

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 1 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

**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 2024**



**SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL  
ÁREA DE CALIDAD EDUCATIVA**

**MACROPROCESO D**

**SUBPROCESO D01.02 “APLICACIÓN, ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE  
LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE  
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES”**

**20 DE MARZO DE 2025**

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

Carrera 3 No.4 -78 Centro Administrativo Municipal “La Chapolera” Pitalito - Huila

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 2 de 29
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION .....	4
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA DOCENTE 2024 DE LA ENTIDAD TERRITORIAL PITALITO. ....	4
DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA. ....	4
PORCENTAJE DE INCIDENCIA ACORDE A CARGO. ....	4
DOCENTES SUJETOS A EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA POR INTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL.....	5
RELACION SEGÚN NIVEL DE DESEMPEÑO .....	6
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 2024 DE LA ENTIDAD TERRITORIAL PITALITO.8	
COMPARATIVO NÚMERO DE DOCENTES EVALUADOS (2023-2024).....	9
DOCENTES SUJETOS A EVALUACIÓN POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL .....	9
RELACIÓN DE PROMEDIOS SEGÚN NIVEL DEL CARGO .....	10
COMPARATIVO PROMEDIOS SEGÚN CARGO 2023-2024 .....	11
RELACIÓN NIVEL DE DESEMPEÑO.....	11
RELACIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO POR IEM 2024.....	13
ANÁLISIS A COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE 2024.....	13
RELACIÓN DEL PROMEDIO POR COMPETENCIAS TOTALES .....	14
RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DOCENTE AULA POR IEM .....	15
RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE DOCENTE DIRECTIVO POR IEM .....	15
RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE DOCENTE ORIENTADOR POR IEM .....	16
ANÁLISIS A GRUPOS SEGREGADOS DE LAS COMPETENCIAS .....	16
DOCENTE AULA .....	16
PROMEDIO COMPETENCIAS FUNCIONALES .....	16

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
 Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 3 de 29
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, DE LA GESTIÓN ACADÉMICA.....	17
FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE LA GESTIÓN ACADÉMICA .....	18
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	18
FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	19
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN COMUNITARIA. ....	19
FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE LA GESTIÓN COMUNITARIA .....	20
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTES AULA .....	20
DOCENTE DIRECTIVO .....	21
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES .....	21
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE DIRECTIVO .....	22
DOCENTE ORIENTADOR .....	23
PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES .....	23
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE ORIENTADOR .....	24
ANALISIS DOFA DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES, DOCENTE DIRECTIVO Y DOCENTE ORIENTADOR DELA ETC PITALITO, PERIODO ACADEMICO 2024.....	25
MATRIZ DOFA EDL 2024 .....	25
Docente de Aula: .....	26
Docente Directivo:.....	27
Docente Orientador.....	28

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 4 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## PRESENTACION

Este documento contiene el análisis y consolidado de los resultados de Evaluación de Desempeño Laboral de docentes y periodo de prueba para docentes, docente directivo y docente orientador que se rigen por el Decreto 1278 de 2002, vinculados en propiedad en las Instituciones Educativas Municipales oficiales de la Entidad Territorial Certificada Pitalito en correspondencia al periodo académico 2024.

## ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA DOCENTE 2024 DE LA ENTIDAD TERRITORIAL PITALITO.

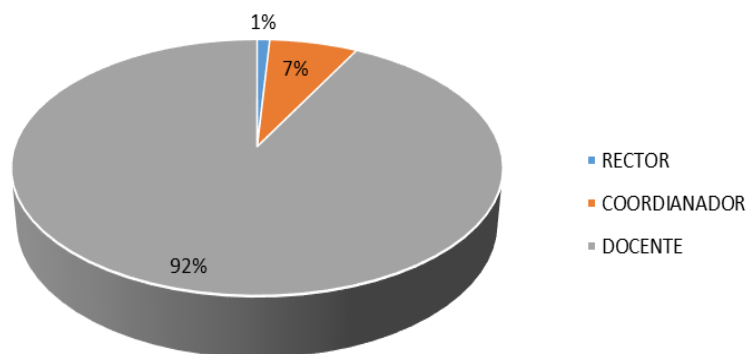
Realizado el consolidado de datos necesario de los protocolos de Periodo de Prueba de docentes, docente directivo, podemos afirmar que:

- Se puede afirmar que el número total de docentes relacionados de manera oficial por el área de Talento Humano corresponde a 208 docentes docente sujetos a evaluación de periodo de prueba. Se evidencia una población de 206 docentes conformada por docente de aula, docente directivo, sujetos a evaluación de periodo de prueba vigencia 2024; para los 2 docentes no evidenciados expresan las IEM que se relaciona con renuncia irrevocable al cargo, a continuación, se relaciona la distribución de la población evidenciada.

## DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA.

DOCENTE 1278	TOTAL	% INCIDENTE
RECTOR	2	1%
COORDINADOR	14	7%
DOCENTE AULA	190	92%
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>

## PORCENTAJE DE INCIDENCIA ACORDE A CARGO.



Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

Carrera 3 No.4 -78 Centro Administrativo Municipal “La Chapolera” Pitalito - Huila

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 5 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

- Acorde a la distribución y grafica se confirma que, de los 206 docentes evaluados siendo estas la población total evidenciada; 190 pertenecen al cargo de docente de aula y se atribuyen el 92% de la población, son la mayoría; 16 pertenecen al cargo de docente directivo y se atribuyen el 8% de la población; la población más pequeña; respectivamente.

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

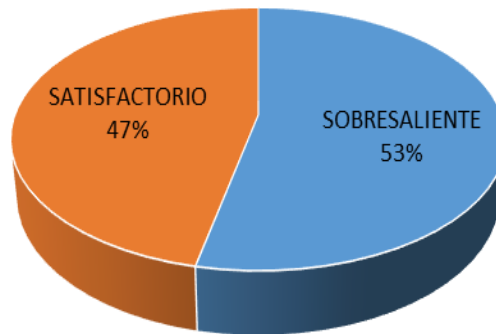
NO	PROTOCOLOS PERIODO PRUEBA 2024		% INCIDENCIA
1	IEM JOSÉ E. RIVERA	45	22%
2	IEM CRIOLLO	30	15%
3	IEM LA LAGUNA	20	10%
4	IEM WINNIPEG	15	7%
5	IEM JORGE VILLAMIL	14	7%
6	IEM MONTESSORI	13	6%
7	IEM PALMARITO	13	6%
8	IEM VILLA FÁTIMA	11	5%
9	IEM LICEO SUR ANDINO	10	5%
10	IEM GUACACALLO	9	4%
11	IEM DOMINGO SAVIO	7	3%
12	IEM NACIONAL	6	3%
13	IEM NORMAL	5	2%
14	IEM HUMBERTO MUÑOZ	5	2%
15	IEM CHILLURCO	3	1%
<b>TOTAL</b>		<b>206</b>	<b>100%</b>

Terminada la verificación de los protocolos de evaluación *tipo II* para los docentes sujetos a este, se evidencia que, todos los 206 docentes relacionados en la lista oficial emitida por el área de talento humano aplicó el proceso de evaluación debidamente, se afirma que la mayor participación por número de docentes se ejecutó para la IEM José E. Rivera, IEM Criollo, IEM La Laguna, atribuyéndose estas el 46% de la población evaluada, la demás instituciones educativas municipales se atribuyen el 54% respectivamente como se evidencia en la tabla.

La IEM José Eustasio Rivera presenta el mayor número de docente en periodo de prueba para el periodo académico 2024, siendo este un total de 45 docentes.

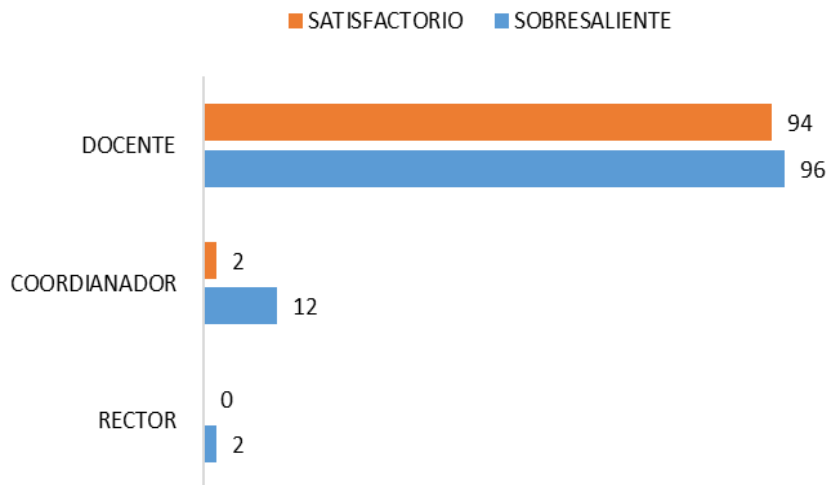
### RELACION SEGÚN NIVEL DE DESEMPEÑO

De los protocolos de evaluación *tipo II* para los docentes en periodo de prueba, se evidencia que 110 docentes se encuentran en nivel **sobresalientes** atribuyéndose el **53%** de la población; 96 docentes se encuentran en nivel **satisfactorio** siendo estos el **47%** de la población en estudio.



### DISTRIBUCION ACORDE A CARGO Y NIVEL DE DESEMPEÑO

	TOTAL	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO
RECTOR	2	2	0
COORDIANADOR	14	12	2
DOCENTE	190	96	94
	206	110	96



Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
 Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01 Versión:01	Página 7 de 29 28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

- Se evidencia que, la mayoría de docentes directivo tienen un nivel de desempeño **sobresaliente** en su periodo de prueba, solamente 2 de 16, están en nivel satisfactorio y son coordinadores porque los 2 rectores sujetos a evaluación se atribuyen nivel de desempeño sobresaliente.
- Los docentes de aula presentan una población mixta conjugada entre **satisfactorio con el 49% y sobresaliente con el 51%**, docentes en nivel satisfactorio presenta una oportunidad para la mejora.

### DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA POR IEM Y CARGO

RECTOR		
1	IEM PALMARITO	1
2	IEM DOMINGO SAVIO	1
		2

En el segmento de rectores se confirma que, 1 rector se ubicó en la IEM Palmarito y 1 en la IEM Domingo Savio.

COORDINADORES			% INCIDENCIA
1	IEM JOSÉ E. RIVERA	3	21%
2	IEM CRIOLLO	2	14%
3	IEM LICEO SUR ANDINO	2	14%
4	IEM NORMAL	2	14%
5	IEM LA LAGUNA	1	7%
6	IEM WINNIPEG	1	7%
7	IEM PALMARITO	1	7%
8	IEM GUACACALLO	1	7%
9	IEM HUMBERTO MUÑOZ	1	7%
TOTAL		14	100%

La IEM José E. Rivera se atribuye el 21% con 3 coordinadores sujetos a evaluación EDL tipo II, seguidamente la IEM Criollo con 2 se atribuye el 14% lo mismo sucede para la IEM Liceo Sur Andino y la IEM Escuela Normal Superior, para las demás IEM relacionadas se asignó 1 docentes coordinador en periodo de prueba.

DOCENTE AULA			% INCIDENCIA
1	IEM JOSE E. RIVERA	42	22%
2	IEM CRIOLLO	28	15%
3	IEM LA LAGUNA	19	10%
4	IEM WINNIPEG	14	7%
5	IEM JORGE VILLAMIL	14	7%
6	IEM MONTESSORI	13	7%
7	IEM PALMARITO	11	6%
8	IEM VILLA FATIMA	11	6%
9	IEM LICEO SUR ANDINO	8	4%
10	IEM GUACACALLO	8	4%
11	IEM DOMINGO SAVIO	6	3%
12	IEM NACIONAL	6	3%
13	IEM NORMAL	3	2%
14	IEM HUMBERTO MUÑOZ	4	2%
15	IEM CHILLURCO	3	2%
TOTAL		190	100%

Se confirma que las IEM con mayor población de docentes en periodo de prueba corresponden a IEM José E. Rivera con 42 docentes de aula atribuyéndose el 22% de la población, seguidamente la IEM Criollo con el 28 que se representa por el 15% y la IEM La Laguna con 19 docentes se atribuye el 10%, la IEM Winnipeg y Jorge Villamil con 14 docentes se atribuyen el 7% respectivamente de la población, para las demás IEM como se relacionan en tabla.

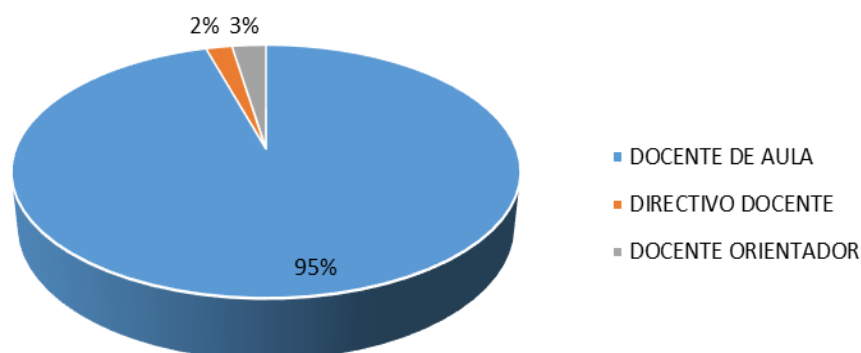
	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 8 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL ANUAL DOCENTE 2024 DE LA ENTIDAD TERRITORIAL PITALITO.

Realizado el consolidado de datos necesario de los protocolos de la Evaluación de Desempeño Laboral EDL de docentes, directivos docentes y docentes orientadores, podemos afirmar que:

- Se evidencia una población de 508 docentes conformada por docente de aula, directivo docente y docente orientador, sujetos a evaluación anual de desempeño vigencia 2024, siendo este el número total relacionado de manera oficial por el área de Talento Humano; a continuación, se relaciona la distribución.

DOCENTE 1278	TOTAL	% INCIDENTE
DOCENTE DE AULA	485	95%
DOCENTE DIRECTIVO	10	2%
DOCENTE ORIENTADOR	13	3%
	508	100%



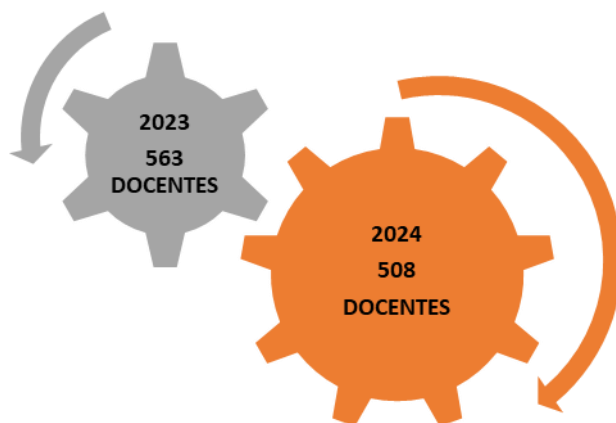
- Acorde a la distribución y grafica se confirma que, de los 508 docentes evaluados siendo estas la población total; 485 pertenecen al cargo de docente de aula y se atribuyen el 95% de la población, son la mayoría; 10 pertenecen al cargo de docente directivo y se atribuyen el 2% de la población, la población más pequeña; 13 son del cargo docente orientador y se atribuyen 3% respectivamente.



	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 9 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## COMPARATIVO NÚMERO DE DOCENTES EVALUADOS (2023-2024)

Se puede afirmar que la población sujeta a Evaluación para la vigencia 2024 se redujo un 9.7% con respecto a las poblaciones del año 2023 que fue de 563 docentes evaluados.



Con fundamento en la trazabilidad del proceso de Evaluación a Docentes se puede afirmar que, existe una disminución progresiva en la cantidad de docentes evaluados, en el anterior cuatrienio se presentó una reducción de 14 docentes; ahora podemos afirmar que la población en análisis para el año 2024 sigue disminuyendo como se ha evidenciado acorde a gráfica; no se puede desconocer que la población de docentes sujetos a evaluación en modalidad periodo de prueba aumento significativamente, se contó una población de 206 docente evaluados, docentes que para el periodo académico 2025 serán sujetos a evaluación anual de desempeño, subiendo así de manera notable la población.

## DOCENTES SUJETOS A EVALUACIÓN POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL

No	IEM	DOCENTE AULA	DOCENTE DIRECTIVO	DOCENTE ORIENTADOR	TOTAL	%
1	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR	77	2	0	79	16%
2	IEM NACIONAL	68	1	1	70	14%
3	IEM MONTESSORI	53	1	1	55	11%
4	IEM HUMBERTO MUÑOZ ORDOÑEZ	51	2	1	54	11%
5	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	49	0	1	50	10%
6	IEM LICEO SUR ANDINO	43	1	1	45	9%
7	IEM WINNIPEG	32	0	1	33	6%
8	IEM CRIOLLO	27	1	1	29	6%

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
 Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 10 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

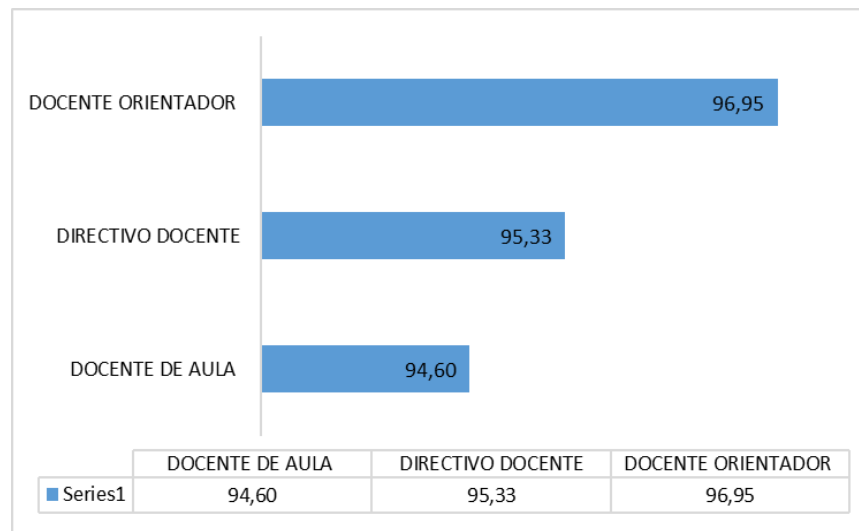
9	IEM PALMARITO	17	0	1	18	4%
10	IEM DOMINGO SAVIO	16	0	1	17	3%
11	IEM GUACACALLO	14	0	1	15	3%
12	IEM CHILLURCO	12	1	0	13	3%
13	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	11	1	1	13	3%
14	IEM LA LAGUNA	11	0	1	12	2%
15	IEM VILLA FÁTIMA	4	0	1	5	1%
<b>TOTAL</b>		<b>485</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>508</b>	<b>100%</b>

Terminada la verificación de los protocolos de evaluación *tipo III* para los docentes sujetos a este, se evidencia que, todos los 508 docentes relacionados en la lista oficial emitida por el área de talento humano aplicó el proceso de evaluación debidamente, se afirma que la mayor participación por número de docentes se ejecutó para la IEM Escuela Normal, IEM Nacional, IEM Montessori, IEM Humberto Muñoz e IEM José E. Rivera; atribuyéndose estas el 61% de la población evaluada, la demás instituciones educativas municipales se atribuyen el 39% respectivamente como se evidencia en la tabla.

#### RELACIÓN DE PROMEDIOS SEGÚN NIVEL DEL CARGO

CARGO	PROMEDIO CALIFICACIÓN DEFINITIVA	CATEGORÍA DE DESEMPEÑO
DOCENTE DE AULA	94,60	SOBRESALIENTE
DIRECTIVO DOCENTE	95,33	SOBRESALIENTE
DOCENTE ORIENTADOR	96,95	SOBRESALIENTE
	95,63	SOBRESALIENTE

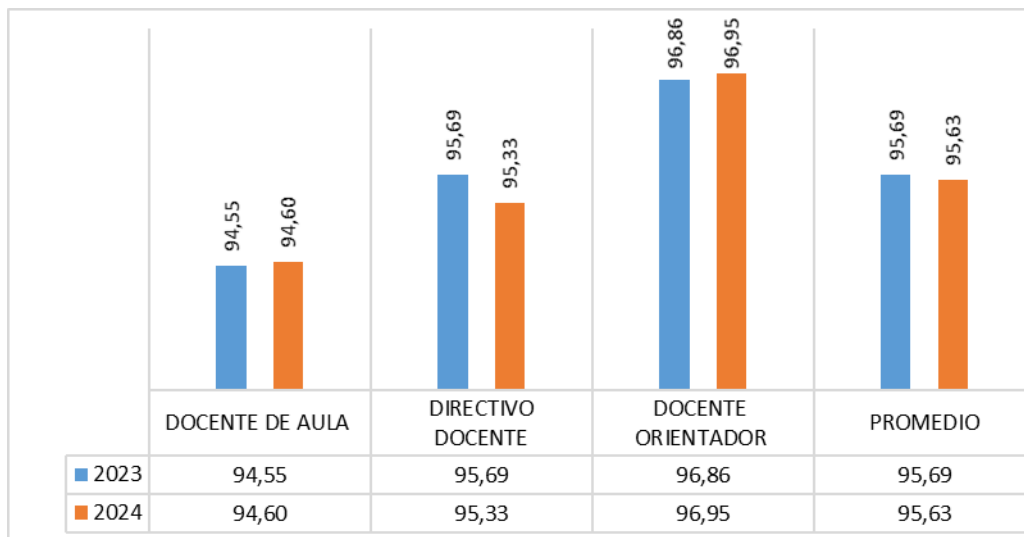
Se confirma para la ETC Pitalito un promedio de calificación definitiva de **95.63** con categoría de desempeño **sobresaliente** acorde a escala de calificación del MEN.



Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

Los resultados son coherentes e infieren al promedio general de resultados para la ETC, ahora bien, para el docente orientador se evidencia el promedio más alto 96.95 obtenido en las evaluaciones aplicadas, seguidamente con un promedio de 95.33 se ubican los docentes directivos y para los docentes de aula 94.60, estos se encuentran por debajo del promedio de la ET en 1.03 puntos.

### COMPARATIVO PROMEDIOS SEGÚN CARGO 2023-2024




- Para **docente de aula** en el año 2024 se evidencia un **aumento** en su promedio de **0.05** puntos, para **directivo docente** se aprecia una **disminución** de **0.36** puntos en su promedio y el **docente orientador** presenta un **aumento** de **0.09** puntos.
- Con los resultados graficados se afirma que, para el año 2024 la ET presente una disminución en su promedio a modo general, siendo coherente con el resultado de **promedio general para la ET**, se aprecia una **disminución** de **0.06** puntos.

### RELACIÓN NIVEL DE DESEMPEÑO

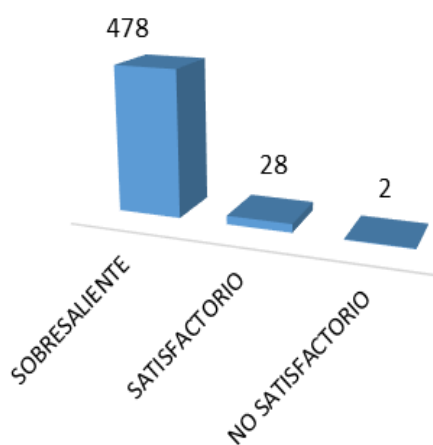
- **SOBRESALIENTE.** Un evaluado con un puntaje final en esta categoría muestra un desempeño ejemplar. Sus resultados son excepcionales e imprescindibles para las metas de la IEM. Además, exhibe valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que tienen un alto impacto positivo en los demás miembros de la comunidad educativa y en los procesos institucionales. Es un docente con altos niveles de competencia para desempeñarse como educador.

