

CIRCULAR No. 004

Tunja, 16 de Enero de 2020

PARA : EVALUADOS Y EVALUADORES EN CONDICIÓN DE LÍDERES DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS PROVINCIALES – UEP, DIRECTIVOS DOCENTES – RECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LOS 120 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ Y SUPERIOR JERÁRQUICO DESIGNADO POR LA ENTIDAD TERRITORIAL.

DE: SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO

ASUNTO: EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE DECRETO LEY 1278 DE 2002, QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LOS 120 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ.

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes los encontramos en la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental, y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma. La Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa. La Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público y establece en su artículo 10 como una competencia del Rector(a) de las Instituciones Educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes”. El Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes, liga el ejercicio de la carrera docente con la evaluación permanente, sujetando las evaluaciones a los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, confiabilidad, concurrencia y universalidad. El Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que se encuentren Inscritos en Carrera y haber laborado en Institución Educativa, en forma continua o discontinua por un término igual o superior a tres (3) meses.

En el marco de las normas enunciadas el Ministerio de Educación Nacional mediante la Guía Metodológica Evaluación de Desempeño Laboral No.31, desarrolla los fundamentos conceptuales y la metodología para el proceso de evaluación anual del desempeño.



La Circular del Ministerio de Educación Nacional No.38 del 07 de diciembre de 2018, precisa que el proceso de Evaluación ordinaria periódica del desempeño laboral de directivos docentes, docentes de aula y docentes orientadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, que se ha venido aplicando hasta el período escolar 2018, debe continuar sin novedad alguna.

El Artículo 5 del Decreto Departamental No.089 del 01 de Febrero de 2019, en las funciones de la Subdirección, designa al Líder Provincial de las Unidades Educativas Provinciales como inmediato superior de los (as) rectores (as) de las Instituciones Educativas, en consecuencia de ello son los responsables de realizar seguimiento y a la culminación del año académico evaluar a los Directivos Docentes – Rectores, y resolver los recursos que en apelación se presenten contra las evaluaciones realizadas por los Rectores a sus Coordinadores y Docentes.

A la fecha se encuentran en trámite recursos de: 1-Reposición, 2 –Apelación, 3- Reposición y Subsidio de Apelación, razón por la cual se insta a los evaluadores competentes en primera y segunda instancia a proceder a resolver los recursos en un término que no puede ser superior a los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del calendario académico de la vigencia 2020, permitiendo alcanzar la firmeza de la decisión correspondiente y desde ésta la concertación de objetivos e identificación de evidencias para la vigencia 2020, y consecuentes decisiones del nivel administrativo en lo que corresponde a derechos de carrera. El término para efectos de firmeza de la decisión está sujeto al calendario académico del respectivo año y como consecuencia en la época de vacaciones de fin de año estos quedan suspendidos.

ORIENTACIONES GENERALES

1. Para efectos del inicio de la construcción de la bitácora y como garantía del derecho constitucional del Debido Proceso, los evaluadores deben fijar fecha y hora para la concertación con sus evaluados de objetivos, identificación de tiempos y evidencias, proceso en el cual se debe considerar el resultado de la evaluación anual de desempeño 2019 y la institucional.
2. Ante la no asistencia del evaluado a la respectiva citación en la hora y fecha programada, se levantará acta y se debe proceder de manera unilateral por el evaluador a establecer objetivos, identificación de tiempos y evidencias, procediendo a notificar al evaluado, el cual dispone a partir del día siguiente del término de cinco días para solicitar modificación. Transcurrido este término lo notificado se entiende en firme y será la base del proceso de evaluación en el respectivo año.
3. Si el Evaluador no fija fecha y hora, le corresponde al Evaluado, solicitar por escrito a su evaluador proceder a fijar los compromisos, definir tiempos y evidencias; si el Evaluador dentro de los cinco días siguientes no atiende la petición, el Evaluado debe establecer sus



compromisos, definir tiempos y evidencias y notificar a su Evaluador, quien dentro de los cinco días podrá citar al Evaluado y modificar lo por él presentado; si no lo hace, los compromisos, tiempos y evidencias presentadas por el Evaluado quedan en firme y será la base de la evaluación de la respectiva vigencia.

4. La concertación de objetivos, definición de tiempos e identificación de evidencias para vigencia 2020, del personal docente y directivo docente que a la fecha se encuentra pendiente de recursos interpuestos contra la evaluación de la vigencia 2019, debe concertarse en los términos definidos en el cronograma establecido en la presente circular y posteriormente si hay lugar conforme a lo que se defina en el trámite de los recursos, ajustarse, dejando por escrito la respectiva evidencia.

5. De las situaciones enunciadas en los numerales 2 y 3 es deber de evaluadores y evaluados, informar a la Sectorial por escrito adjuntando las evidencias, para los efectos administrativos y disciplinarios correspondientes.

7. En los eventos en los cuales los evaluados en la presente vigencia son objeto de movilidad a través de la figura de traslado, asignación, comisión entre otros, la Evaluación Anual debe resolverse por el inmediato superior de la Institución Educativa a donde llega el educador o directivo y al momento de llegar a la nueva Institución Educativa, se debe presentar ante el Directivo Docente el protocolo de concertación objetiva a efectos que este decida si los mantiene, modifica o adiciona.

