



Gobernación de  
**Córdoba**

Ahora le toca al pueblo

CIRCULAR No. 000305 2020

DE: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

PARA: DIRECTORES DE NUCLEO, RECTORES, DIRECTORES RURALES Y  
DOCENTES DE LOS EE DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL  
DEPARTAMENTO DE CORDOBA.

ASUNTO: CIRCULAR No.40 del 6 de noviembre del 2020, del viceministerio de  
educación nacional, sobre las orientaciones para el desarrollo del proceso de  
evaluación anual de desempeño laboral docente, en tiempo de la emergencia  
sanitaria decretada por causa del COVID 19.

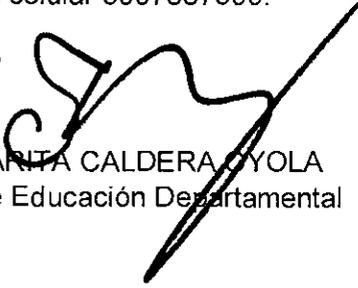
FECHA: 10 NOV 2020

Cordial saludo,

Para conocimiento y fines correspondientes, y con el fin de que el proceso de **Evaluación Anual de Desempeño Laboral**, se desarrolle en un ambiente de armonía dándole cumplimiento a la normatividad vigente y garantizando su aplicación bajo las condiciones actuales de la pandemia, anexamos la circular No. 40 del 06 de noviembre de 2020, del viceministerio de Educación Nacional.

Para cualquier inquietud, pueden contactarse con la funcionaria OLFA GEOVO DE PRETELT, al celular 3007557399.

Atentamente,

  
ANA MARGARITA CALDERA OYOLA  
Secretaria de Educación Departamental

Proyecto y elaboró: Olfa Geovo, Profesional Universitaria

Revisó: Blanca Martínez, Líder de Calidad.

Anexo: 4 folios.



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.

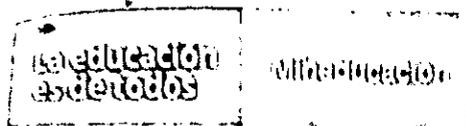
La evaluación de desempeño debe ser objetiva y únicamente sobre lo acordado entre evaluador y evaluado al momento de la concertación, con criterios racionales que apunten a lo esencial de la práctica académica y pedagógica, sobre componentes alcanzables y realizables.

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.



- 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,



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

Aprobo: 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 - Subdirector de Recursos Humanos del Sector Educativo  
Iván Fernando Enríquez Narváez - Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo  
Proyectó: Lesney Jesús Castañeda Valencia - Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo