

CONSOLIDADO Y ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO
LABORAL DOCENTE Y EVALUACIÓN DE PERIODO DE PRUEBA EN EL
MUNICIPIO DE PITALITO PARA EL AÑO 2025



SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
ÁREA DE CALIDAD EDUCATIVA

MACROPROCESO D

SUBPROCESO "APLICACIÓN, ANALISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS
EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES"

24 DE MARZO DE 2026

CONTENIDO

PRESENTACION	4
DOCENTES SUJETOS A EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA 2025 POR INTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL.....	5
RELACION SEGÚN NIVEL DE DESEMPEÑO	5
DISTRIBUCION ACORDE A CARGO Y NIVEL DE DESEMPEÑO	6
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA POR IEM Y CARGO	7
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL ANUAL DOCENTE 2025 DE LA ENTIDAD TERRITORIAL PITALITO. .	8
COMPARATIVO NÚMERO DE DOCENTES EVALUADOS (2024 - 2025).....	9
DOCENTES SUJETOS A EVALUACIÓN POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL.....	10
RELACIÓN DE PROMEDIOS SEGÚN NIVEL DEL CARGO	11
COMPARATIVO PROMEDIOS SEGÚN CARGO 2024 – 2025	12
RELACIÓN NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE 1278	12
RELACIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO POR IEM 2025.....	14
ANÁLISIS A COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE 2025.....	15
RELACIÓN DEL PROMEDIO POR COMPETENCIAS TOTALES	15
RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DOCENTE AULA POR IEM	16
RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE DOCENTE DIRECTIVO POR IEM	16
RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE DOCENTE ORIENTADOR POR IEM.....	17
ANÁLISIS A GRUPOS SEGREGADOS DE LAS COMPETENCIAS.....	17
DOCENTE DE AULA	17
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, DE LA GESTIÓN ACADÉMICA.....	18
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN ADMINISTRATIVA	19
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN COMUNITARIA.	20
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTES AULA	21

DOCENTE DIRECTIVO	21
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES.....	21
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE DIRECTIVO.....	23
DOCENTE ORIENTADOR.....	24
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE ORIENTADOR	26
ANÁLISIS DOFA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTE DE AULA, DOCENTE DIRECTIVO Y DOCENTE ORIENTADOR; PERIODO ACADÉMICO 2025	26
CONCLUSIÓN TÉCNICA.....	28

PRESENTACION

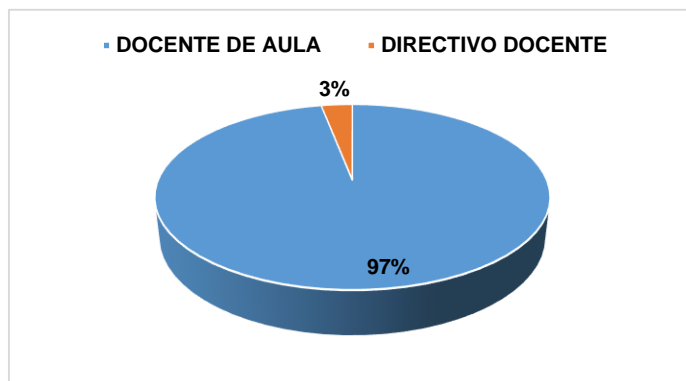
El presente documento corresponde al Consolidado y Análisis de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral (EDL) de docentes y directivos docentes del municipio de Pitalito, vigencia 2025. Su propósito es sistematizar, verificar y analizar la información derivada del proceso evaluativo, garantizando la trazabilidad técnica y el cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes, en especial el Decreto Ley 1278 de 2002.

A través de este informe se consolidan los resultados reportados por las instituciones educativas oficiales, se valida el cumplimiento de las etapas del proceso, se identifican hallazgos, novedades administrativas y oportunidades de mejora, orientando la toma de decisiones institucionales y administrativas. Así mismo, constituye un insumo técnico para el fortalecimiento del proceso.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA DOCENTE 2025 DE LA ENTIDAD TERRITORIAL PITALITO.

Se puede afirmar que el número total de docentes relacionados de manera oficial por el área de Talento Humano corresponde a 33 docentes docente sujetos a evaluación de periodo de prueba. Se evidencia una población de 33 docentes conformada por docente de aula, docente directivo. A continuación, se relaciona la distribución de la población evidenciada.

DOCENTE 1278 (PP)	TOTAL	% INCIDENCIA
DOCENTE DE AULA	32	97%
DIRECTIVO DOCENTE	1	3%
	33	100%



Acorde a la distribución y grafica se confirma que, de los 33 docentes evaluados; 32 pertenecen al cargo de docente de aula y se atribuyen el 97% de la población, son la mayoría; 1 pertenecen al cargo de docente directivo y se atribuyen el 3% de la población.

DOCENTES SUJETOS A EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA 2025 POR INTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL

No	IEM	No Docentes (PP)	% Incidencia
1	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	13	39%
2	IEM PALMARITO	4	12%
3	IEM WINNIPEG	3	9%
4	IEM MONTESSORI	2	6%
5	IEM GUACACALLO	2	6%
6	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	2	6%
7	IEM LA LAGUNA	2	6%
8	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE PITALITO	1	3%
9	IEM NACIONAL	1	3%
10	IEM LICEO SUR ANDINO	1	3%
11	IEM CRIOLLO	1	3%
12	IEM VILLA FÁTIMA	1	3%
	TOTAL	33	100%

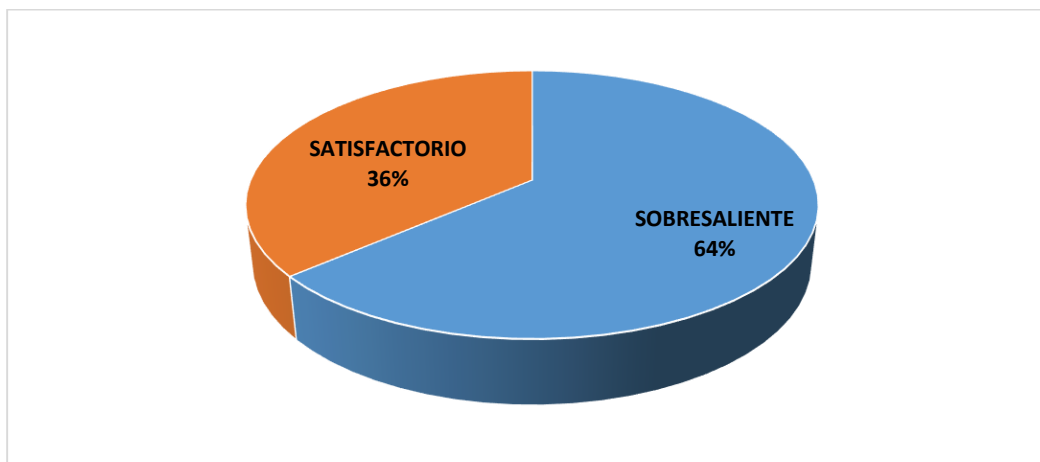
Terminada la verificación de los protocolos de evaluación *tipo II* para los docentes sujetos a este, se evidencia que el consolidado registra 33 docentes en período de prueba distribuidos en 12 instituciones educativas, con una alta concentración en la IEM José Eustasio Rivera (39%), seguida de IEM Palmarito (12%) e IEM Winnipeg (9%), las cuales agrupan en conjunto el 60% del total. El 40% restante se distribuye en nueve instituciones con participaciones individuales entre el 3% y 6%, reflejando un comportamiento de baja población docente nueva.

RELACION SEGÚN NIVEL DE DESEMPEÑO

De los protocolos de evaluación *tipo II* para los docentes en periodo de prueba, se evidencia

NIVEL DE DESEMPEÑO	2025
SOBRESALIENTE	21
SATISFACTORIO	12

De 33 docentes en periodo de prueba, se encuentran en nivel sobresalientes 21 docentes, atribuyéndose el 64% de la población; 12 docentes se encuentran en nivel satisfactorio siendo estos el 36% de la población en estudio.