8. Los Líderes de las Unidades Educativas Provinciales – UEP, Directivos Docentes – Rectores (as) de Instituciones Educativas de los 120 municipios No certificados del Departamento de Boyacá y superior jerárquico designado por la Entidad Territorial, en la necesidad de conciliar la norma general (Acuerdo No.20180006176 del 10 de Octubre de 2018), con la especificación en educación (calendario Académico Resolución No.07911 del 26 de septiembre de 2019), la evaluación al interior de la Institución Educativa debe realizarse garantizando que a 27 de Noviembre de 2020, hayan realizado el avance de evaluación suficiente que permita a partir de esa fecha y hasta el 04 de Diciembre de 2020, en el Sistema de Información Humano MEN, se registre la calificación final de las competencias al evaluado (a), basado en las evidencias definidas en la etapa de concertación y las conductas asociadas.

9. La evaluación anual de Docentes y Directivos Docentes es un proceso permanente de seguimiento y acompañamiento durante todo el año académico y debe culminarse acorde con el calendario académico (13 de diciembre de 2020) y para ello es indispensable que el **Evaluado** haya servido en la Institución Educativa en término igual o superior a tres meses (90 días) durante el respectivo año académico.

Desde el usuario o desprendible de pago del Rector de la Institución Educativa a su cargo, como responsable directo del proceso de evaluación, podrá acceder a la información de los compromisos concertados previamente de sus docentes y directivos para la vigencia 2020, con el **Código: 503**



10. Con el nuevo proceso de creación, seguimiento y calificación diseñado de las evaluaciones de desempeño del personal docente y directo docente, en el sistema de Información Humano en Línea se fija un control con la **fecha de cierre: 10 de Febrero de 2020**, para la concertación de objetivos en el Sistema de Información Humano MEN y que debe cumplirse estrictamente, ya que el Sistema no va a permitir realizar registro de información posteriores a la fecha de cierre.

11. El período de evaluación para la vigencia 2020, corresponde como fecha de inicio: 01/20/2020 y fecha final el 12/13/2020 conforme al Calendario Académico General "A" correspondiente año lectivo 2020. (Resolución No.007911 del 26 de Septiembre de 2019) y la Evaluación Anual de Desempeño Laboral corresponde a la valoración final del evaluado en la Institución Educativa, una vez culminado el cronograma de actividades del Calendario Académico General.

El proceso de evaluación desde la plataforma garantiza el desarrollo en los protocolos correspondientes y así mismo, el mecanismo utilizado asigne el valor numérico a lo cualitativo, evitando que se presenten inconsistencias por diferencias que surjan entre lo que se hace fuera del sistema y luego se cargue, garantizando el cumplimiento de los fines y el propósito principal del empleo que desempeña el evaluado y que evidencien la participación del empleado en el logro de las metas institucionales. Se reitera que el numeral 4 del artículo 8 de la Resolución 22453 de 2016, establece que la información de los resultados de las evaluaciones de desempeño, únicamente se podrá obtener del Sistema Humano MEN.

CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020

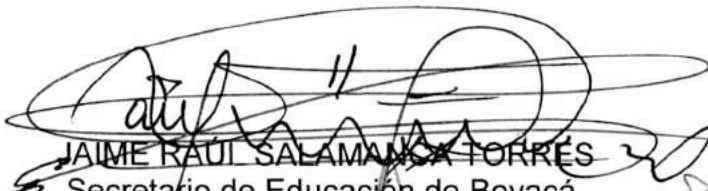
- 20 de Enero al 10 de Febrero de 2020, resolver recursos de reposición y subsidio de apelación vía gubernativa, con registros en plataforma Humano MEN.
- 20 de enero al 22 de enero de 2020, radicación de impedimentos y recusaciones para evaluación vigencia 2020, ante el Comité Territorial de Evaluación.
- 20 de Enero al 07 de Febrero de 2020, concertación de objetivos en el Sistema de Información Institucional Humano MEN y físico.
- 10 de Febrero al 03 de Abril de 2020, seguimiento y acompañamiento.
- 13 de Abril al 17 de Abril de 2020 Registro en bitácora del (1er.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.
- Del 20 de abril al 15 de Junio de 2020, seguimiento y acompañamiento.
- 16 de Junio Registro en bitácora del (2do.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.



- Del 13 de Julio al 09 de Octubre de 2020, seguimiento y acompañamiento.
- 13 de Octubre Registro en bitácora del (3ra.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.
- 14 de Octubre al 30 de Noviembre de 2020, seguimiento y acompañamiento.
- 27 de Noviembre de 2020 Registro en bitácora del (4to.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.
- 4 de Diciembre de 2020 Evaluación y Notificación.
- 7 al 11 de Diciembre de 2020, interposición de recursos.
- 9 al 11 de Diciembre de 2020, radicación de protocolos por los Líderes de las Unidades Educativas Provinciales – UEP.

El apoyo técnico del proceso de evaluación en la plataforma, se encuentra asignado al funcionario Ingeniero: Marco Tulio Piñeros Chivatá a través del correo electrónico: mpineros@sedboyaca.gov.co y adicionalmente para información general del proceso el Grupo de Gestión de Carrera, correos institucionales: iacuna@sedboya.gov.co; mjimenez@sedboyaca.gov.co

Atentamente,


JAIME RAÚL SALAMANCA TORRÉS
Secretario de Educación de Boyacá

Elaboró: Irma Lucy Acuña Sánchez / Miguel Arcángel Jiménez Rojas
Gestión de Carrera

1.2.20 - 20