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
 Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 12 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

- SATISFACTORIO.** Un evaluado con un puntaje en esta categoría trabaja para lograr resultados que aporten a las metas de la IEM. Sin embargo, sus resultados pueden mejorar si se apoya en sus fortalezas. También es posible que deba desarrollar más los valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas. Este docente posee competencias para la educación, pero debe trabajar para lograr niveles más elevados de desempeño y evitar que disminuyan los que ha alcanzado.
- NO SATISFACTORIO.** Un evaluado con un puntaje final en esta categoría no realiza esfuerzos suficientes para apoyar al logro de las metas de la institución educativa o la entidad territorial, o sus resultados son insignificantes. Los valores, intereses, motivaciones y actitudes del evaluado, que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que contribuyen al adecuado cumplimiento de sus funciones, están ausentes o se dan en un nivel muy bajo. Es un docente o directivo docente que aún no ha desarrollado competencias suficientes para la educación

CARGO	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	EVALUADOS
DOCENTE DE AULA	456	27	2	485
DIRECTIVO DOCENTE	9	1	0	10
DOCENTE ORIENTADOR	13	0	0	13
TOTAL	478	28	2	508



Es notable que la mayor parte de la población se encuentra en nivel de desempeño **sobresaliente**, se atribuyen el **94.09%** de la población la conforman 456 docentes de aula, 9 docentes directivos y los 13 docentes orientadores, seguidamente se evidencia que en el nivel de desempeño **satisfactorio** se atribuye un **5.51%** de la población evaluada donde se encuentra 1 docente directivo y 27 docentes de aula; finalmente en el nivel de desempeño **no satisfactorio** una pequeña población de se atribuye un **0.39%** conformado por 2 docentes de aula.

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 13 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## RELACIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO POR IEM 2024

No	IEM	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	TOTAL
1	IEM ESCUELA NORMAL	72	6	1	79
2	IEM NACIONAL	69	1	0	70
3	IEM MONTESSORI	51	4	0	55
4	IEM HUMBERTO MUÑOZ ORDOÑEZ	52	2	0	54
5	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	44	6	0	50
6	IEM LICEO SUR ANDINO	44	1	0	45
7	IEM WINNIPEG	33	0	0	33
8	IEM CRIOLLO	26	3	0	29
9	IEM PALMARITO	18	0	0	18
10	IEM DOMINGO SAVIO	16	0	1	17
11	IEM GUACACALLO	14	1	0	15
12	IEM CHILLURCO	11	2	0	13
13	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	13	0	0	13
14	IEM LA LAGUNA	10	2	0	12
15	IEM VILLA FÁTIMA	5	0	0	5
<b>TOTAL</b>		<b>478</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>508</b>

Se logra comprobar que el promedio para calificación definitiva para los docentes, docentes directivos y docentes orientadores es sobresaliente, se afirma también que para el año 2024 aumento el número de docentes calificados en nivel satisfactorio un 1.96%; lo mismo sucede con el nivel no satisfactorio, se presenta 1 caso en la IEM Escuela Normal Superior y 1 en la IEM Domingo Savio, con respecto al año 2023; para estos deberán establecer un plan de mejoramiento personal y profesional dadas las valoraciones.

### ANÁLISIS A COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE 2024.

Para el proceso de evaluación de desempeño de docentes, directivos docentes y docente orientador se definen dos tipos de competencias: las funcionales (que representan el 70% de la evaluación) y las comportamentales (que representan el 30% de la evaluación).

- **COMPETENCIAS FUNCIONALES.** Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo, definidas en la ley y los reglamentos. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, mientras que la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes valora sus competencias funcionales en tres (3) áreas de la gestión institucional.

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 14 de 29
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

- **COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.** Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes


Para la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes los dos tipos de competencias se han ponderado. 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 2024 los resultados para la ET fueron los siguientes.

CARGO	COMPETENCIA		CALIFICACIÓN DEFINITIVA
	FUNCIONALES (70%)	COMPORTAMENTALES (30)	
DOCENTE DE AULA	66,19	28,41	94,60
DIRECTIVO DOCENTE	66,53	28,80	95,33
DOCENTE ORIENTADOR	67,87	29,08	96,95
<b>PROMEDIO ET PITALITO</b>	<b>66,86</b>	<b>28,76</b>	<b>95,63</b>

- Acorde a los datos se afirma que, para las competencias funcionales, que equivalen al 70% de la calificación final, la población de docentes orientadores son los más cercanos a la medida de la competencia, seguidamente se encuentran los docentes directivos y finalmente los docentes de aula.
- Ahora bien, en las competencias comportamentales conserva una estructura similar acorde al objetivo ponderado de la misma, para el año 2024 el docente orientador se atribuye un promedio de 29.08, seguidamente el directivo docente con 95.33 y finalmente los docentes de aula que se atribuyen un promedio de 28.41.

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 15 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DOCENTE AULA POR IEM

No	IEM	COMPETENCIA		CALIFICACION DEFINITIVA
		FUNCIONALES	COMPORTAMENTALES	
1	IEM NACIONAL	68,28	29,16	97,44
2	IEM WINNIPEG	67,39	29,08	96,46
3	IEM LICEO SUR ANDINO	66,99	28,73	95,73
4	IEM VILLA FÁTIMA	66,53	28,43	94,95
5	IEM GUACACALLO	66,51	28,33	94,85
6	IEM PALMARITO	66,12	28,61	94,73
7	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR	66,25	28,46	94,70
8	IEM JORGE VILLAMIL CORDOVEZ	65,92	28,37	94,29
9	IEM CRIOLLO	65,97	28,23	94,19
10	IEM HUMBERTO MUÑOZ ORDOÑEZ	65,82	28,20	94,02
11	IEM MONTESSORI	65,61	28,15	93,76
12	IEM CHILLURCO	65,09	27,97	93,06
13	IEM JOSÉ EUSTASIO RIVERA	64,50	27,79	92,28
14	IEM DOMINGO SAVIO	63,83	27,77	91,60
15	IEM LA LAGUNA	63,27	27,06	90,33

Consolidados los datos, se evidencia que la IEM Nacional y la IEM Winnipeg son las calificaciones más altas por encima de los 95 puntos, ahora bien, la IEM Nacional tiene la mayor población de docentes calificados sobre 100 puntos con un total de 14 docentes de aula, caso similar sucede en la IEM Humberto Muñoz cuenta con 3 docentes de aula con calificaciones sobre 100. En síntesis, la 16 IEM de la ET Pitalito se encuentran por encima de los 90 puntos con nivel de desempeño sobresaliente.

## RELACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE DOCENTE DIRECTIVO POR IEM

No	IEM	COMPETENCIA		CALIFICACION DEFINITIVA
		FUNCIONALES	COMPORTAMENTALES	
1	IEM ESCUELA JORGE VILLAMIL	69,05	30,00	99,05
2	IEM ESCUELA NACIONAL	68,69	29,60	98,29
3	IEM LICEO SUR ANDINO	68,60	29,40	98,00
4	IEM ESCUELA MONTESSORI	68,30	29,40	97,70
5	IEM ESCUELA NORMAL SUPERIOR	68,83	29,70	98,53
6	IEM CRIOLLO	66,50	28,50	95,00
7	IEM HUMBERTO MUÑOZ	64,60	28,15	92,75
8	IEM CHILLURCO	61,39	26,31	87,70

Para los docentes directivos se evidencia solo 1 caso con nivel de desempeño satisfactorio; los demás evaluados están por encima de 90 puntos con nivel de desempeño sobresaliente.

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 16 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## 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
2	IEM CRIOLLO	69,30	29,80	99,10
3	IEM PALMARITO	69,32	29,50	98,82
4	IEM HUMBERTO MUÑOZ	68,60	29,40	98,00
5	IEM VILLA FATIMA	68,50	29,20	97,70
6	IEM LICEO SUR ANDINO	68,53	29,00	97,53
7	IEM JORGE VILLAMIL	67,95	29,20	97,15
8	IEM DOMINGO SAVIO	67,73	29,40	97,13
9	IEM GUACACALLO	68,00	29,00	97,00
10	IEM WINNIPEG	65,80	29,70	95,50
11	IEM MONTESSORI	66,30	28,70	95,00
12	IEM LA LAGUNA	66,50	28,40	94,90
13	IEM JOSE EUSTASIO RIVERA	65,78	26,80	92,58

Para los docentes orientadores se evidencia que se presenta 1 caso para la IEM Nacional con calificación total de 100 puntos, seguidamente se evidencia que las demás IEM se encuentran ubicadas por encima de los 92 puntos en su calificación total, de esta manera se afirma un nivel de desempeño **sobresaliente** para estos docentes.

### ANÁLISIS A GRUPOS SEGREGADOS DE LAS COMPETENCIAS

#### DOCENTE AULA

Conviene subrayar que este segmento es el mayoritario de la población en estudio, pues bien, se sabe que se atribuyen el 95% de los resultados obtenidos para la ET en el periodo académico 2024, corresponden a 485 evaluaciones de desempeño aplicadas.

#### PROMEDIO COMPETENCIAS FUNCIONALES

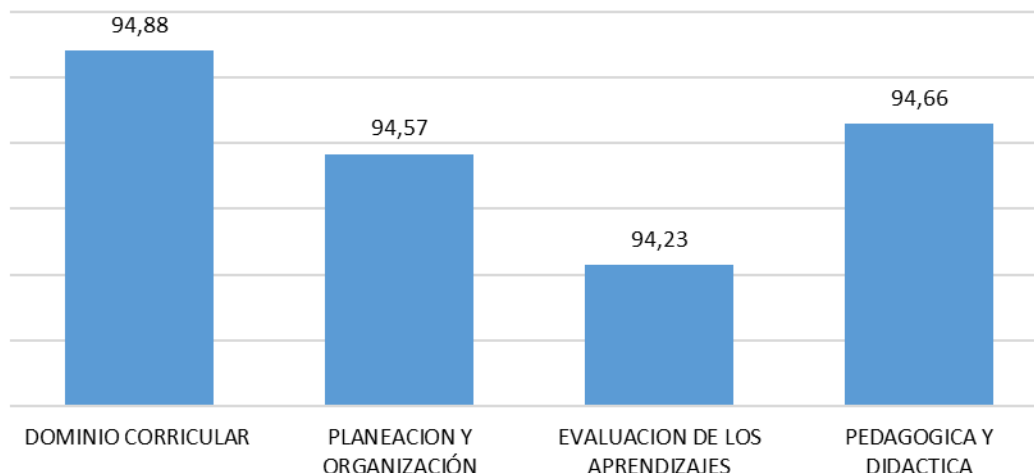
ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS			
GESTIÓN ACADÉMICA	DOMINIO CURRICULAR	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA
<b>40,61</b>	<b>94,88</b>	<b>94,57</b>	<b>94,23</b>	<b>94,66</b>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	USO DE RECURSOS		SEGUIMIENTO DE PROCESOS	
<b>12,38</b>	<b>94,48</b>		<b>94,38</b>	
GESTIÓN COMUNITARIA	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y ENTORNO	
<b>13,2</b>	<b>94,47</b>		<b>94,65</b>	

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad



	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 17 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, DE LA GESTIÓN ACADÉMICA




La gestión académica comprende el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el Proyecto Educativo Institucional (Guía 31, EDL), por lo tanto, en el desarrollo de concertación para evaluación de desempeño laboral docente, se les asocia el mayor peso porcentual a las competencias funcionales con valores hasta del 60% del total.

Valido decir que la ponderación está sujeta a concertación para la evaluación aplicada, en el periodo académico 2024 estos se presentaron comprendidos entre los 20 y 60 puntos para la gestión académica, se afirma que para la mayoría de la población sujeta a evaluación, la ponderación académica se comprendió entre 40 y 50 puntos. Las competencias asociadas a la gestión académica son 4; a nivel ET Pitalito tenemos que la competencia de DOMINIO CURRICULAR con un promedio de 94,88 es la mejor calificada; por otra parte, EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES con promedio de 94,23 representa el menor valor de las 4 competencias.

Con relación al año 2023 se confirma que, la competencia de EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES sigue decreciendo, para el 2024 menguó 0.08 puntos; no se evidencia comportamiento de mejora en la competencia, oportunidad para el mejoramiento; DOMINIO CURRICULAR se mantiene liderando como fortaleza con el promedio atribuido para el 2024 estando por encima 0.22 puntos comparado con el del año 2023, la competencia PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA muestra un mejoramiento con el aumento evidenciado de 0.34 puntos en su promedio, PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN aumenta 0.11 puntos respecto al promedio del 2023.

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

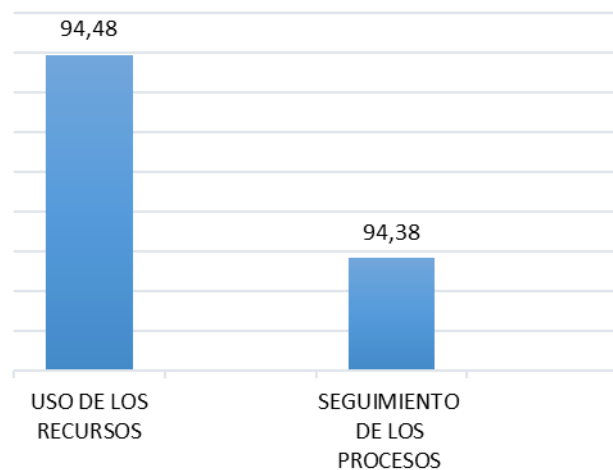
	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FCO01	Página 18 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE LA GESTIÓN ACADÉMICA

COMPETENCIAS DE LA GESTIÓN ACADÉMICA				
	DOMINIO CURRICULAR	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA
FORTALEZAS	IEM NORMAL IEM NACIONAL IEM JOSÉ E. RIVERA IEM WINNIPEG IEM LICEO SUR ANDINO IEM CRIOLLO IEM HUMBERTO MUÑOZ IEM VILLA FATIMA*	IEM MONTESSORI IEM DOMINGO SAVIO IEM GUACACALLO IEM PALMARITO IEM JORGE VILLAMIL	IEM VILLA FATIMA*	IEM CHILLURCO IEM LA LAGUNA
OPORTUNIDAD	IEM MONTESSORI	IEM NORMAL IEM JOSÉ E. RIVERA IEM CRIOLLO IEM HUMBERTO MUÑOZ  IEM LA LAGUNA	IEM NACIONAL IEM WINNIPEG IEM LICEO SUR ANDINO IEM PALMARITO  IEM CHILLURCO	IEM HUMBERTO MUÑOZ IEM DOMINGO SAVIO IEM VILLA FATIMA IEM GUACACALLO  IEM JORGE VILLAMIL

\*IEM Villa Fátima, presenta mismo promedio para ambas competencias.

## PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar (Guía 31, EDL). Por lo tanto, el desarrollo de las competencias asociadas a esta gestión, indican que **USO DE LOS RECURSOS** con

promedio de 94,48 es la mejor calificada; se evidencia que para la competencia **SEGUIMIENTO DE PROCESOS** se atribuye un promedio 94.38. Es válido mencionar que para esta gestión la ponderación se comprendió entre 5 y 25 puntos.

