Función Pública

Decreto 3782 de 2007

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 3782 DE 2007

(octubre 2)

por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 125, el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el parágrafo del artículo 32 del Decreto-ley 1278 de 2002.

DECRETA:

CAPITULO I

Aspectos generales

Artículo 1°. *Ambito de aplicación*. El presente decreto aplica a los servidores públicos docentes y directivos docentes de las entidades territoriales certificadas, sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido mediante el Decreto-ley 1278 de 2002.

Artículo 2°. *Concepto*. La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es 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.

Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

Artículo 3°. *Propósitos*. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes tiene por objeto verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los educadores en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación.

Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para brindarles retroalimentación y estimular en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo.

Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

Artículo 4°. *Principios*. La evaluación anual de desempeño laboral se sujetará a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto-ley 1278 de 2002.

Artículo 5°. *Período*. La evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y 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.

Artículo 6°. *Evaluador*. El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige.

Cada rector o director rural será evaluado por su superior jerárquico, definido de acuerdo con la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial certificada.

Para realizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y coordinadores, el evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento educativo. Para la evaluación de los rectores o directores rurales, el evaluador contará con el apoyo del

responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva secretaría de educación.

Artículo 7°. *Responsables del proceso*. La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la ley y en el presente decreto, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Ministerio de Educación Nacional, de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, de los evaluadores y de los evaluados.

Artículo 8°. *Responsabilidades de la Comisión Nacional del Servicio Civil*. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la Comisión Nacional del Servicio Civil debe:

a) Dar orientaciones sobre la aplicación de las normas que regulan el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes;

b) Adoptar el protocolo para la evaluación anual de desempeño laboral de acuerdo con la ley, el presente decreto y las políticas de calidad definidas por el Ministerio de Educación Nacional;

c) Vigilar la correcta aplicación de normas y procedimientos de evaluación anual de desempeño laboral y adoptar las decisiones y acciones pertinentes;

d) Conocer las quejas y reclamaciones que se presenten por la aplicación del sistema de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes;

e) Absolver consultas que se le formulen sobre el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes y docentes.

Artículo 9°. *Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional*. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el Ministerio de Educación Nacional debe:

a) Impartir orientaciones sobre el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en el marco de la política de calidad de la educación, a través de guías metodológicas que faciliten la efectiva aplicación de los instrumentos de evaluación para obtener información válida, confiable, objetiva, contextualizada y comparable, sobre el desempeño de docentes y directivos docentes;

b) Prestar asistencia técnica y hacer seguimiento a las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, en la organización y desarrollo de los procesos de evaluación, análisis y uso de los resultados;

c) Consolidar y analizar los resultados nacionales;

d) Orientar el mejoramiento de los procesos de formación inicial y en servicio de los docentes y directivos docentes, con base en los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral.

Artículo 10. *Responsabilidades de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada*. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la secretaría de educación de la entidad territorial certificada debe:

a) Organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en su jurisdicción;

b) Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo;

c) Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando ello no sea así;

d) Analizar los resultados de la evaluación de su entidad territorial, como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento;

e) Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados de su entidad territorial y al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos que estos definan;

f) Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.

Artículo 11. *Responsabilidades del evaluador*. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el evaluador debe:

a) Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación;

b) Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la calificación del docente o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas;

c) Notificar al docente o directivo docente el resultado final de su evaluación;

d) Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico;

e) Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos;

f) Entregar a la secretaría de educación, en los términos que esta establezca, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados.

Artículo 12. *Responsabilidades del evaluado*. En el marco del proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, corresponde al evaluado:

a) Informarse sobre el proceso de evaluación;

b) Participar en el proceso de evaluación y facilitar el desarrollo del mismo, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva;

c) Aportar oportunamente evidencias pertinentes sobre su desempeño laboral;

d) solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello;

e) cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional.

CAPITULO II

Metodología de evaluación

Artículo 13. *Competencias*. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las funcionales representan el 70% de la evaluación y las comportamentales el 30%.

Artículo 14. *Competencias funcionales*. Las competencias funcionales corresponden al esempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos.

Artículo 15. *Competencias funcionales para la evaluación de los directivos docentes*. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, así:

a) Gestión directiva. Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo institucional y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. En esta área de gestión se evaluarán las siguientes competencias: Planeación y organización y Ejecución;

b) Gestión académica. Comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanzaaprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias.

Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la pedagogía y didáctica y a la innovación y direccionamiento académico;

c) Gestión administrativa. Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la administración de recursos, y a la gestión del talento humano;

d) Gestión Comunitaria. Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, y conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la comunicación institucional, y a la interacción con la comunidad y el entorno.

