

## ACLARACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Las Secretarías de Educación, han realizado el cargue de los resultados de las evaluaciones de desempeño en el Sistema Humano, en cumplimiento del numeral 4 del artículo 8 de la Resolución 22453 de 2016, la cual establece:

“Para efectos de garantizar la ponderación y calificación correcta de este instrumento, las entidades territoriales certificadas en educación deben actualizar en el Sistema Humano la información de las calificaciones de evaluación de desempeño anual de los educadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002.

Por lo tanto, para efectos de la ECDF, una vez se realice la última actualización de resultados de evaluaciones de desempeño el 18 de abril de 2017, el Ministerio de Educación Nacional entiende que los resultados que aparecen en cero (0) en el Sistema Humano corresponden a alguna de las siguientes situaciones:

### **1. El educador se encontraba en periodo de prueba por cuatro meses o más, razón por la cual no presentó evaluación de desempeño.**

Teniendo en cuenta el documento de preguntas frecuentes “Proceso de evaluación anual del desempeño laboral para docentes y directivos docentes que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002” publicado en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil se aclara lo siguiente:

*“Es factible que se presente el caso, en que un docente o directivo docente al superar un concurso público de méritos deba iniciar periodo de prueba en otro empleo docente en el mismo año académico; en dicho evento se advierte que el docente deberá ser objeto de una sola evaluación en el año, es decir si culmina su periodo de prueba debe ser evaluado en el nuevo cargo, toda vez que el empleo del cual es titular se encuentra en vacancia temporal, siendo inviable realizar ambas evaluaciones de forma conjunta.*

*Sin embargo, en aquellos casos en que no se cumple con el periodo mínimo establecido por la norma para evaluar su periodo de prueba (período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año), este Despacho considera que deberá realizarse la evaluación anual, siempre que, al verificar los requisitos para la misma, se advierta el cumplimiento del termino mínimo de tres (3) meses continuos o discontinuos en el ejercicio del respectivo empleo docente (Pregunta 5, Página 8, Proceso de evaluación anual del desempeño laboral para docentes y directivos docentes que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002, CNSC)”*

Si el educador estuvo en periodo de prueba cuatro meses o más y fue evaluado en esta situación, no debe tener resultados de evaluación de desempeño para ese año y, por lo tanto, visualizará un cero (0) en la página web Maestro 2025.

Como esta es una situación justificada, se tomarán los resultados de la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior, el cual corresponde al año en que sí lo evaluaron.

**2. El educador estaba en una situación administrativa que implicaba separación temporal del cargo y no cumplía con los tres meses para presentar evaluación de desempeño.**

El artículo 50 del Decreto 1278 de 2002, afirma que:

*<<Artículo 50. Situaciones administrativas. 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. >>.*

Ahora, el artículo 32 del Decreto 1278 de 2002, establece lo siguiente:

*“Artículo 32. Evaluación de desempeño. 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 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.”*

Si el educador estuvo en una situación administrativa que implicaba separación temporal del cargo y ese mismo año desempeñó más de tres meses sus funciones, debe tener evaluación de desempeño (artículo 32, Decreto 1278 de 2002).

De lo contrario, se tomarán los resultados de la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior, el cual corresponde al año en que sí lo evaluaron.

**3. El educador es Directivo Sindical y por lo tanto no debe tener resultados de evaluaciones de desempeño (este instrumento no aplica para este tipo de cargo).**

Tal y como lo establece el artículo 12 de la Resolución 22453 de 2016, los Directivos Sindicales no deben presentar como instrumento de la ECDF el promedio aritmético de las últimas dos evaluaciones de desempeño.

**Los resultados que se encuentren en cero (0) no serán tomados para obtener el promedio aritmético de las últimas dos evaluaciones de desempeño, como instrumento de la ECDF.**

Recuerde que las últimas dos evaluaciones de desempeño que haya presentado el educador deben entenderse como las dos últimas que reposan en el «Sistema Humano». Cuando por situaciones administrativas justificadas y motivadas por la entidad territorial no se hayan realizado evaluaciones

en uno o más años, se tomarán las dos últimas evaluaciones que reposen en la hoja de vida del aspirante.