

Anexo del oficio enviado a las ETC con radicado 2017-EE-086945.

### **Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de situaciones administrativas en el marco de la evaluación ordinaria de desempeño anual**

La evaluación ordinaria de desempeño anual, es un proceso permanente que comprende la totalidad del año escolar<sup>1</sup>, el cual abarca cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) de desarrollo institucional, a luz de lo dispuesto en el artículo 2.4.3.4.1 del Decreto 1075 de 2015. Este proceso se ajustará en cada entidad territorial, de acuerdo con el calendario académico y el cronograma que establezca la secretaría de educación para el desarrollo del mismo, basada en las disposiciones contenidas en el Decreto 1075 de 2015<sup>2</sup>.

En el transcurso del año académico, pueden ocurrir situaciones que alteren el orden normal del proceso de evaluación ordinaria de desempeño anual del docente o directivo docente, generadas, ya sea, por las actuaciones administrativas adoptadas por la administración o bien por las decisiones y/o situaciones personales del evaluado o del evaluador; situaciones que requieren orientación, a fin que las entidades territoriales certificadas en educación, los evaluadores y los evaluados tengan certeza acerca de cómo deben ser resueltas.

#### **i. Separación temporal del servicio o de sus funciones**

Cuando en el transcurso del año académico, el evaluado, haya sido separado temporalmente del servicio o de sus funciones por cualquiera de las causales establecidas en el literal b) del artículo 50 del Decreto 1278 de 2002<sup>3</sup>, y durante el mismo año se produce su reintegro al servicio activo, su evaluación ordinaria de desempeño anual se realizará sobre el tiempo total que efectivamente haya laborado durante el respectivo año en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua. Es decir, si el evaluado es separado temporalmente del servicio y luego se produce su reintegro, tiene derecho a que se le sume el tiempo efectivo de prestación de servicio en el establecimiento educativo dentro del respectivo año, y si de dicha suma se obtiene un término igual o superior a tres (3) meses, debe ser evaluado.

#### **ii. Traslado del evaluado**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 32 del Decreto Ley 1278 de 2002, la evaluación ordinaria de desempeño anual debe practicarse por el rector o el director del establecimiento educativo en el que se encuentre el evaluado al finalizar el año escolar, siempre que haya servido en él, mínimo por tres (3) meses de forma continua o discontinua.

Es necesario tratar de manera separada el traslado de un evaluado según se trate de un docente o directivo docente, pues cada uno tiene sus propias particularidades, como veremos:

<sup>1</sup> Decreto 1075 de 2015, Art. 2.4.1.5.1.5.

<sup>2</sup> Ibidem, art. 2.4.1.5.1.10.

<sup>3</sup> A este respecto, el artículo 50 del Decreto 1278 de 2002 establece lo siguiente: "Los docentes o directivos docentes pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

a. En servicio activo, que comprende el desempeño de sus funciones, el encargo y la comisión de servicios.

b. Separados temporalmente del servicio o de sus funciones, esto es, en 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.

c. Retirados del servicio."

Anexo del oficio enviado a las ETC con radicado 2017-EE-086945.

### **Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de situaciones administrativas en el marco de la evaluación ordinaria de desempeño anual**

**a) Traslado de docentes.** Si el traslado (Interno u Ordinario) del docente evaluado se produce de tal manera, que al llegar al establecimiento educativo de destino, allí no podría completar el tiempo mínimo de prestación efectiva de sus servicios para ser evaluado, esto es, tres (3) meses de forma continua o discontinua, deberá ser evaluado por el rector o director rural del establecimiento educativo donde se encontraba laborando antes del traslado (Establecimiento Educativo de origen), siempre que allí, haya laborado mínimo tres (3) meses continuos o discontinuos.

Ejemplo:

- Pedro es docente de la **Institución Educativa A** (Establecimiento educativo de origen) cuyo rector es Juan.
- Pedro ha laborado en la Institución Educativa A desde enero de 2015 hasta el 30 de octubre de 2015.
- A partir del 1 de noviembre de 2015, Pedro, es trasladado a la **Institución Educativa B** (Establecimiento Educativo de destino) cuyo rector es Mario.

Nótese que cuando Pedro llegue trasladado a la Institución Educativa B allí **NO** va a alcanzar a laborar los tres (3) meses que exige la norma para ser evaluado, razón por la cual el rector Mario no lo puede evaluar.

En esta situación como Pedro laboró más de tres (3) meses en la Institución Educativa A, es el Rector Juan, quien tiene la responsabilidad de evaluarlo.

