



1.8.3.1 – 11

CIRCULAR No. 000017

Tunja, **08 ENE 2026**

PARA: EVALUADORES (AS): DIRECTORES DE NÚCLEO EDUCATIVO 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 Y EVALUADOS (AS).

DE: SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO

ASUNTO: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - CONCERTACIÓN

Los fundamentos de la evaluación de docentes y directivos docentes se encuentran en la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental señalando, 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 (la) 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 No.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 acrediten haber laborado en la Institución Educativa, en forma continua o discontinua por un término igual superior a tres (03) 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.

Se podrá evaluar el período de prueba del personal Docente, Directivo Docente y Orientador que acredite un **tiempo igual o superior a 04 meses** desde el momento de su formal inicio de labores a la culminación del año académico 2026 (Resolución 008103 del 08 de octubre de 2025), garantizando que todos los vinculados en período de prueba que cumplan este tiempo queden debidamente evaluados en el Sistema en Línea Humano 5 MEN con la respectiva radicación del físico original en la sectorial, permitiendo que se constituya el expediente administrativo de los actos de decisión que se deben expedir en cumplimiento del Decreto 915 de 2016 y 1657 de 2016, que se encuentran integrados al Decreto 1075 de 2015.

Para efectos del Marco Funcional de los cargos se debe acudir a la Resolución Ministerial No.3842 de 2022.

El Artículo 2. de la Resolución No.3977 del 21/04/2025, designa como superior jerárquico de los rectores de los Establecimientos educativos asignados a los Directores de Núcleo de las Unidades Educativas Provinciales, en consecuencia de ello, son responsables de realizar y coordinar conforme a las normas legales vigentes, la evaluación de período de prueba o evaluación anual de desempeño de los directivos docentes rectores.

ORIENTACIONES GENERALES

1. Para efectos del inicio de la construcción de la bitácora 2026 y como garantía del derecho constitucional del debido proceso, los evaluadores (as) deben fijar fecha y hora para la concertación con sus evaluados (as) de objetivos, identificación de tiempos y evidencias, proceso en el cual se debe considerar el resultado de la evaluación anual de desempeño y la institucional correspondiente al calendario académico 2025.
2. Ante la no asistencia del evaluado (a) a la respectiva citación en la hora y fecha programada, se levantará acta y se debe proceder de manera unilateral por el evaluador (a) a establecer objetivos, identificación de tiempos y evidencias, procediendo a notificar al evaluado (a), el cual dispone a partir del día siguiente del término de cinco (05) días para solicitar modificación, para lo cual el evaluador (a) dispone de cinco (05) días hábiles. Transcurrido estos términos, lo notificado se entiende en firme y será la base del proceso de evaluación en el respectivo año académico 2026.



Secretaría de EDUCACIÓN

3. Si el evaluador (a) no fija fecha y hora, le corresponde al evaluado (a), solicitar por escrito a su evaluador (a) proceder a fijar los compromisos, definir tiempos y evidencias; si el evaluador (a) dentro de los cinco (05) días siguientes no atiende la petición, el evaluado (a) debe establecer sus compromisos, definir tiempos y evidencias y notificar a su evaluador (a), quien dentro de los cinco (05) días hábiles podrá citar al evaluado (a) y modificar lo por él presentado; si no lo hace, los compromisos, tiempos y evidencias presentadas por el evaluado (a) quedan en firme y serán la base de la evaluación de la respectiva vigencia.
4. La concertación de objetivos, definición de tiempos e identificación de evidencias para vigencia 2026, del personal docente y directivo docente que se encuentra pendiente de recursos interpuestos contra la evaluación de la vigencia 2025, 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 (as) y evaluados (as), informar a la sectorial por escrito adjuntando las evidencias, para los efectos administrativos y disciplinarios correspondientes.
6. 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 5 MEN en Línea, se fija un control con **fecha de cierre: día dieciséis (16) de febrero de 2026**, para la concertación de objetivos y que debe cumplirse estrictamente, ya que el Sistema no va a permitir realizar registro de información posterior a esta fecha.
7. Los (as) educadores (as) que con ocasión de movilidad laboral causado con posterioridad al cuatro (04) de septiembre de 2026, a la culminación del año académico deben ser evaluados en el Sistema de Información Humano 5 MEN por el rector (a) de la Institución Educativa donde prestaron el servicio en el establecimiento por un término superior a tres (03) meses hasta el cuatro (04) de septiembre de 2026. El rector (a) de la Institución Educativa a donde llegó el educador (a) con posterioridad al cuatro (04) de septiembre de 2026, se abstendrá de evaluar a estos educadores evitando afectación del proceso. Es importante precisar que desde el 07/09/2026 a la culminación del calendario académico, al rector (a) de la Institución Educativa donde fue reubicado el docente o directivo docente, le corresponde hacer un informe desde el día en que el educador (a) llegó a la Institución Educativa y la culminación del año académico, que se integra a la evaluación final por el competente.



