



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

CIRCULAR EXTERNA N° 000198

DE: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

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

ASUNTO: OBLIGATORIEDAD DE LA EVALUACIÓN DESEMPEÑO PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

FECHA: 12 9 MAY 2023

Cordial saludo,

En atención a lo expuesto en la Resolución No. 000217 de 2023, emitida por ésta Secretaría, el plazo establecido para efectuar el cargue de las contribuciones era desde el 6 de febrero hasta el 28 de febrero del año en curso, no obstante, al realizar el seguimiento al proceso de concertación de contribuciones al día 26 de mayo del año en curso, se evidencia que de 4.357 docentes y directivos docentes en propiedad regidos por el Decreto 1278 de 2002, 1.135 de 98 establecimientos educativos cuentan con el 100% de sus contribuciones cargadas en el sistema humano y 3.222 directivos docentes y docentes de 261 establecimientos aún no han cargado en el sistema humano sus contribuciones.

En atención a esta preocupante situación, desde esta Secretaría se solicita respetuosamente que procedan a cargar en el sistema humano las contribuciones de competencias funcionales y comportamentales de la EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2023 (código de evaluación 9881) y de la EVALUACIÓN DE PERIODO DE PRUEBA 2023 (código de evaluación 9882) a más tardar el 16 de junio de 2023.

Adicionalmente, es pertinente recordar la obligatoriedad de dar cumplimiento a la responsabilidad con la que cuentan los rectores y directores rurales de los Establecimientos Educativos en el proceso de Evaluación de Desempeño con docentes y directivos docentes que pertenecen a su institución.

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

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 periodo de prueba.** Al término de cada año académico se realizará una evaluación de periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses”.

Así mismo, este 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.

**“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)."

*Subrayado fuera del texto*

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

**"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 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."

En el mismo sentido, la Ley 715 de 2001, "Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros", en el artículo No. 10 define las funciones de los rectores y directores rurales. Como se evidencia a continuación:

**"Artículo 10. Funciones de Rectores o Directores.**

(...)

10.10. Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo."

*Subrayado fuera del texto*

En concordancia con lo expuesto, es pertinente recordar que en caso de que el evaluador se declare impedido deberá expresar por escrito al Área de Talento Humano de 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 Decreto 1075 de 2015:

**"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."*

Así mismo, se invita a que sea consultada la Ley No. 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" específicamente el artículo No. 11, que reglamenta los conflictos de interés y causales de impedimento y recusación.

De conformidad con lo anterior, es fundamental señalar que en caso de que no se realice el proceso de Evaluación de Desempeño a los docentes y directivos docentes, se estaría incumpliendo con la responsabilidad como evaluador, y, por lo tanto, se podría ver inmerso en una falta disciplinaria como lo reglamenta la Ley No. 1952 de 2019, en el Artículo No. 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 fuera del texto*



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

000198

Así las cosas, se hace necesario que se adelante el proceso de evaluación de desempeño en todas sus respectivas etapas a los docentes y directivos docentes de manera oportuna, dando cumplimiento a los tiempos definidos en la Resolución 000217 de 2023.

Agradecemos de antemano tener en cuenta lo enunciado mediante la presente circular, y dar cumplimiento a la normatividad expuesta.

Atentamente,

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

Revisó: Blanca Martínez, líder de calidad  
Elaboró: Lina Garzón, Profesional Universitario