

Radicación relacionada: 2026-ER-0019478

Bogotá, D.C., 10 de febrero de 2026

Señor(a)
Anónimo
Ventanilla
Bogotá, D.C.



Asunto: Respuesta al Radicado Nro.2026-ER-0019478

Cordial saludo,

En atención a sus solicitudes asociadas al proceso de la evaluación anual de desempeño laboral en lo que refiere a evidencias y concertación nos permitimos responder en los siguientes términos:

La evaluación anual de desempeño laboral es el proceso mediante el cual se valora el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, así como el logro de los resultados esperados en el marco del servicio educativo. Esta evaluación se realiza al finalizar cada año escolar a quienes hayan superado el período de prueba y hayan laborado en el establecimiento educativo por un término igual o superior a tres (3) meses, de manera continua o discontinua.

Son objeto de esta evaluación los docentes de los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media, así como los directivos docentes (rectores, directores rurales y coordinadores). El responsable de realizar la evaluación de los docentes y coordinadores es el rector o director rural del establecimiento educativo, y en el caso de los rectores o directores rurales, dicha responsabilidad recae en su superior jerárquico, conforme a la estructura organizacional de cada entidad territorial certificada.

La evaluación anual de desempeño se rige, entre otros referentes, por el Decreto Ley 1278 de 2002, el Decreto 3782 de 2007 compilado en el Decreto 1075 de 2015, la Guía No. 31 – Guía Metodológica de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral y la Directiva Ministerial No. 26 de 2010. En este marco, el evaluador tiene la responsabilidad de promover un ambiente de confianza, concertar con el evaluado las contribuciones individuales y las evidencias, valorar dichas evidencias, notificar los resultados, concertar planes de desarrollo y resolver los recursos que se interpongan.

Un principio central del proceso evaluativo es la concertación, entendida como el acuerdo entre evaluador y evaluado respecto de los compromisos, las evidencias, los medios de recolección y los instrumentos que serán utilizados para la valoración del desempeño.

Ahora en respuesta a sus inquietudes puntuales tenemos:

1. Si, conforme a la Guía 31 y la normatividad vigente, las contribuciones individuales y las evidencias consignadas en el Anexo 5 deben ser producto de un consenso entre el evaluador (directivo docente) y el evaluado (docente), o si estas pueden ser definidas e impuestas de manera unilateral por el evaluador.

De conformidad con la Guía No. 31 y la normatividad vigente que regula la evaluación anual de desempeño laboral, las contribuciones individuales y las evidencias asociadas, consignadas en el Anexo 5, deben ser producto de un proceso de concertación entre el evaluador y el evaluado, el cual se desarrolla en la entrevista de inicio del proceso evaluativo.

La Guía 31 establece que, en dicho espacio, se acuerdan los compromisos o contribuciones individuales, así como las evidencias que se aportarán y valorarán, las cuales deben ser claras, concretas y específicas. En este sentido, no resulta procedente que las contribuciones individuales ni las evidencias sean definidas o impuestas de manera unilateral por el evaluador, toda vez que ello desvirtúa el principio de concertación que orienta el proceso y afecta las garantías del evaluado.

2. Si dentro de las evidencias del proceso de evaluación puede imponerse la observación directa de clase en el aula por parte de un directivo docente, aun cuando el docente evaluado manifieste desacuerdo frente a este mecanismo de evaluación.

La observación directa de clase puede constituirse en una herramienta para el acompañamiento pedagógico, el seguimiento institucional y otros procesos de mejora continua; sin embargo, no hace parte obligatoria ni automática de las evidencias de la evaluación anual de desempeño laboral.

En el marco de la evaluación de desempeño, la utilización de la observación de aula como evidencia debe ser previamente acordada entre el evaluador y el evaluado durante la concertación inicial del proceso. Por tanto, no es procedente imponer de manera unilateral la observación directa de clase como evidencia evaluativa cuando el docente manifiesta su desacuerdo, ya que ello contraviene los principios metodológicos de la Guía 31 y el carácter concertado de las evidencias.