Con relación al año 2023 se confirma que, **USO DE LOS RECURSOS** se mantiene liderando como fortaleza con el promedio atribuido para el 2024 estando por encima 0.12

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marín – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

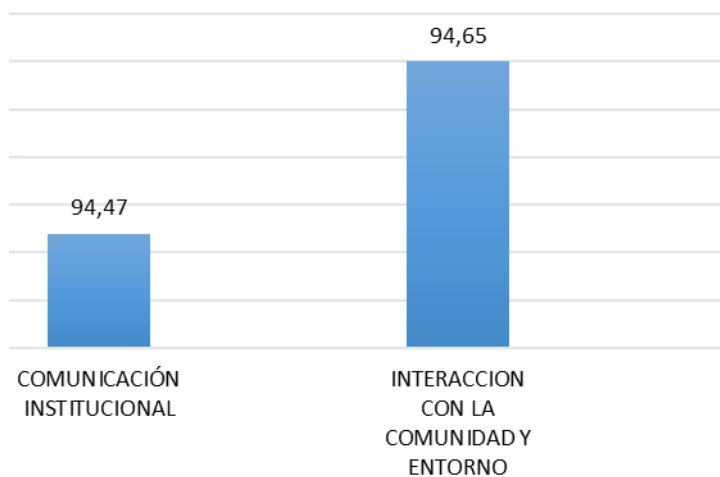
	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 19 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

puntos comparado con el del año 2023, la competencia SEGUIMIENTO DE PROCESOS muestra un mejoramiento con el aumento evidenciado de 1.07 puntos en su promedio, comparado con el del año 2023.

### FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

COMPETENCIAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
	USO DE LOS RECURSOS	SEGUIMIENTO DE PROCESOS
<b>FORTALEZAS</b>	IEM NACIONAL	IEM NORMAL
	IEM MONTESSORI	IEM JOSÉ E. RIVERA
	IEM WINNIPEG	IEM HUMBERTO MUÑOZ
	IEM LICEO SUR ANDINO	IEM VILLA FATIMA
	IEM CRIOLLO	IEM GUACACALLO
	IEM DOMINGO SAVIO	IEM PALMARITO
	IEM LA LAGUNA	IEM CHILLURCO IEM JORGE VILLAMIL
<b>OPORTUNIDAD</b>	IEM NORMAL	IEM NACIONAL
	IEM JOSÉ E. RIVERA	IEM MONTESSORI
	IEM HUMBERTO MUÑOZ	IEM WINNIPEG
	IEM VILLA FATIMA	IEM LICEO SUR ANDINO
	IEM GUACACALLO	IEM CRIOLLO
	IEM PALMARITO	IEM DOMINGO SAVIO
	IEM CHILLURCO	IEM LA LAGUNA
	IEM JORGE VILLAMIL	

### PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS, GESTIÓN COMUNITARIA.



Comprende la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, motivar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local (Guía 31, EDL). Por lo tanto, el

desarrollo de las competencias asociadas a esta gestión, indican que INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO con promedio de 94,65 es la mejor calificada; se evidencia que para la competencia COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL se atribuye un promedio 94.47. Es válido mencionar que para esta gestión la ponderación se comprendió entre 5 y 30 puntos.

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 20 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

Con relación al año 2023 se confirma que, INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO se mantiene liderando como fortaleza con el promedio atribuido para el 2024 estando por encima 0.68 puntos comparado con el del año 2023, la competencia COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL muestra un mejoramiento con el aumento evidenciado de 0.63 puntos en su promedio, comparado con el del año 2023.

### FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE LA GESTIÓN COMUNITARIA


COMPETENCIAS DE LA GESTIÓN COMUNITARIA		
	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO
<b>FORTALEZAS</b>	IEM NACIONAL IEM LICEO SUR ANDINO IEM CRIOLLO IEM DOMINGO SAVIO IEM VILLA FATIMA IEM PALMARITO	IEM NORMAL IEM MONTESSORI IEM JOSÉ E. RIVERA IEM WINNIPEG IEM HUMBERTO MUÑOZ IEM GUACACALLO IEM CHILLURCO IEM JORGE VILLAMIL IEM LA LAGUNA
<b>OPORTUNIDAD</b>	IEM NORMAL IEM MONTESSORI IEM JOSÉ E. RIVERA IEM WINNIPEG IEM HUMBERTO MUÑOZ IEM GUACACALLO IEM CHILLURCO IEM JORGE VILLAMIL IEM LA LAGUNA	IEM NACIONAL IEM LICEO SUR ANDINO IEM CRIOLLO IEM DOMINGO SAVIO IEM VILLA FATIMA IEM PALMARITO

### 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 2024 se define que, las competencias con mayor incidencia concertada en la población evaluada corresponden a:

1. TRABAJO EN EQUIPO
2. COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL
3. LIDERAZGO

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 21 de 29
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

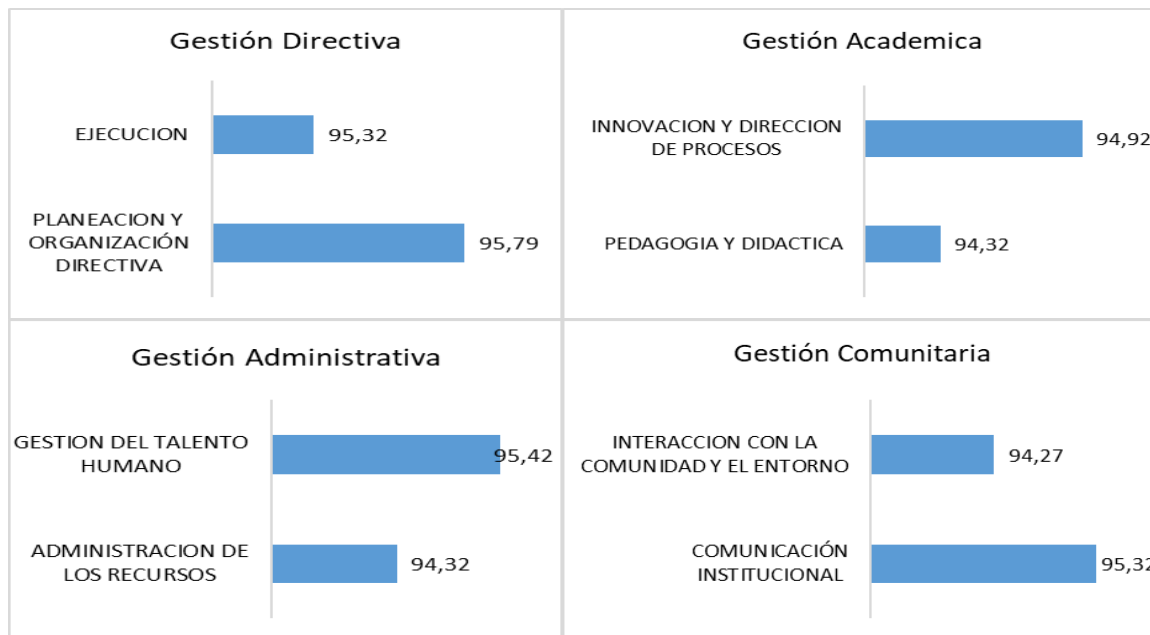
El promedio final para las competencias comportamentales fue de 28.41 puntos, correspondiente a 485 docente evaluados.

### DOCENTE DIRECTIVO

Este segmento de la población sujeta a evaluación se confirma por 10 docentes los cuales se atribuyen el 2% de la población, es la más pequeña para el periodo académico 2024, a continuación, los resultados definitivos para la ET.

### PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS	
GESTIÓN DIRECTIVA	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DIRECTIVA	EJECUCIÓN
<b>28,18</b>	<b>95,79</b>	<b>95,32</b>
GESTIÓN ACADÉMICA	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	INNOVACIÓN Y DIRECCIÓN DE PROCESOS
<b>15,13</b>	<b>94,32</b>	<b>94,92</b>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
<b>12,30</b>	<b>94,32</b>	<b>95,42</b>
GESTIÓN COMUNITARIA	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO
<b>10,89</b>	<b>95,32</b>	<b>94,27</b>



Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marín – Gestión de la Evaluación Educativa  
 Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 22 de 29
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

Realizada la consolidación de las competencias funcionales, acorde a sus áreas de gestión se evidencia que:


- **PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN** directiva se atribuye un promedio de 95,79 siendo esta la competencia más alta, se afirma que es un resultado coherente acorde al cargo que ostenta el personal de este segmento. Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo institucional y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales.
- Las competencias **PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA – ADMINISTRACIÓN DE LOS recursos** lograron un mismo promedio para el periodo académico 2024, siendo este de 94,32.
- **INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO** es la competencia con promedio más bajo siendo este 94,27; oportunidad para la mejora y fortalecimiento en la comunidad educativa de la ET Pitalito. Es necesario la capacidad para articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades del mismo. Así como para crear redes de apoyo que potencien el logro de las metas institucionales y propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

#### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE DIRECTIVO

Para el periodo académico 2024 se define que, las competencias con mayor incidencia concertada en la población evaluada corresponden a:

1. **COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL**
2. **LIDERAZGO**
3. **TRABAJO EN EQUIPO**

El promedio final para las competencias comportamentales fue de 28,80 puntos, correspondiente a 10 docentes directivos evaluados.

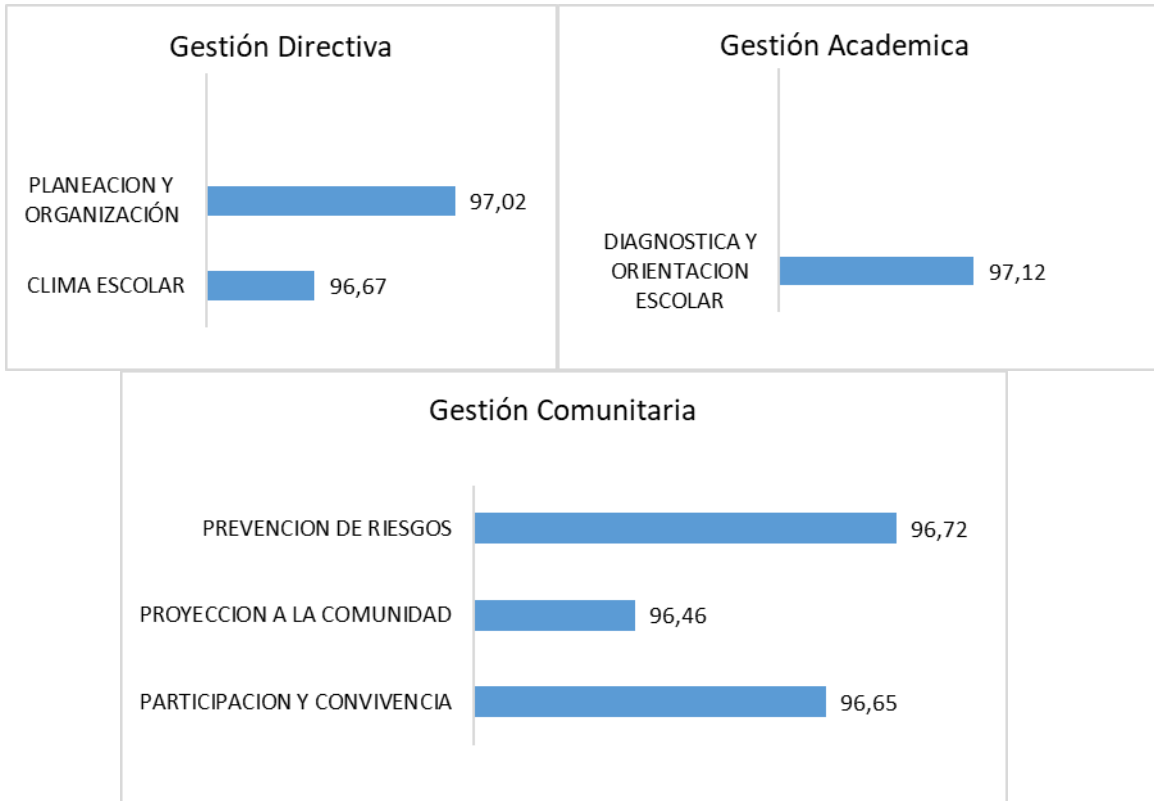
	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página <b>23</b> de <b>29</b>
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

### DOCENTE ORIENTADOR

El cargo de docente orientador representa el 3% de la población bajo análisis; esto corresponde a 13 evaluaciones de desempeño laboral para periodo académico 2024, a continuación, los resultados definitivos para estos.

### PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS		
GESTIÓN DIRECTIVA	CLIMA ESCOLAR	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	
<b>20,13</b>	<b>96,67</b>	<b>97,02</b>	
GESTIÓN ACADÉMICA	DIAGNOSTICA Y ORIENTACIÓN ESCOLAR		
<b>25,46</b>	<b>97,12</b>		
GESTIÓN COMUNITARIA	PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA	PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD	PREVENCIÓN DE RIESGOS
<b>22,27</b>	<b>96,65</b>	<b>96,46</b>	<b>96,72</b>



Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
 Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página <b>24</b> de <b>29</b>
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

- El desarrollo de la gestión directiva según los resultados de la evaluación de desempeño laboral de docente orientador, se da certeza que la principal competencia que desarrollan es la **PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN** con un promedio de 97,02 atribuido.
- La gestión académica solo cuenta con una competencia, siendo está **DIAGNOSTICA Y ORIENTACIÓN** escolar con un promedio de 97,12; se afirma que es un resultado coherente acorde al cargo que ostenta este segmento de la población.
- Por último, frente a la gestión comunitaria, la competencia de **PREVENCIÓN DE RIESGOS** con un promedio de 96,72 es la mejor calificada, seguido de **PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA** con 96,65; y finalmente **PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD** representa una oportunidad por ser la menor valorada en la calificación definitiva con un promedio de 96.46 atribuido.

#### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DOCENTE ORIENTADOR

Para el periodo académico 2024 se define que, las competencias con mayor incidencia concertada en la población evaluada corresponden a:

1. TRABAJO EN EQUIPO
2. NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN
3. SENSIBILIDAD

El promedio final para las competencias comportamentales fue de 29,08 puntos, correspondiente a 13 docentes orientadores evaluados.




	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 25 de 29
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

## ANALISIS DOFA DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES, DOCENTE DIRECTIVO Y DOCENTE ORIENTADOR DELA ETC PITALITO, PERIODO ACADEMICO 2024.