8. La Evaluación Anual de Desempeño Laboral a los evaluados (as) que en la presente vigencia son objeto de movilidad a través de la figura de traslado, asignación, comisión entre otros, debe resolverse en responsabilidad por el inmediato superior de la Institución Educativa a donde llega el educador (a) o directivo docente y al momento de llegar a la nueva Institución Educativa, se debe presentar ante el Directivo Docente el Protocolo de concertación cumplida, a efectos que éste decida si los mantiene, modifica o adiciona. Así mismo antes de hacer de dejación de las funciones en la respectiva Institución Educativa se debe realizar por evaluadores (as) en físico, el avance del proceso cumplido, que se constituye en documento verificable a la culminación del año para la respectiva evaluación.
9. Los Directores de Núcleo 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.008103 del 08 de octubre de 2025), la evaluación al interior de la Institución Educativa debe realizarse garantizando que a treinta (30) de Noviembre de 2026, haya realizado el avance de evaluación suficiente que permita a partir de esa fecha y hasta el **CUATRO (04) DE DICIEMBRE DE 2026**, en el Sistema de Información Humano 5 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.
10. 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 (06 de diciembre de 2026) y para ello es indispensable que el Evaluado (a) haya servido en la Institución Educativa un término igual o superior a tres meses (90 días) durante el respectivo año académico.

Desde el usuario o desprendible de pago del Rector (a) 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 con acreditación de derechos de carrera, para la vigencia 2026, con el Código: **513 “EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE 2026”**.

11. El personal docente vinculado en Período de Prueba durante el año 2026 y que por diferentes circunstancias de Ley, no logren acreditar tiempo igual o superior a cuatro (04) meses, continuarán en período de prueba durante el año académico 2027 y su Evaluación de Desempeño deberá considerar la bitácora constituida desde el momento de formal inicio de labores.



El periodo de evaluación para la vigencia 2026, corresponde como fecha de inicio: **13/01/2026** y fecha final el **06/12/2026**, conforme al Calendario Académico General "A" correspondiente año lectivo 2026. (Resolución No.008103 del 08/10/2025) 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 que el mecanismo utilizado asigne 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. Se reitera que el numeral 4 del artículo 8 de Resolución 22453 de 2016, establece que la información de los resultados de las evaluaciones de desempeño, únicamente se podrá obtener del Sistema Humano 5 MEN.

CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2026

- 13 de enero a 02 de febrero 2026 formalización recursos de Ley, con registros en plataforma del Sistema Humano 5 MEN.
- 13 de enero al 18 de enero de 2026, radicación de impedimentos y recusaciones para evaluación vigencia 2026, ante el Comité Técnico Territorial de Evaluación.
- 13 de enero al 06 de febrero de 2026, concertación de objetivos en el Sistema de Información Institucional Humano 5 MEN y físico.
- 09 de febrero al 22 de marzo de 2026, seguimiento y acompañamiento.
- 06 de abril al 10 de abril 2026, registro en bitácora del (1er.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.
- 13 de abril al 14 de junio de 2026, seguimiento y acompañamiento.
- 15 de junio al 19 de junio de 2026, Registro en bitácora del (2do.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.
- Del 06 de julio al 04 de octubre de 2026, seguimiento y acompañamiento.
- 05 de octubre al 11 de octubre de 2026, Registro en bitácora del (3r.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.
- 12 de octubre al 29 de noviembre de 2026, seguimiento y acompañamiento.



Secretaría de EDUCACIÓN

- 30 de noviembre de 2026 al Registro en bitácora del (4to.) avance del proceso de Evaluación Anual de Desempeño.
- 01 de diciembre y 04 de diciembre de 2026, registro de la calificación final de las competencias al evaluado (a).
- 04 de diciembre de 2026, notificación y entrega a evaluados (as).

Dentro de los primeros tres (03) días de inicio de labores del calendario académico año 2027, los rectores (as) de las Instituciones Educativas de los 120 municipios No certificados del Departamento de Boyacá y superior jerárquico designado por la Entidad Territorial, deberán entregar con relación suscrita por el Evaluador(a) a los Directores de Núcleo de las Unidades Educativas Provinciales – UEP, el original del Anexo No.5 y el original obtenido del Sistema de Información Humano MEN del Protocolo de la Evaluación de Desempeño Anual del personal Docente y Directivo Docente, debidamente firmados por el evaluador (a) y evaluado (a).

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

Atentamente,

EDDYE YARIK REYES GRISALES

Revisó: Profesional Universitario/ Despacho

Aprobó: Claudia Idaly Avila Tibacuy
Subdirectora Talento Humano

Proyectó: Irma Lucy Acuña Sánchez / Miguel Arango Jiménez Rojas
Grupo Funcional Gestión de Carrera