Artículo 16. *Competencias funcionales para la evaluación de los docentes*. La evaluación anual de desempeño laboral de los docentes valora sus competencias funcionales en tres (3) áreas de la gestión institucional, así:

a) Gestión académica. Comprende las competencias para la aplicación de estrategias pedagógicas y evaluativas enmarcadas en los estándares básicos de competencias, según el contexto y los resultados alcanzados por los estudiantes. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas al dominio de contenidos de las áreas a cargo, de planeación y organización, las competencias pedagógicas y didácticas y la evaluación, para el desarrollo de actividades académicas, acordes con el proyecto educativo institucional;

b) Gestión administrativa. Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas al uso eficiente de recursos pedagógicos, y la participación y seguimiento de procesos institucionales;

c) Gestión comunitaria. Comprende la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, potenciar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la comunicación institucional, e Interacción con la comunidad y el entorno.

Artículo 17. *Competencias comportamentales.* Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes. Se evaluarán las siguientes: Liderazgo, Comunicación y relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Negociación y mediación, Compromiso social e institucional, Iniciativa, Orientación al logro.

Artículo 18. *Escala*. La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

a) Sobresaliente: entre 90 y 100 puntos;

b) Satisfactorio: entre 60 y 89 puntos;

c) No Satisfactorio: entre 1 y 59 puntos.

Artículo 19. *Evidencias*. Es el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes recolectadas a lo largo del período de evaluación, como producto del seguimiento al desempeño laboral, que podrán ser aportadas y consultadas por el evaluado y el evaluador en cualquier tiempo.

Las evidencias que dan cuenta del desempeño laboral del evaluado se recogerán durante todo el período, haciendo uso de diferentes instrumentos como encuestas a estudiantes y padres de familia, pautas de observación en clase, formatos de entrevista, entre otros.

Estas evidencias se compilarán en una carpeta que deberá incluir el seguimiento al avance en los planes de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes.

Artículo 20. *Valoraciones y calificación*. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes comprende dos valoraciones de las competencias definidas en el presente decreto.

La primera valoración se efectuará en la mitad del año académico como parte del seguimiento al desempeño, con base en las evidencias obtenidas hasta ese momento, y el resultado se comunicará al evaluado. La segunda valoración se efectuará al final del año académico con base en las evidencias obtenidas desde la primera valoración.

La calificación final será el promedio ponderado por el número de días de cada valoración, de acuerdo con el tiempo laborado por el docente o directivo docente en el período evaluado.

Parágrafo transitorio. La calificación correspondiente al año escolar 2007 de los docentes y directivos docentes que laboran en establecimientos educativos de calendario A, corresponderá a la valoración que se realice al finalizar este año escolar.

Artículo 21. *Protocolo*. Los resultados de las dos valoraciones y la calificación final se consignarán en el protocolo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual deberá contener como mínimo la siguiente información: datos de identificación del evaluador y el docente o directivo docente evaluado, período evaluado, competencias objeto de evaluación, escala de valoración y constancia de notificación.

CAPITULO III

Otras disposiciones

Artículo 22. *Notificación de la evaluación*. Concluida la evaluación, el resultado se notificará personalmente al evaluado y en caso de no ser posible se efectuará por edicto en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 23. *Recursos*. Contra el acto de la evaluación anual de desempeño laboral proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente.

Los recursos deben ser presentados personalmente ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 24. *Impedimentos y recusaciones*. El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en el Código de Procedimiento Civil y el Código Unico Disciplinario.

El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El docente o directivo docente podrá recusar al evaluador ante el superior jerárquico de este, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en que se fundamenta. La decisión será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el Código de Procedimiento Civil.

Artículo 25. *Consecuencias*. En firme la evaluación anual de desempeño laboral, producirá las consecuencias establecidas en el numeral 1 del artículo 36 del Decreto-ley 1278 de 2002.

El seguimiento de la evaluación para los docentes y los directivos docentes que en el año inmediatamente anterior hayan obtenido evaluaciones de desempeño laboral no satisfactorias, incluirá la valoración de los avances logrados en el plan de desarrollo personal y profesional.

Cuando por segunda vez consecutiva un docente obtenga una calificación no satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá excluirlo del escalafón docente y el nominador declarar insubsistente el nombramiento.

Cuando un directivo docente proveniente de la docencia estatal obtenga una calificación no satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral, en dos años consecutivos, será regresado al cargo docente para el cual concursó antes de ser directivo docente, una vez exista vacante. Si el directivo docente no proviene de la docencia estatal, será excluido del escalafón y retirado del servicio.

Artículo 26. *Vigencia*. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 2 de octubre de 2007.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

La Ministra de Educación Nacional,

Cecilia María Vélez White.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Grillo Rubiano.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial 46769 de octubre 02 de 2007.

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 05:07:53