DISTRIBUCION ACORDE A CARGO Y NIVEL DE DESEMPEÑO

	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	TOTAL
COORDIANADOR	1	0	1
DOCENTE SECUNDARIA	20	11	31
DOCENTE PREESCOLAR	0	1	1
DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA			33

La distribución por cargo muestra una alta concentración en docentes de secundaria 31 de 33, equivalente al 94%, con un comportamiento de 65% sobresaliente 20 docentes y 35% satisfactorio 11 docentes. 1 coordinador 3% con desempeño sobresaliente y 1 docente de preescolar 3% con desempeño satisfactorio.

DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA POR IEM Y CARGO

No	IEM	DOCENTE AULA	DOCENTE DIRECTIVO	% INCIDENCIA
1	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	13		39%
2	IEM PALMARITO	4		12%
3	IEM WINNIPEG	3		9%
4	IEM MONTESSORI	1	1	6%
5	IEM GUACACALLO	2		6%
6	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	2		6%
7	IEM LA LAGUNA	2		6%
8	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE PITALITO	1		3%
9	IEM NACIONAL	1		3%
10	IEM LICEO SUR ANDINO	1		3%
11	IEM CRIOLLO	1		3%
12	IEM VILLA FÁTIMA	1		3%
	TOTAL	32	1	100%
	TOTAL DOCENTES (PP)	33		100%

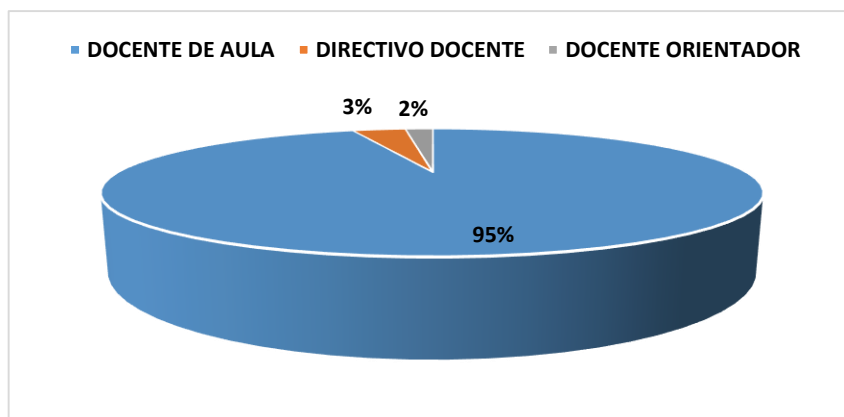
Terminada la verificación de la distribución de docentes en período de prueba por IEM y cargo, se evidencia que, del total de 33 docentes, 32 (97%) corresponden a docentes de aula y 1 (3%) a docente directivo este último adscrito para la IEM Montessori, la IEM José Eustasio Rivera concentra el 39% de la población en periodo de prueba, seguida de IEM Palmarito (12%) e IEM Winnipeg (9%), agrupando en conjunto el 60% del total, mientras que el 40% restante se distribuye en nueve instituciones con incidencias entre el 3% y 6%.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL ANUAL DOCENTE 2025 DE LA ENTIDAD TERRITORIAL PITALITO.

En el marco del proceso de consolidación y análisis de la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) vigencia 2025, y con base en el listado oficial remitido por el Área de Talento Humano, se establece como población inicial un total de 717 docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, sujetos a evaluación. No obstante, en el ejercicio de verificación y validación documental adelantado por el Subproceso de Gestión de la Evaluación Educativa, se identifican ajustes técnicos a la base de análisis, la Institución Educativa Municipal Criollo no remitió los protocolos correspondientes a 58 docentes, y adicionalmente se evidencian 5 docentes con situaciones administrativas que impiden su evaluación, distribuidos así, IEM Nacional (1), IEM José Eustasio Rivera (3) y Escuela Normal Superior (1).

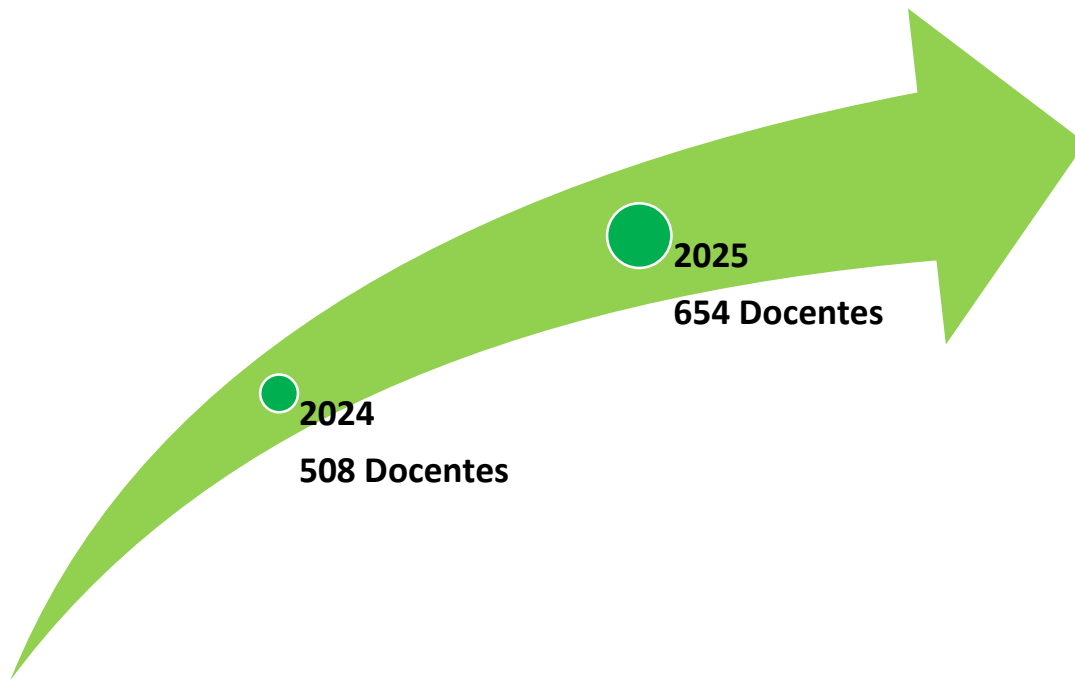
En consecuencia, y con el fin de garantizar la coherencia metodológica, trazabilidad y consistencia de la información analizada, se realiza la depuración de la población objeto de estudio, estableciendo un total de 654 docentes evaluados con protocolos debidamente procesados, los cuales constituyen la base técnica para el desarrollo del presente análisis consolidado. Este ajuste permite asegurar la validez del ejercicio analítico, en correspondencia con las condiciones reales de ejecución del proceso evaluativo en el territorio. A continuación, se relaciona la distribución de la población en estudio

DOCENTE 1278	TOTAL	% INCIDENTE
DOCENTE DE AULA	619	95%
DIRECTIVO DOCENTE	23	3%
DOCENTE ORIENTADOR	12	2%
	654	100%



Acorde a la distribución y grafica se confirma que, de los 654 docentes evaluados siendo estas la población total; 619 pertenecen al cargo de docente de aula y se atribuyen el 95% de la población, son la mayoría; 23 pertenecen al cargo de docente directivo y se atribuyen el 3% de la población, la población más pequeña; 12 son del cargo docente orientador y se atribuyen 2% respectivamente.

COMPARATIVO NÚMERO DE DOCENTES EVALUADOS (2024 - 2025)



En continuidad con la trazabilidad histórica del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, para la vigencia 2025 se establece una población efectiva de 654 docentes evaluados, frente a los 508 docentes evaluados en el año 2024, lo que representa un incremento del 28,7% en la población objeto de análisis. Este crecimiento se explica, en gran medida, por la dinámica del período de prueba, dado que en 2024 se contaba con 206 docentes en período de prueba, quienes, una vez superada esta etapa, ingresan a la evaluación anual de desempeño en 2025, ampliando significativamente la base evaluada. Así mismo, es importante precisar que, de contar con la totalidad de la información, incluyendo los 58 docentes pendientes de la IEM Criollo y los 5 docentes con novedades administrativas que impiden su evaluación, el universo total ascendería a 717 docentes, cifra que se alinea con las proyecciones de crecimiento evidenciadas en los informes de vigencias anteriores.

