



Gobernación de
Córdoba
Ahora le toca al pueblo

CIRCULAR EXTERNA N° 000192

DE: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

PARA: SUPERVISORES, DIRECTORES DE NÚCLEO, RECTORES Y DIRECTORES RURALES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DE CÓRDOBA.

ASUNTO: Obligatorio de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral para Docentes, Directivos Docentes y Docentes orientadores Decreto Ley 1278 de 2002.

FECHA: 21 ABR 2022

Cordial saludo,

La Secretaría de Educación del Departamento pretende recordar la obligatoriedad de dar cumplimiento a la responsabilidad que le asiste a los directores de núcleo, rectores y directores rurales de los establecimientos educativos en el proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral para Docentes, Directivos Docentes y Docentes orientadores, a su cargo.

Teniendo en cuenta la importancia de esta responsabilidad, se hace necesario citar apartes de las normas que regulan la Evaluación Anual de Desempeño de Docentes, Directivos Docentes y Directivos Orientadores, con el fin de garantizar su aplicabilidad en el proceso de evaluación que se llevará a cabo en la presente vigencia, así...

El Decreto Ley 1278 del 2002 "**Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente**", define la Evaluación De Desempeño Docente a través de su artículo No. 32 de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 32. Evaluación de desempeño. Entiéndese 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 los 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. Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes."

Igualmente reglamenta la Evaluación del periodo de Prueba a través de su artículo 31, así:



"ARTÍCULO 31. Evaluación de período de prueba. Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente. Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este decreto

Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño o en competencias, serán retirados del servicio. Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en desempeño o en competencias en la evaluación del período de prueba, si se encontraban inscritos en el Escalafón Docente, serán regresados a la docencia una vez exista vacante. Si no se encontraban inscritos, serán retirados del servicio.

Parágrafo. Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que poseía."

El Decreto No. 1075 de 2015 "**Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación**" establece el período de evaluación de desempeño laboral de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 2.4.1.5.1.5. 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".

El mismo decreto establece en su artículo No. 2.4.1.5.1.6, la responsabilidad que tiene el rector o director rural de efectuar la evaluación a los coordinadores y docentes de la institución educativa que dirige; así:

"ARTÍCULO 2.4.1.5.1.6. 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. (Decreto 3782 de 2007, artículo 6)."

Igualmente reglamenta las responsabilidades del evaluador como se evidencia a continuación:



000192

"ARTÍCULO 2.4.1.5.1.11. 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 periodo 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."

En concordancia con lo expuesto, es pertinente recordar que en caso de que el evaluador se declare impedido o se encuentra incurso en una o varias causales de recusación deberá expresar por escrito a la Secretaría de Educación las razones en las cuales se fundamenta, de acuerdo a lo reglamentado en el Artículo No. 2.4.1.5.3.3. del mismo Decreto:

"ARTÍCULO 2.4.1.5.3.3. 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 General del Proceso y el Código Único 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 diez (10) 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 General del Proceso."

En el artículo No. 44 de la Ley No. 1952 de 2019 **"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"** se establecen los casos en los cuales puede declararse impedido un servidor público:

"ARTICULO 44. Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus



parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido."

De conformidad con lo anterior, es fundamental señalar que en caso de que no se realice el proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral a cada uno de los docentes y directivos adscritos a los establecimientos educativos, se estaría incumpliendo con la responsabilidad como evaluador, y, por lo tanto, se podría ver inmerso en una falta disciplinaria como lo reglamenta la misma Ley, en su artículo 26, así:

"ARTICULO 26. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que **conlleven incumplimiento de deberes**, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta Ley." (subrayado)

Agradecemos de antemano tener en cuenta lo enunciado mediante la presente circular, y dar cumplimiento a las normas mencionadas.

Atentamente,

LEONARDO JOSÉ RIVERA VARILLA
Secretario de Educación Departamental

Elaboró: Lina Garzón, Profesional Universitario

Revisó: Blanca Martínez, Líder de calidad

Revisó: Arrea Jurídica de la SED.