**b) Traslado de directivos docentes.** En el caso de los directivos docentes que son trasladados, igualmente surgen dos escenarios: el primero, cuando el directivo docente es trasladado dentro de la misma entidad territorial certificada en educación (traslado interno), continua siendo la responsabilidad de dicha entidad para designar al evaluador de los directivos docentes (rectores y directores rurales), de tal manera que aunque el directivo docente evaluado se movilice por toda la jurisdicción allí siempre va a tener un evaluador designado por la entidad nominadora.

El segundo, se presenta cuando el directivo docente es trasladado de una entidad territorial certificada en educación a otra distinta (traslado ordinario), caso en el cual se tiene lo siguiente:

Si el traslado del directivo docente evaluado se produce de tal manera, que al llegar al **establecimiento educativo de la entidad territorial de destino**, allí no podría completar el tiempo mínimo de prestación efectiva de sus servicios para ser evaluado, esto es, tres (3) meses de forma continua o discontinua, deberá ser evaluado por el evaluador designado por la entidad territorial donde se encontraba laborando antes del traslado (Entidad territorial de origen), siempre que allí, haya laborado mínimo tres (3) meses continuos o discontinuos.

Ejemplo:

- Ana es directivo docente (rectora) en una Institución Educativa de la **Secretaría Departamental C** (Entidad territorial de origen).

Anexo del oficio enviado a las ETC con radicado 2017-EE-086945.

### **Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de situaciones administrativas en el marco de la evaluación ordinaria de desempeño anual**

- Ana ha laborado en la Institución Educativa de la Secretaría Departamental C desde enero de 2015 hasta el 30 de octubre de 2015.
- A partir del 1 de noviembre de 2015, Ana, es trasladada a una Institución Educativa de la **Secretaría Departamental D** (Entidad territorial de destino).

Nótese que cuando Ana llegue trasladada a la Institución Educativa de la Secretaría Departamental D, allí **NO** va a alcanzar a laborar los tres (3) meses que exige la norma para ser evaluada, razón por la cual la Secretaría Departamental D, no la puede evaluar.

En esta situación como Ana laboró más de tres (3) meses en la Institución Educativa de la Secretaría Departamental C, será el evaluador designado por ésta entidad, quien tiene la responsabilidad de evaluarla.

#### **iii. Encargos**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 32 del Decreto Ley 1278 de 2002, los docentes y directivos docentes serán evaluados al finalizar el año escolar en el cargo que se encuentren desempeñando sus funciones. Esto quiere decir que si un coordinador, por ejemplo, se encuentra encargado como rector, éste, al finalizar el año escolar, será evaluado por el superior jerárquico siempre y cuando haya cumplido con el termino previsto dentro del Decreto anteriormente citado. En caso que no cumpla con el tiempo estipulado por la ley, será evaluado en el desempeño de las funciones para el cargo que fue nombrado antes de concederse el encargo.

#### **iv. Cambio de evaluador**

Si antes de finalizar el año académico se produce el cambio de evaluador, el rector o director rural saliente (evaluador de los coordinadores y docentes) o la persona designada como evaluador por la entidad territorial (evaluador de los directivos docentes), deben realizar una valoración cualitativa acerca del desempeño de cada uno de sus evaluados hasta la fecha en que se hayan desempeñado como evaluadores, dicha valoración deberá quedar registrada y documentada con las evidencias en la respectiva carpeta del evaluado, de tal manera que el nuevo evaluador cuente con elementos de juicio para valorar y calificar al evaluado al finalizar el año. Lo anterior, permite no sólo garantizar los derechos del evaluado sino que además brinda objetividad y transparencia al proceso de la evaluación ordinaria de desempeño anual.

Anexo del oficio enviado a las ETC con radicado 2017-EE-086945.

## **Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de situaciones administrativas en el marco de la evaluación ordinaria de desempeño anual**

### **v. Incapacidad médica prolongada**

La evaluación ordinaria de desempeño anual se realizará sobre el tiempo transcurrido total de servicio, pre y posterior a la licencia, con base en las evidencias recolectadas en esos lapsos y en todo caso, siempre que se cumpla con tres meses de servicio durante el año escolar, los cuales pueden ser continuos o discontinuos, de lo contrario, la evaluación se efectuara hasta el año académico siguiente, según lo dispuesto por el artículo 32 del Decreto Ley No. 1278 de 2002, que a su tenor establece: "*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."*

### **vi. Comisión del servicio por amenaza**

Cuando en el transcurso del año académico, el evaluado, presente situación de amenaza se dará aplicación a lo expuesto en el artículo 10 del Decreto 1782 de 2012, el cual señala lo siguiente:

Presentada la solicitud de protección por parte del educador oficial, la autoridad nominadora deberá expedir, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, el acto administrativo mediante el cual reconozca temporalmente, y por un plazo máximo de tres (3) meses, la condición de amenazado, de lo cual deberá informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil. En consecuencia de ello, le otorgará comisión de servicios para que desempeñe el cargo en otra institución educativa dentro de su jurisdicción, sin que por este motivo haya lugar a la solución de continuidad en la prestación del servicio.