Este incremento sostenido evidencia una expansión estructural de la planta docente evaluada, lo cual fortalece el alcance del proceso EDL, pero simultáneamente incrementa la complejidad operativa en su implementación, particularmente en lo relacionado con la gestión documental, validación técnica y seguimiento institucional. En este contexto, se hace necesario fortalecer las estrategias de acompañamiento, control y asistencia técnica a las instituciones educativas, con especial énfasis en aquellas que presentan rezagos en la remisión de información, con el fin de asegurar la trazabilidad, integralidad y cumplimiento del marco normativo vigente en el proceso EDL.

DOCENTES SUJETOS A EVALUACIÓN POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL

No	IEM	DOCENTE AULA	DOCENTE DIRECTIVO	DOCENTE ORIENTADOR	TOTAL	% INCIDENCIA
1	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE PITALITO	86	4	0	90	13,8%
5	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	77	3	1	81	12,4%
2	IEM NACIONAL	76	1	1	78	11,9%
3	IEM MONTESSORI	76	0	1	77	11,8%
6	IEM LICEO SUR ANDINO	61	3	1	65	9,9%
4	IEM HUMBERTO MUÑOZ ORDOÑEZ	57	3	1	61	9,3%
7	IEM WINNIPEG	42	1	1	44	6,7%
8	IEM PALMARITO	26	2	1	29	4,4%
9	IEM DOMINGO SAVIO	23	1	1	25	3,8%
13	IEM LA LAGUNA	22	1	1	24	3,7%
10	IEM GUACACALLO	21	1	1	23	3,5%
12	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	21	1	1	23	3,5%
11	IEM CHILLURCO	16	1	0	17	2,6%
14	IEM VILLA FÁTIMA	15	0	1	16	2,4%
15	IEM CRIOLLO	0	1	0	1	0,2%
	TOTAL	619	23	12	654	100%

Terminada la verificación de los protocolos de evaluación *tipo III* para los docentes sujetos a este, se evidencia que, del total de 654 docentes evaluados, 619 (94,6%) corresponden a docentes de aula, 23 (3,5%) a docentes directivos y 12 (1,8%) a docentes orientadores. A nivel institucional, la IEM Escuela Normal Superior de Pitalito concentra el 13,8%, seguida de la IEM José Eustasio Rivera (12,4%), IEM

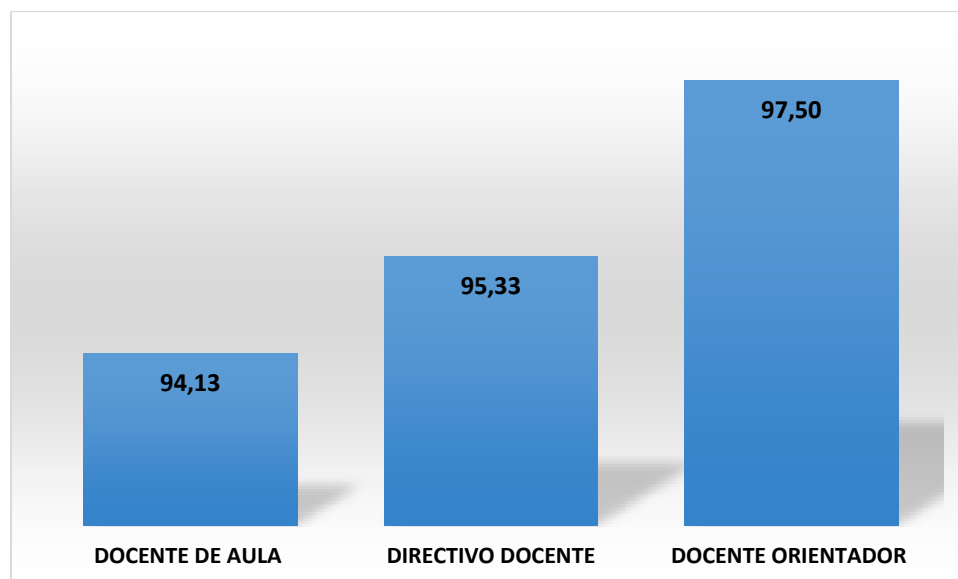
Elaboró: Rafael Ricardo Pérez Marín - Profesional Universitario, Gestión de la Evaluación Educativa
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Profesional Especializado, Líder de Calidad Educativa

Nacional (11,9%) e IEM Montessori (11,8%), agrupando en conjunto el 49,9% del total de docentes evaluados, lo que evidencia una concentración significativa en cuatro instituciones educativas. Un segundo grupo de incidencia media está conformado por la IEM Liceo Sur Andino (9,9%) y la IEM Humberto Muñoz Ordóñez (9,3%), que suman el 19,2%, mientras que el 30,9% restante se distribuye en nueve instituciones con participaciones individuales entre el 2,4% y 6,7%, evidenciando una dispersión controlada del proceso en el territorio.

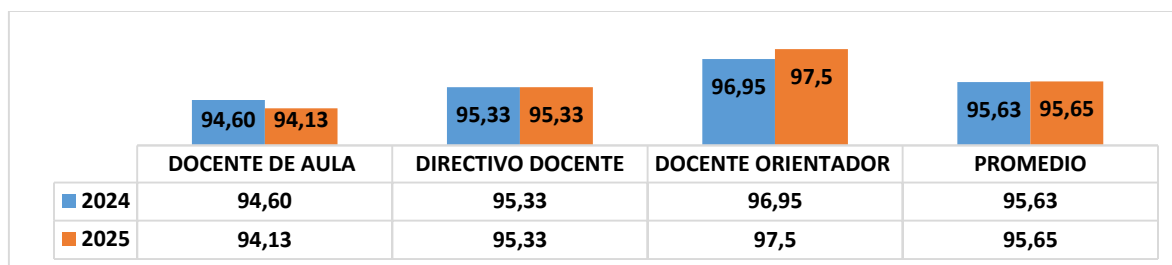
Esta distribución configura una estructura operativa con alta concentración en instituciones de mayor tamaño, lo que implica mayores exigencias en términos de capacidad institucional para la gestión del proceso EDL, particularmente en lo relacionado con la concertación, seguimiento, evaluación y cierre administrativo.

RELACIÓN DE PROMEDIOS SEGÚN NIVEL DEL CARGO

CARGO	PROMEDIO CALIFICACION DEFINITIVA	CATEGORIA DE DESEMPEÑO
DOCENTE DE AULA	94,13	SOBRESALIENTE
DIRECTIVO DOCENTE	95,33	SOBRESALIENTE
DOCENTE ORIENTADOR	97,50	SOBRESALIENTE
	95,65	SOBRESALIENTE



COMPARATIVO PROMEDIOS SEGÚN CARGO 2024 – 2025

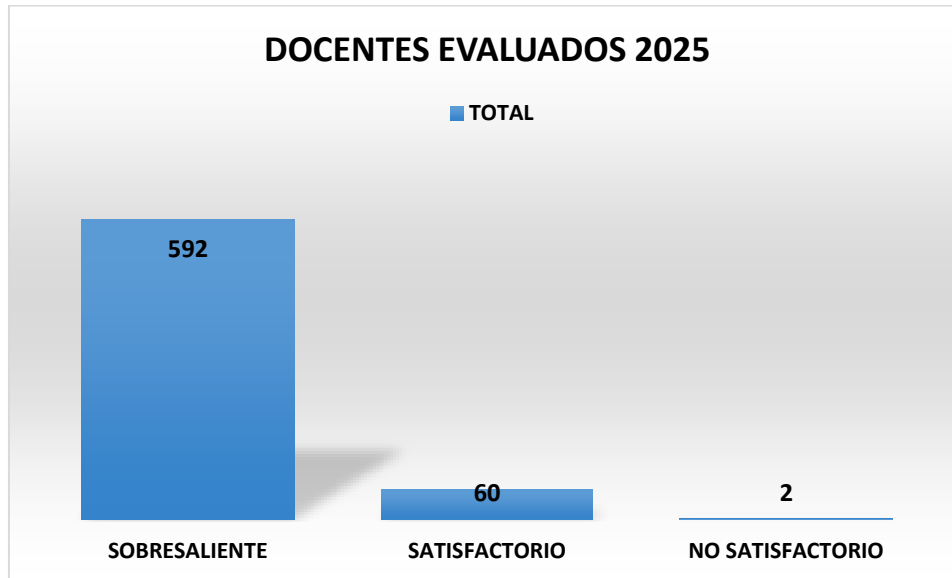


Se evidencia una alta estabilidad en los resultados promedio de la Evaluación de Desempeño Laboral entre las vigencias 2024 y 2025, con un promedio general que pasa de 95,63 a 95,65, lo que representa una variación mínima de +0,02 puntos. Por tipo de cargo, los docentes de aula presentan una leve disminución de -0,47 puntos de 94,60 a 94,13; mientras que los directivos docentes mantienen un comportamiento constante en 95,33 0% de variación. Por su parte, los docentes orientadores registran un incremento de +0,55 puntos de 96,95 a 97,5, consolidándose como el grupo con mayor promedio de desempeño en ambas vigencias.

Estos resultados reflejan un alto nivel de desempeño sostenido del sistema educativo, con valores superiores a 94 puntos en todos los cargos, lo que evidencia consistencia en los resultados obtenidos. La leve disminución en docentes de aula, que representan la mayor proporción de la población evaluada, sugiere la necesidad de reforzar estrategias de acompañamiento pedagógico y seguimiento, mientras que la estabilidad en directivos docentes indica madurez en la gestión institucional del proceso. El incremento en docentes orientadores, aunque con menor representatividad, evidencia fortalecimiento en su rol dentro del sistema educativo.

RELACIÓN NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE 1278

CARGO	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	EVALUADOS
DOCENTE DE AULA	558	59	2	619
DIRECTIVO DOCENTE	22	1	0	23
DOCENTE ORIENTADOR	12	0	0	12
TOTAL	592	60	2	654



De un total de 654 docentes evaluados, 592 (90,5%) obtienen desempeño sobresaliente, 60 (9,2%) desempeño satisfactorio y 2 (0,3%) no satisfactorio, evidenciando una altísima concentración en niveles superiores de desempeño (99,7% entre sobresaliente y satisfactorio). Por tipo de cargo, los docentes de aula (619; 94,6% del total) presentan 90,1% sobresaliente (558), 9,5% satisfactorio (59) y 0,3% no satisfactorio (2); los directivos docentes (23; 3,5%) registran 95,7% sobresaliente (22) y 4,3% satisfactorio (1), sin casos no satisfactorios; y los docentes orientadores (12; 1,8%) alcanzan 100% en sobresaliente, sin registros en otros niveles.

Los resultados evidencian un desempeño institucional altamente favorable y consistente, con ausencia de resultados no satisfactorios en directivos y orientadores y una incidencia marginal (0,3%) en docentes de aula, lo que sugiere una adecuada implementación del proceso EDL. No obstante, el 9,2% en nivel satisfactorio, concentrado principalmente en docentes de aula, indica la necesidad de fortalecer el acompañamiento pedagógico y los planes de mejoramiento individual. En relación con los dos docentes de aula con resultado no satisfactorio, y de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, cuando se configura la obtención de dos evaluaciones consecutivas no satisfactorias, procede la adopción de las medidas administrativas correspondientes por parte de la entidad nominadora, incluida la declaratoria de insubsistencia del nombramiento.

RELACIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO POR IEM 2025

No	IEM	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	TOTAL
1	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE PITALITO	84	6	0	90
2	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	54	27	0	81
3	IEM NACIONAL	78	0	0	78
4	IEM MONTESSORI	73	4	0	77
5	IEM LICEO SUR ANDINO	63	2	0	65
6	IEM HUMBERTO MUÑOZ ORDOÑEZ	56	5	0	61
7	IEM WINNIPEG	39	4	1	44
8	IEM PALMARITO	27	2	0	29
9	IEM DOMINGO SAVIO	23	1	1	25
10	IEM LA LAGUNA	21	3	0	24
11	IEM GUACACALLO	20	3	0	23
12	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	22	1	0	23
13	IEM CHILLURCO	16	1	0	17
14	IEM VILLA FÁTIMA	16	0	0	16
15	IEM CRIOLLO	0	1	0	1
	TOTAL	592	60	2	654

Se destacan la IEM Escuela Normal Superior de Pitalito (90 docentes), IEM José Eustasio Rivera (81), IEM Nacional (78) e IEM Montessori (77) como las de mayor volumen evaluado, concentrando cerca del 50% del total, con predominio del nivel sobresaliente. Se resalta el caso de la IEM Nacional 100% sobresaliente y IEM Villa Fátima 100% sobresaliente, mientras que la IEM José Eustasio Rivera presenta el mayor número de docentes en nivel satisfactorio 27 docentes 33%. Los dos casos no satisfactorios (0,3%) se ubican en IEM Winnipeg y IEM Domingo Savio.

Los resultados reflejan un desempeño institucional altamente favorable y uniforme, con predominio del nivel sobresaliente en la mayoría de las IEM, lo que evidencia una consistencia en los resultados. No obstante, la presencia del 9,2% en nivel satisfactorio, concentrado principalmente en instituciones de mayor tamaño, sugiere la necesidad de fortalecer el acompañamiento pedagógico y los planes de mejoramiento individual, especialmente en aquellas IEM con mayor proporción relativa en este nivel. Así mismo, los casos no satisfactorios, seguimiento administrativo riguroso conforme al marco normativo vigente.

ANÁLISIS A COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE 2025

Las competencias funcionales tienen un peso del 70% sobre el total de la evaluación, mientras las competencias comportamentales tienen un peso del 30%. Expresado de otra forma:

- Resultado total evaluación (100%) = Competencias Funcionales (70%) + Competencias Comportamentales (30%).

RELACIÓN DEL PROMEDIO POR COMPETENCIAS TOTALES

Para el periodo escolar 2025 los resultados para la ET fueron los siguientes.

CARGO	COMPETENCIA		CALIFICACION DEFINITIVA
	FUNCIONALES	COMPORTAMENTALES	
DOCENTE DE AULA	65,85	28,28	94,13
DIRECTIVO DOCENTE	66,55	28,78	95,33
DOCENTE ORIENTADOR	69,05	28,45	97,50
PROMEDIO ET PITALITO	67,15	28,50	95,65

los docentes orientadores alcanzan el mayor resultado (97,5), seguidos de los directivos docentes (95,33) y los docentes de aula (94,13), manteniendo una variación máxima de 3,37 puntos, lo que indica una baja dispersión y alta uniformidad en los resultados. las competencias comportamentales sugieren la necesidad de fortalecer su evaluación mediante evidencias más objetivas y trazables, que permitan valorar de manera más precisa. En este sentido, el análisis no solo confirma un alto nivel de desempeño general, sino que plantea el reto de robustecer la rigurosidad técnica del proceso evaluativo, garantizando mayor capacidad de diferenciación, objetividad en la valoración y coherencia entre evidencias, calificaciones y desempeño real, en cumplimiento de los principios establecidos por la Guía 31 del MEN.

RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DOCENTE AULA POR IEM

No	IEM	COMPETENCIA		CALIFICACION DEFINITIVA
		FUNCIONALES	COMPORTAMENTALES	
1	IEM NACIONAL	68,31	29,12	97,43
2	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE PITALITO	66,94	28,69	95,62
3	IEM VILLA FÁTIMA	66,96	28,60	95,56
4	IEM LICEO SUR ANDINO	66,72	28,70	95,42
5	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	66,05	28,30	94,35
6	IEM MONTESSORI	65,78	28,48	94,26
7	IEM PALMARITO	65,66	28,30	93,96
8	IEM GUACACALLO	65,86	28,05	93,91
9	IEM LA LAGUNA	65,69	27,98	93,67
10	IEM HUMBERTO MUÑOZ ORDOÑEZ	65,27	28,03	93,30
11	IEM CHILLURCO	64,53	28,17	92,70
12	IEM WINNIPEG	63,99	27,76	91,75
13	IEM DOMINGO SAVIO	63,83	27,42	91,25
14	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	63,72	27,31	91,03

RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE DOCENTE DIRECTIVO POR IEM

No	IEM	COMPETENCIA		CALIFICACION DEFINITIVA
		FUNCIONALES	COMPORTAMENTALES	
1	IEM LA LAGUNA	70,00	30,00	100,00
2	IEM JORGE VILLAMIL	69,35	30,00	99,35
3	IEM NACIONAL	68,84	29,70	98,54
4	IEM CHILLURCO	68,60	29,40	98,00
5	IEM DOMINGO SAVIO	68,60	29,40	98,00
6	IEM GUACACALLO	68,40	29,10	97,50
7	IEM PALMARITO	67,55	28,95	96,50
8	IEM NORMAL SUPERIOR	67,12	29,24	96,36
9	IEM LICEO SUR ANDINO	66,75	29,07	95,82
10	IEM JOSE E. RIVERA	66,08	28,70	94,78
11	IEM HUMBERTO MUÑOZ	64,86	27,80	92,66
12	IEM WINNIPEG	63,15	27,90	91,05
13	IEM CRIOLLO	58,10	24,90	83,00

RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE DOCENTE ORIENTADOR POR IEM

No	IEM	COMPETENCIA		CALIFICACION DEFINITIVA
		FUNCIONALES	COMPORTAMENTALES	
1	IEM NACIONAL	70,00	30,00	100,00
2	IEM LA LAGUNA	70,00	30,00	100,00
3	IEM VILLA FÁTIMA	69,73	29,30	99,03
4	IEM PALMARITO	69,20	29,80	99,00
5	IEM MONTESSORI	68,40	30,00	98,40
6	IEM JORGE VILLAMIL	68,83	29,50	98,33
7	IEM HUMBERTO MUÑOZ	68,61	29,41	98,02
8	IEM DOMINGO SAVIO	67,80	29,40	97,20
9	IEM GUACACALLO	67,90	29,10	97,00
10	IEM LICEO SUR ANDINO	66,83	28,50	95,33
11	IEM WINNIPEG	65,97	28,33	94,30
12	IEM JOSÉ E. RIVERA	66,33	27,00	93,33

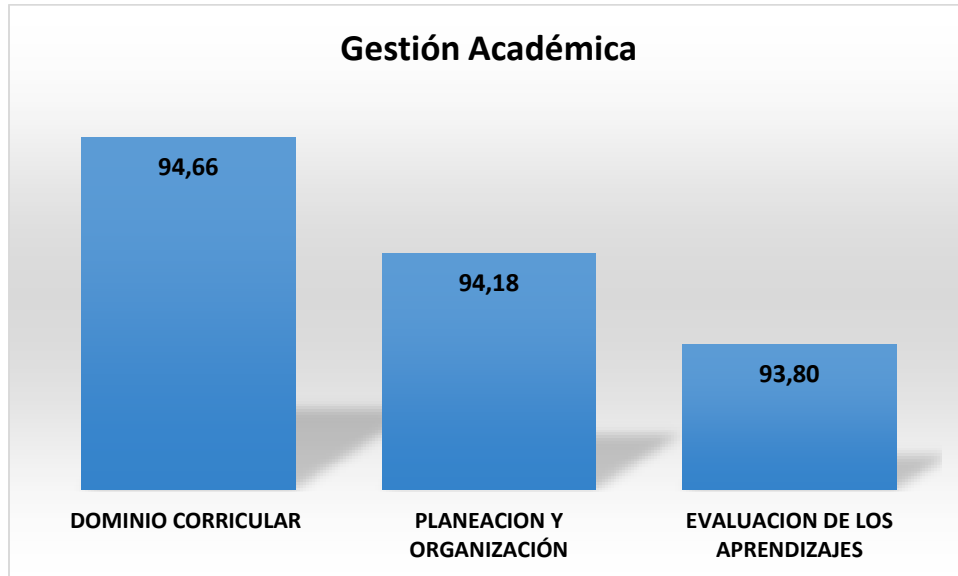
ANÁLISIS A GRUPOS SEGREGADOS DE LAS COMPETENCIAS

DOCENTE DE AULA

Este segmento constituye la mayor proporción de la población objeto de estudio, al concentrar 619 de las 654 evaluaciones aplicadas, lo que equivale aproximadamente al 94,6% del total de resultados de la Entidad Territorial para la vigencia 2025. En este sentido, su comportamiento tiene una incidencia determinante en los resultados globales del proceso EDL, configurándose como el principal referente para el análisis técnico y la interpretación de los niveles de desempeño alcanzados.

AREA DE GESTION	COMPETENCIAS			
GESTION ACADEMICA	DOMINIO CURRICULAR	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN	EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES	PEDAGOGICA Y DIDACTICA
41,08	94,66	94,18	93,80	94,08
GESTION ADMINISTRATIVA	USO DE LOS RECURSOS		SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS	
11,78	93,75		93,69	
GESTION COMUNITARIA	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		INTERACCION CON LA COMUNIDAD Y ENTORNO	
12,99	93,93		93,98	

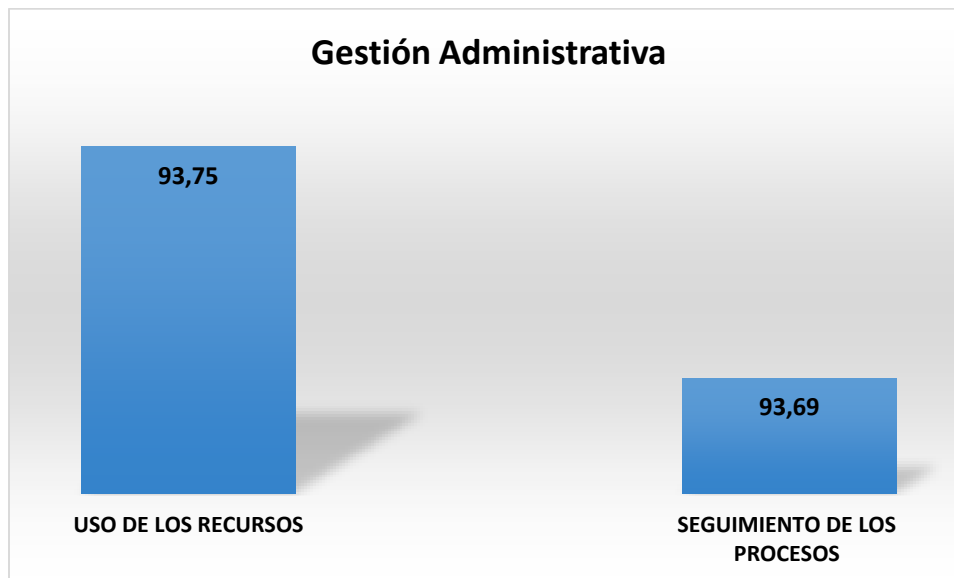
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, DE LA GESTIÓN ACADÉMICA



Se evidencia que las competencias funcionales asociadas a la gestión académica, en concordancia con la Guía 31 del MEN, los valores que oscilan entre 93,80 y 94,66 puntos. El dominio curricular alcanza el mayor resultado 94,66, seguido de la planeación y organización académica 94,18; la competencia pedagógica y didáctica 94,08, en menor proporción relativa, la evaluación de los aprendizajes 93,80. La brecha máxima de variación es de 0,86 puntos.

