



CIRCULAR No. 40

PARA: Secretarios de Educación, evaluadores y evaluados del personal docente y directivo docente con derechos de carrera, que se rigen por el estatuto docente adoptado por el Decreto Ley 1278 de 2002

DE: Viceministra de Educación Preescolar, Básica y Media

ASUNTO: Orientaciones para el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente en tiempos de la emergencia sanitaria decretada por causa del COVID 19.

FECHA: **06 noviembre 2020**

El Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, declaró la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19; de igual manera el Gobierno Nacional mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, declaró el Estado de Emergencia Económico, Social y Ecológico en todo el Territorio Colombiano.

En el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Legislativo 491 de 2020, *"Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica"*, señalando respecto a la prestación del servicio por parte de los servidores públicos, la modalidad de trabajo en casa haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Por su parte la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió la Circular Externa número 009 del 3 de Julio del 2020, mediante la cual resolvió e impartió instrucciones en relación con inquietudes sobre la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba y anual destacando lo siguiente: *"en caso de fuerza mayor o caso fortuito y se vea afectado el cumplimiento de los compromisos del periodo anual y la observación de los componentes de los docentes y directivos docentes evaluados, la administración y la Institución Educativa en uso de su autonomía podrá considerar el ajuste de compromisos o bien la interrupción de la evaluación anual cuando no sea posible el ajuste. El Covid-19 fue declarado pandemia universal y por lo tanto debe ser considerada fuerza mayor o caso fortuito"*. Al respecto es

Calle 43 No. 57 - 14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

www.mineducacion.gov.co - atencionalciudadano@mineducacion.gov.co



preciso señalar que a pesar de las medidas de aislamiento preventivo obligatorio y el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, decretadas para contener y manejar la pandemia, la prestación del servicio educativo en ningún momento se ha visto interrumpido, y por lo tanto los educadores a quienes les aplica, deben ser objeto de evaluación.

El Decreto 3782 de 2007, incorporado en el Decreto 1075 de 2015, reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278, la metodología del proceso se describe en la guía 31, definiendo la evaluación 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.

El artículo 2.4.1.5.1.5 de la norma referida en el inciso anterior, establece que la evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al directivo docente - docente que haya superado el periodo de prueba y prestado servicio en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua por un término igual o superior a 3 meses. Con la declaratoria de la emergencia sanitaria se orienta al evaluador y evaluado a verificar los compromisos pactados al inicio de año para consensuar, cuáles deben ser objeto de modificación, sujetos a las condiciones actuales de trabajo.

La evaluación de desempeño debe ser objetiva y únicamente sobre lo acordado entre evaluador y evaluado al momento de la concertación, con criterios racionales que apunten a lo esencial de la práctica académica y pedagógica, sobre componentes alcanzables y realizables.

Teniendo en consideración este contexto normativo, el Ministerio de Educación Nacional imparte las siguientes orientaciones respecto al proceso de evaluación del desempeño laboral; a saber:

- La determinación de Competencias, Contribuciones, Criterios y Evidencias es un proceso concertado entre evaluador y evaluado, el cual debe desarrollarse en un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva; en este sentido, es responsabilidad del evaluador y del evaluado, verificar que los compromisos pactados en el marco de las competencias establecidas, se puedan cumplir bajo las condiciones de prestación del servicio actuales y; en caso contrario y siempre que la causa de que no pueda materializarse un compromiso sea atribuible a la pandemia, deberán de manera conjunta, acordar las modificaciones a que haya lugar, teniendo en cuenta los ajustes en los diversos aspectos curriculares realizados por los consejos académicos y/o los consejos directivos, los cuales conforman el Gobierno Escolar.



La educación
es de todos

Mineducación

- El tiempo transcurrido y las evidencias aportadas por el directivo docente o docente, deberán ser tenidas en cuenta en su proceso de evaluación.
- La prestación del servicio en condiciones actuales implica que los directivos docentes y docentes puedan prestar su servicio en contextos y espacios diferentes a las instalaciones de la institución educativa; sin embargo, estos continúan ejerciendo sus labores a través del uso de las herramientas tecnológicas y demás elementos y estrategias que haya adoptado la autoridad territorial, que han permitido garantizar la prestación del servicio educativo.
- Conforme a las disposiciones contenidas en el Decreto 660 de 2020, la modificación de los calendarios escolares por parte de las ETC, no afecta la evaluación anual de desempeño laboral, toda vez que el número total de semanas laboradas, bien sea en ejercicio académico o desarrollo institucional, no serán objeto de modificación y por lo tanto se deberá dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 2.4.1.5.1.5., del Decreto 1075 de 2015.
- Los protocolos de evaluación de desempeño laboral aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, no serán modificados, ya que las modalidades actuales de prestación del servicio permiten evidenciar las competencias a evaluar en el personal directivo docente y docente.
- Los evaluadores deberán tener en consideración todas las evidencias idóneas y conducentes que permitan medir y demostrar el nivel de cumplimiento a los compromisos pactados; teniendo en cuenta el contexto en que se está prestando el servicio por parte del evaluado.
- La entrega de las evidencias para efectos del proceso de evaluación podrá realizarse usando los canales o herramientas tecnológicas que se pacten entre evaluador y evaluado para efectos de facilitar el proceso de calificación.
- La responsabilidad de evaluar no es delegable, por lo tanto, permanece en cabeza del Rector o Director Rural del establecimiento educativo.
- Se debe garantizar el proceso de evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes del año 2020, teniendo en cuenta el contexto flexible requerido para afrontar el desarrollo del proceso en el marco de la pandemia, pues se han generado nuevas circunstancias para el cumplimiento del proceso.
- Teniendo en cuenta que la evaluación anual de desempeño laboral obedece a 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, que se rige por los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia,

Calle 43 No. 57 - 14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

www.mineducacion.gov.co - atencionalciudadano@mineducacion.gov.co

transparencia, participación y concurrencia, y que esta debe promover el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de docentes y directivos docentes, el correspondiente proceso, debe estar sujeto al cumplimiento de la jornada laboral, la asignación académica, las funciones y los formatos establecidos y aprobados por el gobierno escolar en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

Finalmente, invitamos a todas las partes involucradas en el proceso de evaluación anual de desempeño laboral, a que este se desarrolle en un ambiente de armonía, dando cumplimiento a la normatividad vigente garantizando su aplicación bajo las condiciones actuales de la pandemia.



CONSTANZA ALARCÓN PÁRRAGA
Viceministra de Educación Preescolar, Básica y Media

Aprobó: Luis Gustavo Fierro Maya – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Javier Augusto Medina Parra – Director de Fortalecimiento a la Gestión Territorial
Revisó: Kerly J. Agamez Berrio – Asesora Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media
Miguel Alejandro Jurado Erazo - Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo
Iván Fernando Enriquez Narváez - Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo
Proyectó: Lesney Jesús Castañeda Valencia – Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo