entidad territorial.

Finalmente, si como resultado de la calificación definitiva el docente o directivo docente considera que se están vulnerando las normas legales o reglamentarias sobre evaluación, podrá interponer, si lo estima conveniente, los recursos en la vía gubernativa.

Cordialmente,

Original Firmado
FRIDOLE BALLÉN DUQUE
Comisionado

P/Adriana Támara Rubiano.

Linea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 57 (1) 3259700, Fax: 3259711/12/13
Horario atención público: 8:00 a.m.-5:00 p.m.