Estos resultados reflejan un alto nivel de apropiación de las competencias misionales del quehacer docente, especialmente en lo relacionado con el dominio disciplinar y la planificación del proceso educativo, aspectos centrales definidos en la Guía 31. No obstante, la disminución en la evaluación de los aprendizajes sugiere la necesidad de fortalecer prácticas evaluativas más diferenciadas, formativas y coherentes con los procesos de enseñanza, garantizando mayor articulación entre la planeación, la didáctica y la evaluación. Por lo que se hace necesario robustecer la rigurosidad técnica del proceso evaluativo, asegurando mayor correspondencia entre evidencias, desempeño real y calificación asignada.

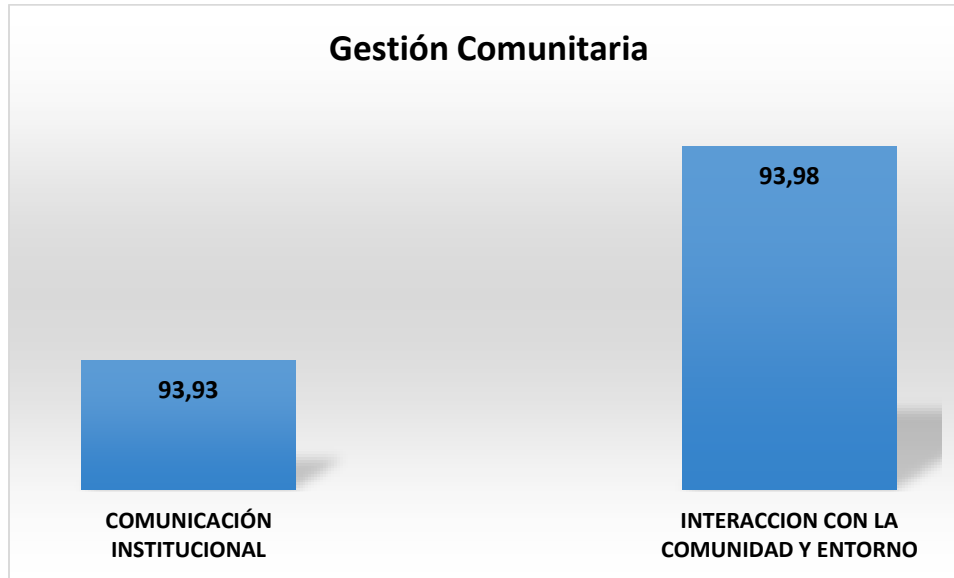
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Se evidencia que las competencias de gestión administrativa presentan resultados de 93,75 en uso de los recursos y 93,69 en seguimiento de los procesos, con una variación mínima de 0,06 puntos. No obstante, pese a la homogeneidad, el seguimiento de los procesos registra el puntaje más bajo, configurándose como una competencia crítica relativa dentro del componente administrativo, que requiere ser fortalecida. Esta situación es relevante en términos técnicos, dado que la Guía 31 establece que la gestión administrativa no solo implica el cumplimiento normativo, sino la capacidad efectiva de monitorear, controlar y retroalimentar los procesos institucionales, elemento clave para garantizar la eficiencia organizacional.

En este sentido, y conforme a la Guía 31, se hace necesario fortalecer la evaluación mediante evidencias objetivas y verificables, especialmente en el componente de seguimiento de los procesos, promoviendo prácticas como el uso sistemático de indicadores, registros de control, trazabilidad de acciones y evaluación de resultados institucionales. Así mismo, se sugiere orientar hacia el mejoramiento de las competencias relacionadas con la gestión y control administrativo.

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN COMUNITARIA.



Desde el análisis integrado, y conforme a la Guía 31 del MEN, las competencias de gestión comunitaria presentan resultados de 93,93 en comunicación institucional y 93,98 en interacción con la comunidad y entorno, con una variación mínima de 0,05 puntos, lo que evidencia una alta consistencia en la valoración y un comportamiento homogéneo del componente. No obstante, aunque los puntajes se ubican en rangos altos, se identifican como los niveles más bajos relativos dentro del conjunto de competencias evaluadas, lo que permite clasificarlas como competencias susceptibles de fortalecimiento, especialmente considerando su carácter estratégico en la articulación escuela – comunidad.

La Guía 31 establece que la gestión comunitaria implica no solo la interacción, sino la generación de vínculos efectivos, participación activa de las familias y aprovechamiento del contexto social y productivo en el proceso pedagógico. En este sentido, la baja variabilidad combinada con puntajes cercanos puede evidenciar una limitada capacidad de diferenciación en la evaluación, lo que hace necesario robustecer registros de participación comunitaria, proyectos de articulación con el entorno y estrategias de comunicación institucional. Así mismo, se sugiere orientar hacia el fortalecimiento de estas competencias, promoviendo prácticas que consoliden la relación escuela – comunidad y aseguren una mayor coherencia.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTES AULA

las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. Representan el 30% del total de la evaluación. Para el periodo académico 2025 se define que, las competencias con mayor incidencia concertada en la población evaluada corresponden a:

1. Liderazgo
2. Trabajo En Equipo
3. Orientación Al Logro

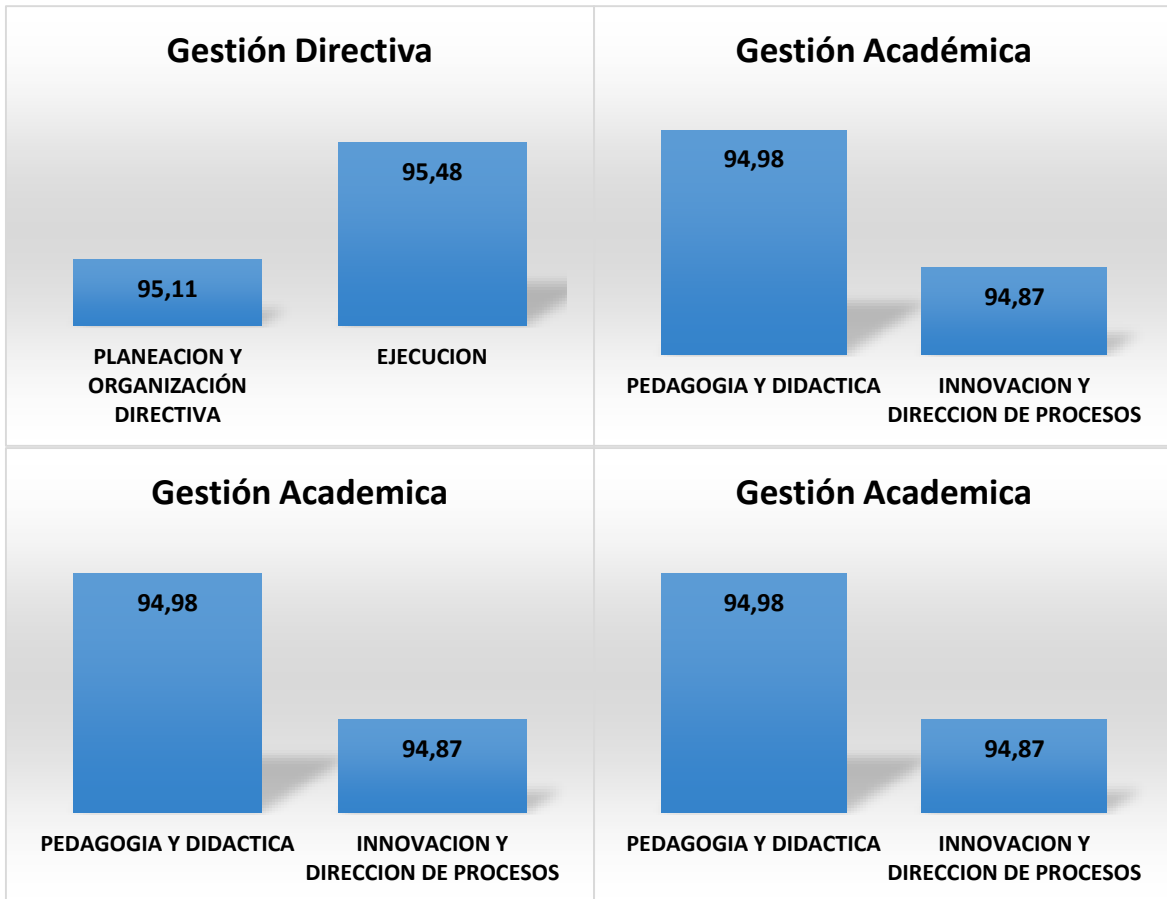
El promedio final para las competencias comportamentales fue de 28.28 puntos, correspondiente a 619 docente evaluados.