En cuanto a la **observación de aula** como herramienta para la recolección de evidencias en la evaluación de desempeño, es fundamental que se definan claramente las condiciones y características bajo las cuales este espacio será empleado. Este aspecto debe acordarse de manera explícita entre el docente y el evaluador en el marco de la evaluación.

Es importante recordar que el aula no es un espacio completamente restringido al acceso de los directivos docentes. Los rectores y directores rurales, en el ejercicio de sus funciones de administración, orientación y seguimiento del personal, pueden observar prácticas

educativas en el aula. Esto puede ocurrir en procesos relacionados con la autoevaluación, el seguimiento de la jornada laboral o el cumplimiento de las funciones asignadas al docente.

Aunque la observación de aula no está formalmente incluida como parte del proceso de evaluación de desempeño, en ciertos enfoques de evaluación curricular puede emplearse como una herramienta para valorar la efectividad de la enseñanza implementada. En este contexto, los coordinadores pueden realizar observaciones en el aula para apoyar procesos de seguimiento educativo, aunque esto no debe confundirse con la evaluación de desempeño.

En este sentido, si bien la observación de aula puede ser útil para otros fines de acompañamiento y seguimiento, en el caso que sea utilizada como instrumento en la evaluación de desempeño, debe quedar claramente acordado. En el caso de que el evaluador recoja evidencias en estos espacios de observación de aula sin ser un instrumento acordado, el docente debe recordar que tales evidencias no deben considerarse para efectos de evaluación de desempeño, sino para propósitos de mejora y monitoreo continuo.

Asimismo, la evaluación de aula puede ser una herramienta en la evaluación de desempeño bajo la cual los coordinadores pueden apoyar en el seguimiento y el cumplimiento de los compromisos o contribuciones individuales. Los coordinadores en el proceso de evaluación anual del desempeño laboral, en la autoevaluación institucional, desarrollo del plan operativo anual, entre otras, pueden apoyar en la recolección y consecución de evidencias, como también realizar seguimientos. Hay que recordar que los coordinadores como directivos docentes, apoyan el desarrollo administrativo del establecimiento educativo.

3. En caso de que el docente no esté de acuerdo con la observación directa de clase, si dicha evidencia puede ser incluida de manera obligatoria en el Anexo 5, o si, conforme a los principios de la Guía 31, ambas partes deben estar de acuerdo para que esta haga parte válida del proceso evaluativo.

Conforme a los principios establecidos en la Guía No. 31, toda evidencia que haga parte del proceso de evaluación anual de desempeño laboral y que sea consignada en el Anexo 5 debe haber sido concertada entre el evaluador y el evaluado. En consecuencia, si el docente no está de acuerdo con la observación directa de clase como mecanismo de recolección de evidencias, esta no puede ser incluida de manera obligatoria ni unilateral en el Anexo 5 para efectos de la evaluación de desempeño.

En estos casos, las evidencias que se utilicen para la valoración del desempeño deben corresponder a aquellas que hayan sido acordadas por ambas partes, cuenten con criterios claros y confiables, y dispongan de registros que permitan su análisis y eventual revisión en caso de reclamaciones. La observación de aula, cuando no es concertada, podrá servir para propósitos de acompañamiento o seguimiento pedagógico, pero no para la calificación del desempeño laboral.

La información relacionada puede consultarse y descargarse en el siguiente enlace del micrositio de evaluación:

<https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-246098.html>

Atentamente,



OLGA LUCÍA ZARATE MANTILLA
Subdirector Técnico
Subdirección de Referentes y Evaluación de la Calidad Educativa

Folios: 4
Anexos:
Nombre anexos:

Elaboró:
LUZ MAGALLY PEREZ RODRIGUEZ
Profesional Especializado
Subdirección de Referentes y Evaluación
de la Calidad Educativa

Revisó:
RAUL ARAMENDI GARCIA
Profesional Especializado
Subdirección de Referentes y Evaluación
de la Calidad Educativa

Aprobó:
OLGA LUCÍA ZARATE MANTILLA
Subdirector Técnico
Subdirección de Referentes y Evaluación
de la Calidad Educativa

OSCAR ALFONSO VIASUS PINEDA
Contratista
Subdirección de Referentes y Evaluación
de la Calidad Educativa