En el evento que no sea posible conferir la comisión de servicios para ejercer el cargo en otra institución educativa por motivos debidamente justificados, se podrá efectuar una comisión para atender transitoriamente, hasta por el mismo plazo, actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo del cual es titular el educador.

Dentro del plazo de tres (3) meses señalado en el inciso 10 del presente artículo, la Unidad Nacional de Protección evaluará el nivel de riesgo al cual se encuentra sometido el educador oficial y deberá comunicar a la autoridad nominadora el resultado de su estudio. Si así no sucediere, la entidad nominadora prorrogará al educador su condición temporal de amenazado hasta por tres (3) meses más, informando a la Comisión Nacional del Servicio Civil de esta medida.

A este respecto, bajo condición de amenaza, el evaluado tendrá derecho a ser evaluado siempre y cuando éste cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Decreto Ley 1278 de 2002.

Anexo del oficio enviado a las ETC con radicado 2017-EE-086945.

**Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de situaciones administrativas en el marco de la evaluación ordinaria de desempeño anual**

**vii. Situaciones en la que la evaluación ordinaria de desempeño anual no se realiza o no se califica**

A continuación se exponen algunas de las situaciones más comunes que pueden conllevar a que la evaluación no se realice o no se califique, a saber:

- 1) **No cumplimiento del tiempo mínimo.** El artículo 2.4.1.5.1.5 del Decreto 1075 de 2015, dispone que la evaluación de desempeño anual **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, de tal manera que si el evaluado por causas justificadas no cumple con el término aludido no es objeto de evaluación. En este caso no hay consecuencias ni positivas ni negativas para el evaluado, es decir en esta situación nunca podrá colocarse un CERO, simplemente se deja constancia que no aplica o no hay lugar a realizar evaluación por cuanto no se cumple con el término mínimo para ser evaluado.
- 2) **El evaluador no emite calificación.** Cuando el evaluador no emita calificación dentro de los términos fijados en el respectivo cronograma de evaluación, el evaluado deberá solicitarla por escrito a su evaluador dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo en que debía haberse realizado. Lo anterior, en cumplimiento del numeral d, fijado en el artículo 2.4.1.5.1.12 del Decreto 1075 de 2015, que establece como responsabilidad del evaluado: "Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello."

Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud del evaluado, el evaluador no emite calificación, la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo, es decir sesenta por ciento (60%). La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

Ésta situación no está prevista en el Decreto 1278 de 2002, ni en el Decreto 1075 de 2015, pero por aplicación supletoria consagrada en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 909 de 2004, se aplica lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto 760 de 2005.

De igual forma, cabe aclarar que el tipo de vinculación que ostente el rector, ya sea provisional, en periodo de prueba, en propiedad, en comisión por encargo o en asignación de funciones, entre otras, 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 este se desprende.

Anexo del oficio enviado a las ETC con radicado 2017-EE-086945.

**Ponderación de las posibles evaluaciones derivadas de situaciones administrativas en el marco de la evaluación ordinaria de desempeño anual**

- 3) **El evaluado no cumple con las obligaciones o tiempos de la evaluación.** En este punto se debe diferenciar dos situaciones que pueden ocurrir:
- Puede ocurrir que el evaluador habiendo citado en debida forma al evaluado para pactar los compromisos que se deben cumplir en curso del proceso de evaluación de desempeño anual, éste haya hecho caso omiso, desconociendo de esa manera las responsabilidades consagradas en el artículo 2.4.1.5.1.12 del Decreto 1075 de 2015. En este caso, como el evaluado de manera injustificada no acordó ni suscribió evaluación de desempeño, el evaluador deberá diligenciar el protocolo de evaluación dejando constancia de dicha situación e informará de manera inmediata por escrito a la Secretaría de Educación de su jurisdicción, sin perjuicio del inicio de las demás acciones a que hubiere lugar en contra del evaluado.
  - Si el evaluado no ha laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua por un término igual o superior a tres (3) meses y no logra justificar su ausencia, el evaluador deberá diligenciar el protocolo de evaluación dejando constancia de dicha situación e informará de manera inmediata por escrito a la Secretaría de Educación de su jurisdicción, sin perjuicio del inicio de las demás acciones a que hubiere lugar en contra del evaluado.