DOCENTE DIRECTIVO

Este segmento de la población sujeta a evaluación se confirma por 23 docentes los cuales se atribuyen el 3% de la población, para el periodo académico 2025, a continuación, los resultados definitivos.

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES

AREA DE GESTION	COMPETENCIAS	
GESTIÓN DIRECTIVA	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN DIRECTIVA	EJECUCION
25,16	95,11	95,48
GESTIÓN ACADÉMICA	PEDAGOGIA Y DIDACTICA	INNOVACION Y DIRECCION DE PROCESOS
17,53	94,98	94,87
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS	GESTION DEL TALENTO HUMANO
12,47	94,83	95,15
GESTIÓN COMUNITARIA	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	INTERACCION CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO
11,38	95,22	94,61



Gestión Directiva (25,16%)

Se evidencia como principal fortaleza la competencia de ejecución (95,48), lo que refleja una alta capacidad para materializar las acciones institucionales y dar cumplimiento a las metas propuestas. No obstante, la planeación y organización directiva (95,11), aunque en nivel alto, se configura como la competencia de menor puntaje relativo, por lo que se requiere fortalecer la formulación estratégica, articulación con el PEI y la coherencia entre planeación, seguimiento y evaluación, garantizando una gestión más prospectiva y estructurada.

Gestión Académica (17,53%)

La pedagogía y didáctica (94,98) se consolida como fortaleza, evidenciando liderazgo en los procesos de enseñanza y acompañamiento pedagógico. Sin embargo, la innovación y dirección de procesos (94,87) presenta el menor valor

relativo, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la capacidad de transformación institucional, incorporación de prácticas innovadoras y direccionamiento de procesos académicos con enfoque de mejora continua, en línea con lo establecido en la Guía 31.

Gestión Administrativa (12,47%)

Se destaca como fortaleza la gestión del talento humano (95,15), evidenciando adecuada conducción del equipo de trabajo, clima organizacional y liderazgo institucional. Por su parte, la administración de los recursos (94,83), siendo la de menor puntaje en el área, requiere fortalecimiento en términos de eficiencia, control, trazabilidad y uso estratégico de los recursos institucionales, garantizando mayor impacto en los resultados organizacionales.

Gestión Comunitaria (11,38%)

La comunicación institucional (95,22) se posiciona como fortaleza, reflejando canales efectivos de información y articulación interna. No obstante, la interacción con la comunidad y el entorno (94,61), como el puntaje más bajo del área y del conjunto evaluado, evidencia la necesidad de fortalecer la vinculación efectiva con las familias, actores del entorno y el aprovechamiento del contexto social y productivo, promoviendo una mayor incidencia de la institución en la comunidad, tal como lo orienta la Guía 31.

En conjunto, aunque todas las competencias se ubican en niveles altos, el análisis técnico permite identificar brechas relativas que orientan la mejora, especialmente en planeación estratégica, innovación académica, administración de recursos e interacción comunitaria, las cuales deben ser objeto de fortalecimiento institucional, garantizando una gestión directiva más integral, coherente y alineada con el desempeño real.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE DIRECTIVO

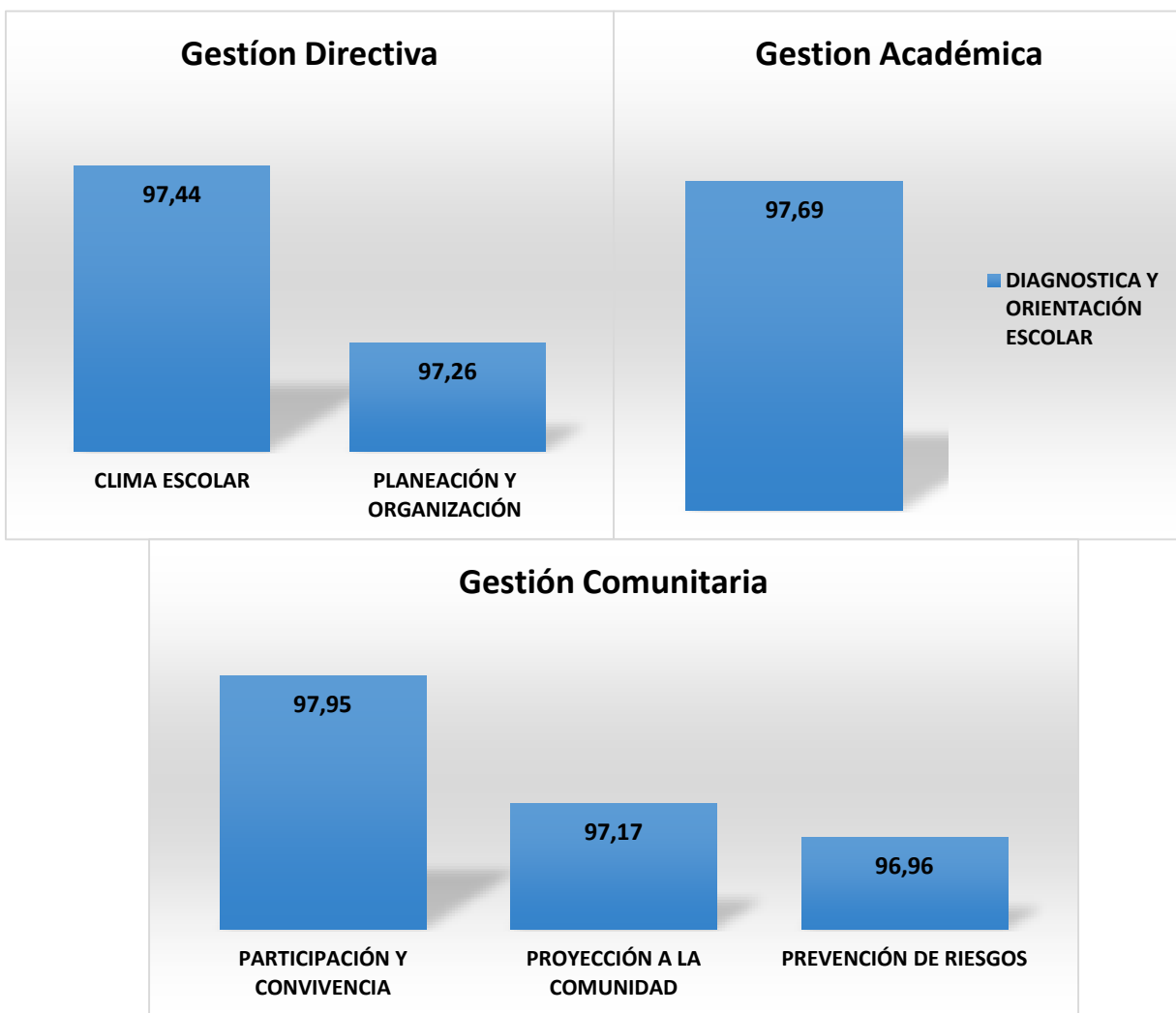
1. Liderazgo
2. Trabajo En Equipo
3. Compromiso Social e Institucional

El promedio final para las competencias comportamentales fue de 28,78 puntos, correspondiente a 23 docentes directivos evaluados.

DOCENTE ORIENTADOR

El cargo de docente orientador representa el 2% de la población bajo análisis, la más pequeña; esto corresponde a 12 evaluaciones de desempeño laboral para periodo académico 2025, a continuación, los resultados definitivos para estos.

