



Gobernación de  
**Córdoba**  
Ahora le toca al pueblo

CIRCULAREXTERNA No. 0,0 0 3 7 5

**PARA:** EVALUADOS Y EVALUADORES EN CONDICIÓN DE DIRECTORES DE NUCLEO, RECTORES, DIRECTORES RURALES Y DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DE CORDOBA NO CERTIFICADOS.

**DE:** SECRETARIO DE EDUCACION DEPARTAMENTAL

**ASUNTO:** EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2021, DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES -ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE DECRETO LEY 1278 DE 2002- QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES EN LOS ESTABLECIMIENTO NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE CORDOBA.

04 OCT 2021

Cordial saludo

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 hayan superado el período de prueba y laborado en la 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 12 del Decreto Ley 1278 de 2002, establece que la persona seleccionada por concurso abierto para un cargo docente o directivo docente será nombrada en período de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado, siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses. La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la Circular Externa No. 009 del 03 de julio de 2020, resolvió e impartió instrucciones en relación con inquietudes sobre



Gobernación de  
**Córdoba**

Ahora le toca al pueblo

CIRCULAREXTERNA No. 000375

la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba y anual. El Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media, en la Circular 40 de fecha 06 de noviembre de 2020, orienta el desarrollo del proceso de evaluación anual del desempeño laboral docente en tiempos de la emergencia sanitaria decretada por causa del COVID 19. Conforme a las premisas que preceden, se precisa: 1. Son objeto de evaluación anual de desempeño los docentes y directivos docentes, inscritos, con derechos de carrera y regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002. 2. Los educadores con Derechos de Carrera (Inscritos en el Escalafón Docente Decreto 1278 de 2002), deben ser objeto de evaluación en la presente vigencia siempre y cuando acrediten en la respectiva Institución Educativa un término igual o superior a tres meses (90 días calendario), esto independiente de su permanencia en la Institución Educativa o separación por licencias o concursos.

Son susceptibles de evaluación de Período de Prueba únicamente los docentes y directivos docentes que acrediten un término de prestación de servicio igual o superior a cuatro (04) meses a la culminación del año académico.

La Ley 1437 de 2011, en su Artículo 67, en concordancia con el artículo 4 del Decreto Nacional 491 del 28 de marzo de 2020 prevé que la notificación se cumpla en la modalidad de medio electrónico, para lo que es requisito indispensable que el evaluado acepte ser notificado de esta manera y señale el correo donde recibirá su notificación. En dicho marco, desde ya es necesario que evaluadores y evaluados identifiquen el correo electrónico del evaluado donde este recibirá su evaluación extraída del sistema humano 5 y en el espacio correspondiente colocará su firma, hora y fecha de recibida y si decide o no interponer recursos, para finalmente devolverla al evaluador, para que este continúe el trámite ante el Líder de la Unidad Educativa.

El expediente de evaluación será integrado por el Protocolo que se obtiene del Sistema Institucional, las respectivas constancias de enviado por correo electrónico, el acuse de recibo por el notificado y lo correspondiente a los recursos de reposición y en subsidio apelación cuando estos se interponen.

Finalizado el proceso de calificación por parte de los evaluadores (según cronograma definido), haberse generado los Protocolos de Evaluación de Desempeño Anual y de Período de Prueba, vencidos los términos para que el Evaluado interponga la reclamación si hubiere lugar, la Sectorial realizará el seguimiento de avance y cierre del proceso que implica la imposibilidad para evaluadores y evaluados de acceder a la funcionalidad de evaluación en Humano en Línea y como consecuencia se tendrá a los no evaluados con calificación mínima satisfactoria.

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.



000375

ETAPA	FECHA	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Planeación y Preparación del Proceso	Del 20 de enero al 26 de febrero 2021	Iniciación y concertación de acuerdos del proceso de evaluación entre evaluador y evaluado pacto con el anexo 5	Contribuciones individuales, Competencias, Criterios evaluación y suscripción de Acta de Inicio Reunión de Rectores con docentes
Preparación y manejo de guías e instrumentos para el proceso de evaluación en Periodo de Prueba y Desempeño Laboral Socialización y entrevista	Del 26 de febrero a marzo de 2021	Encuentros presenciales y/o virtuales con evaluadores y evaluados	Acta de Apertura del proceso de evaluación, Acta de Compromisos sobre: porcentajes por Gestiones y competencias como también 4 criterios de evaluación por competencia, ya sea para generar nuevos criterios de evaluación, reformular los del anexo 5 y/o tener en cuenta los del mencionado anexo; además incluir en esta acta aquellos compromisos de mejoramiento sobre las competencias que se encuentran en la plataforma en el Nuevo Seguimiento del año 2021 para realizar plan de mejoramiento en el año 2021
Seguimiento y Acompañamiento	De 1 de marzo a 10 de diciembre de 2021	Encuentros presenciales y/o virtuales con evaluadores y evaluados	Acuerdos mutuos entre evaluadores y evaluados sobre los 4 criterios de evaluación determinados en la



			Acta de compromisos para establecer las 4 evidencias por competencia, que aportaran los evaluados teniendo en cuenta que de acuerdo a la evolución de la Pandemia Covid-19 serán virtuales y/o presenciales
<b>Valoración Final</b>	De 29 de noviembre a 3 de diciembre de 2021	Valoración final de todo el proceso de la evaluación de Desempeño laboral y/o Periodo de Prueba con todos los requisitos para cada evaluación con el ingreso a la plataforma SED de Córdoba del Sistema Humano	La carpeta de evidencias: para proceder a valorarlas, teniendo en cuenta las gestiones las competencias funcionales y comportamentales. Al terminar de ingresar en la plataforma, la evaluación de desempeño laboral: en Nuevo Seguimiento en "Ajustes" realizar el seguimiento, en las gestiones de las competencias funcionales y una ( 1 ) competencia "la valoración más baja" por cada Gestión, con el compromiso o estrategia de los evaluados para mejorar en el año siguiente ( año 2022)
<b>Entrega documentación Secretaria Educación Córdoba</b>	de a de de Del 6 al 10 de diciembre 2021	Para la evaluación anual de desempeño laboral: Se debe pactar en las competencias funcionales sobre todo en la Contribución Individual y los Criterios de evaluación los	Realizar la entrega de la documentación en la oficina de Atención al Ciudadano previo visto bueno del profesional responsable de la Evaluación Docente de la oficina de Calidad Educativa de:



aspectos que apoyen al mejoramiento Institucional como son las pruebas SABER de los grados 3, 5, 9 y 11 aplicando las competencias en el proceso de evaluación de los aprendizajes en el aula. NOTA: En la legalización del proceso ante la Secretaría de Educación del Departamento de Córdoba, Si fuera presencial o en periodo de prueba.

una ( 1 ) copia física original de todo el proceso, con los 4 documentos para evaluación Anual de Prueba 2021, es de aclarar que el proceso de Evaluación Docente: de Periodo de Prueba como de Desempeño laboral: Inicia: el 20 de enero de 2021 Finaliza: el 17 de diciembre de 2021

Cualquier inquietud, comunicarse con la Funcionaria OLFA GEOVO DE PRETEL, Profesional Universitaria SED CALIDAD, AL No.3007557399 Correo soledadgeovo@hotmail.com

Atentamente

**LEONARDO JOSÉ RIVERA VARILLA**  
Secretario de Educación Departamental

Proyectó y elaboró: OLFA GEOVO DE PRETEL, Profesional Universitaria SED CALIDAD

Revisó: BLANCA MARTINEZ ANGULO, PE Líder de Calidad