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS		
GESTIÓN DIRECTIVA	CLIMA ESCOLAR	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	
20,28	97,44	97,26	
GESTIÓN ACADÉMICA	DIAGNOSTICA Y ORIENTACIÓN ESCOLAR		
25,99	97,69		
GESTIÓN COMUNITARIA	PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA	PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD	PREVENCIÓN DE RIESGOS
22,78	97,95	97,17	96,96



Se evidencia que los docentes orientadores presentan un desempeño altamente sobresaliente.

Gestión Directiva (20,28%)

Se destaca como fortaleza el clima escolar (97,44), evidenciando una alta capacidad para promover ambientes institucionales favorables, incluyentes y orientados a la convivencia. La planeación y organización (97,26), aunque con un puntaje alto, constituye la competencia de menor valor relativo en el área, por lo que se recomienda fortalecer la estructuración de acciones de orientación desde una lógica más sistemática, articulada al PEI y con mayor trazabilidad en la planificación de intervenciones.

Gestión Académica (25,99%)

La diagnóstica y orientación escolar (97,69) se configura como una fortaleza consolidada, evidenciando alta capacidad para identificar necesidades, orientar procesos formativos y acompañar integralmente a los estudiantes. Este resultado refleja un adecuado posicionamiento del rol del orientador en los procesos pedagógicos.

Gestión Comunitaria (22,78%)

Se identifica como principal fortaleza la participación y convivencia (97,95), lo que evidencia una gestión efectiva en la promoción de relaciones armónicas y participación activa de la comunidad educativa. Sin embargo, la proyección a la comunidad (97,17) y, especialmente, la prevención de riesgos (96,96) siendo esta última la de menor puntaje del área, se configuran como competencias susceptibles de fortalecimiento relativo, lo que sugiere la necesidad de robustecer estrategias de articulación con el entorno, intervención psicosocial preventiva y gestión de riesgos desde un enfoque integral.

En síntesis, aunque los resultados evidencian un nivel de desempeño sobresaliente, el análisis técnico permite identificar competencias críticas relativas en planeación y organización y prevención de riesgos, que requieren ser fortalecidas mediante acciones estructuradas, basadas en evidencia y con mayor trazabilidad.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE ORIENTADOR

Para el periodo académico 2025 se define que, las competencias con mayor incidencia concertada en la población docente orientador corresponden a:

1. Trabajo en Equipo
2. Negociación y Mediación
3. Liderazgo y Motivación al Logro

El promedio final para las competencias comportamentales fue de 28.45 puntos, correspondiente a 12 docentes orientadores evaluados.

ANÁLISIS DOFA DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTE DE AULA, DOCENTE DIRECTIVO Y DOCENTE ORIENTADOR; PERIODO ACADEMICO 2025

DOCENTE DE AULA	
FORTALEZA	DEBILIDADES
Alto nivel de desempeño global 94,13 puntos con 90,1% en nivel sobresaliente, evidenciando apropiación de competencias funcionales y comportamentales.	Evaluación de los aprendizajes 93,80 como componente más bajo relativo, evidenciando debilidades en prácticas evaluativas formativas y diferenciadas.
Consistencia en gestión académica (dominio curricular, planeación y didáctica), alineada con el PEI.	Gestión administrativa y comunitaria con puntajes menores relativos, indicando limitaciones en uso de recursos, seguimiento y articulación con el entorno.
Aumento de docentes sujetos a evaluación, lo que fortalece la representatividad del análisis institucional.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Implementación de asistencia técnica focalizada en evaluación formativa, coherente con Guía 31.	Retrasos en entrega de protocolos y ejecutorias (caso IEM Criollo) que afectan la integridad del proceso.
Fortalecimiento de evidencias objetivas (rúbricas, seguimiento, resultados de aprendizaje) para mejorar la trazabilidad.	Limitaciones en la cultura evaluativa institucional, que pueden afectar la objetividad del EDL.
Articulación con procesos de mejoramiento institucional (PMI) para cerrar brechas en gestión no pedagógica.	

DOCENTE DIRECTIVO	
FORTALEZA	DEBILIDADES
Alto desempeño global (95,33 promedio), con 95,7% en nivel sobresaliente.	Planeación y organización (95,11) como componente más bajo relativo en gestión directiva, indicando debilidad en direccionamiento estratégico.
Fortalezas en ejecución (95,48) y gestión del talento humano (95,15), evidenciando liderazgo operativo e institucional.	Innovación y dirección de procesos (94,87) y administración de recursos (94,83) como puntos críticos relativos.
Buen posicionamiento en comunicación institucional (95,22) y clima organizacional.	Interacción con la comunidad (94,61) como el valor más bajo del conjunto, evidenciando limitada articulación territorial.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Fortalecer el liderazgo estratégico basado en datos e indicadores	Riesgo de gestión operativa sin suficiente enfoque estratégico.
Implementar modelos de gestión por resultados PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar).	Débil articulación con la comunidad puede afectar la pertinencia institucional.
Potenciar la innovación institucional y gestión del cambio.	

DOCENTE ORIENTADOR	
FORTALEZA	DEBILIDADES
Mayor desempeño global (97,5 promedio), con 100% en nivel sobresaliente.	Prevención de riesgos (96,96) como componente más bajo relativo del sistema.
Alto rendimiento en diagnóstico y orientación escolar (97,69) y participación y convivencia (97,95).	Proyección a la comunidad (97,17) con margen de mejora en articulación externa.
Fortalezas en clima escolar (97,44), evidenciando impacto en bienestar institucional.	Posible sobre homogeneidad en resultados, que limita la diferenciación real del desempeño.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Fortalecer estrategias de intervención psicosocial preventiva y gestión del riesgo.	Dependencia del contexto institucional para la efectividad de la gestión comunitaria.
Consolidar redes de articulación con familias, comunidad y entorno productivo.	Limitada evidencia puede afectar la validez del proceso evaluativo.
Implementar sistemas de evidencia (casos, intervenciones, impacto) para robustecer la evaluación.	

CONCLUSIÓN TÉCNICA

El análisis consolidado del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) en la ETC Pitalito para la vigencia 2025 evidencia un alto nivel de desempeño global y sostenido en los tres tipos de docentes, con resultados promedio superiores al 94% en docentes de aula (94,13), 95% en docentes directivos (95,33) y 97% en docentes orientadores (97,5); lo que refleja una adecuada apropiación de las competencias funcionales y comportamentales en el marco de la Guía 31 del MEN.

En los docentes de aula, que representan el 94,6% de la población evaluada, se identifican fortalezas en la gestión académica, aunque con brechas relativas en evaluación de los aprendizajes y gestión no pedagógica; en los docentes directivos, se evidencian fortalezas en la ejecución y gestión del talento humano, con oportunidades de mejora en planeación estratégica, innovación institucional y articulación con la comunidad; y en los docentes orientadores, si bien se presentan los mayores niveles de desempeño, se identifican necesidades de fortalecimiento en prevención de riesgos y proyección al entorno, como componentes clave de la gestión comunitaria.

No obstante, de manera transversal a los tres grupos, se identifica una alta concentración de resultados en rangos superiores a 90% y una baja dispersión entre competencias, lo que sugiere una limitada capacidad discriminatoria del proceso evaluativo, aspecto crítico desde la perspectiva técnica de la Guía 31. En este sentido, el principal desafío del sistema no radica en elevar los niveles de desempeño, sino en fortalecer la rigurosidad técnica del proceso, mediante el uso de evidencias objetivas, verificables y trazables, el fortalecimiento de la evaluación diferencial por competencias y la consolidación de estrategias. Esto permitirá garantizar una mayor correspondencia entre el desempeño real y la calificación asignada, así como la sostenibilidad del proceso evaluativo como herramienta efectiva de mejoramiento institucional y toma de decisiones administrativas, en cumplimiento de los principios de calidad, objetividad y mejora continua.

RAFAEL RICARDO PÉREZ MARINES
Profesional Universitario
Área de Calidad Educativa
Gestión de la Evaluación Educativa