### MATRIZ DOFA EDL 2024

DEBILIDADES – Aspectos de Mejora	OPORTUNIDADES
<p><b>DOCENTE AULA</b> Evaluación de los aprendizajes Comunicación institucional Seguimiento de procesos</p> <p><b>DOCENTE DIRECTIVO</b> Ejecución Pedagógica y didáctica Administración de recursos Interacción con la comunidad y el entorno</p> <p><b>DOCENTE ORIENTADOR</b> Clima escolar Proyección a la comunidad Participación y convivencia</p> <p>No es garante la correcta socialización de acto administrativo que direcciona el proceso de evaluación, en la mayoría de las IEM de la ET.</p> <p>Se evidencia en algunas IEM de la ET, Comunidad educativa fragmentada, por falta de comunicación interna asertiva. El proceso de Evaluación de desempeño es un proceso permanente, se evidencia que algunas IEM no hacen seguimiento a lo concertado.</p>	<p>Aprovechamiento correcto de las tecnologías de la información y comunicación (TIC); pueden optimizar a modo interno el proceso de Evaluación al docente, estas, permiten detectar no conformidades con respecto al proceso en tiempo real para evitar reprocesos o desgaste innecesario en el equipo de trabajo.</p> <p>Existencia de orientaciones por parte de la SEM para una correcta ejecución al proceso EDL, apoyo técnico con marco legal vigente aplicable (Guía 31).</p> <p>Correcta aplicación de seguimiento por parte de evaluador a proceso de evaluación a docentes acorde a acto administrativo que rige el proceso. Que se asuma desde lo sistemático, continuo y que sea constantemente retroalimentado acorde a contribuciones y evidencias, en pro de objetividad y mejora continua.</p> <p>Socializar y divulgar los resultados del proceso EDL con enfoque a demanda social, mejorar la calidad educativa.</p>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<p><b>DOCENTE AULA</b> Dominio curricular Uso de los recursos Interacción con la comunidad y entorno</p> <p><b>DOCENTE DIRECTIVO</b> Planeación y organización directiva Innovación y dirección de procesos Gestión del talento humano Comunicación Institucional</p> <p><b>DOCENTE ORIENTADOR</b> Planeación y organización Diagnostica y orientación escolar Prevención de riesgos</p> <p>478 docentes sujetos a evaluación lograron nivel de desempeño sobresaliente, siendo este fragmento el 94,09% de la población. Se presenta el 100% de la población sujeta a evaluación. Seguimiento y acompañamiento por parte del área Calidad Educativa para identificar debilidades y plantear planes de mejoramiento.</p>	<p>Resistencia al cambio, seguir haciendo lo de siempre es ayudar a perpetuar el error. El inmovilismo y la crítica gratuita hacia nuevas prácticas docentes o hacia las conclusiones que aporta la investigación educativa no transforma ni ayuda en nada al aprendizaje.</p> <p>La falta de asistencia y la deserción de estudiantes pueden desmotivar a los docentes, quienes ven mermada la eficacia de sus esfuerzos por fomentar el aprendizaje, los docentes deben reinventar sus estrategias y asumir funciones adicionales para retener a los estudiantes. La deserción constante puede generar sobrecarga emocional y laboral.</p> <p>Objetividad de la responsabilidad en el proceso EDL al momento de ser delegado, estas comisiones deben demostrar compromiso y apoyo para disminuir la resistencia al cambio y la disponibilidad de poco tiempo para el trabajo en equipo con los evaluadores y así ser objetivos con el proceso evaluativo.</p> <p>Estudiantado que reciba orientaciones o clases de un docente sujeto a evaluación de desempeño laboral y que este obtenga un nivel de desempeño No Satisfactorio.</p>

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 26 de 29
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

Es necesario precisar que una vez terminado el análisis y consolidado de datos de la evaluación anual ordinaria de desempeño laboral docente para el periodo académico 2024, comprendido entre el 15 de enero al 08 de diciembre de 2024, se consuma al evidenciar **las competencias relacionadas con el cargo que requiere un plan de fortalecimiento.**

Docente de Aula:

**Evaluación de los aprendizajes:** capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo; maneja una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes; diseña actividades pedagógicas, incluidas las de recuperación, con base en los resultados de la evaluación interna y externa; identifica a los estudiantes que requieren ayuda adicional y aplica estrategias de apoyo para los mismos; promueve la autoevaluación de los estudiantes e incentiva los desempeños sobresalientes y excelentes; considera los estándares básicos de competencias para la evaluación interna; retroalimenta sus propias prácticas pedagógicas de acuerdo con los resultados de los estudiantes. (Guía 31)

**Se sugiere capacitaciones en evaluación formativa y su relación con el SIEE y aplicación de la formación integral**

**Seguimiento de procesos:** capacidad para cumplir las condiciones de funcionamiento del establecimiento y respetar los canales de comunicación. Así como para involucrarse en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: desarrolla sus actividades de acuerdo con el calendario y la jornada escolar; interactúa efectivamente con las diferentes instancias de la institución para optimizar el desarrollo de sus propias actividades; asiste a las reuniones académicas y administrativas convocadas y participa activamente en las mismas; apoya el análisis de la autoevaluación institucional, la actualización del Proyecto Educativo Institucional y el desarrollo de nuevas iniciativas. (Guía 31)


**Se sugiere capacitaciones en planificación de aula y de área**

**Comunicación institucional:** capacidad para interactuar con los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: custodia la aplicación y el cumplimiento del manual de convivencia en los diferentes espacios de la institución; se compromete con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos; promueve actividades con diferentes miembros de la comunidad educativa para fortalecer la identidad institucional; participa en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones; fomenta el respeto por los valores entre sus superiores, colegas y estudiantes. (Guía 31)

**Se sugiere capacitaciones en comunicación asertiva y manejo de la comunidad**

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 27 de 29
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

Docente Directivo:

**Interacción con la comunidad y el entorno:** capacidad para articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades del mismo. Así como para crear redes de apoyo que potencien el logro de las metas institucionales y propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural: conoce e incorpora en la planeación y ejecución institucionales las características sociales, culturales y económicas de la comunidad; divulga en la comunidad los objetivos, proyectos, metas y logros institucionales, y representa a la institución educativa ante la comunidad; establece y consolida alianzas estratégicas con otros sectores, organizaciones, autoridades locales y líderes regionales, para fortalecer el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional; contacta organizaciones culturales, recreativas, sociales y productivas para realizar acciones conjuntas que repercutan en el desarrollo de la comunidad; fomenta actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes; propicia la organización y acompañamiento de una asociación de egresados.

**Se sugiere capacitaciones en comunicación asertiva y manejo de la comunidad**


**Pedagógica y didáctica:** capacidad para aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural: orienta el enfoque pedagógico definido en el Proyecto Educativo Institucional y conoce el currículo de la institución; conoce e implementa los estándares básicos de competencias, los lineamientos y las orientaciones curriculares para las diferentes áreas y grados, así como otros desarrollos que promueva el Ministerio de Educación Nacional; evalúa periódicamente el desarrollo de planes de estudio, los métodos pedagógicos, y los criterios y metodologías de evaluación en el aula; considera las particularidades de poblaciones diversas para atender sus necesidades educativas; promueve el desarrollo de proyectos pedagógicos que articulen diferentes áreas, grados y niveles; fomenta en coordinadores y docentes el desarrollo de investigaciones, según intereses disciplinares y pedagógicos y según necesidades del entorno.

**Se sugiere capacitaciones en metodologías activas y didáctica del aprendizaje**

**Administración de recursos:** capacidad para hacer uso eficiente de los recursos de la institución, y asegurar a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones. Implica el conocimiento de los procesos administrativos necesarios para el funcionamiento de la institución y la capacidad para regularlos. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural: identifica necesidades institucionales de recursos físicos, financieros, tecnológicos y logísticos, que reporta oportunamente a la Secretaría de Educación; mantiene y vigila un sistema de control financiero y contable que facilite la toma de decisiones, e informa sobre su gestión a los entes de control; gestiona y administra con eficiencia recursos necesarios para la prestación del servicio educativo y el

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página <b>28</b> de <b>29</b>
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional; cumple metas de cobertura para cubrir los ingresos presupuestados por el Sistema General de Participaciones; dirige el proceso anual de autoevaluación institucional y coordina el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional; coordina y socializa con la comunidad educativa procesos de matrícula, expedición de boletines, informes de docentes y demás procesos académicos.

**Se sugiere capacitaciones en administración de los recursos institucionales, manejo de contratación y supervisión de los contratos**

**Ejecución:** capacidad para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definidas. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural: comunica a los equipos de trabajo los criterios y contenidos del plan de trabajo con claridad y antelación; verifica indicadores de seguimiento, evalúa los resultados de la gestión propia y del equipo, y establece alternativas de mejoramiento; toma decisiones oportunas con la asesoría de los diferentes órganos del gobierno escolar y considerando diferentes fuentes de información; anticipa situaciones críticas, identifica oportunidades para mejorar y propone acciones que fortalezcan la ejecución de planes y proyectos; representa a la institución ante las autoridades locales y sectoriales, y elabora y sustenta informes de gestión ante las mismas.

**Se sugiere capacitaciones en administración de los recursos institucionales, manejo de contratación y supervisión de los contratos.**

Docente Orientador

**Clima Escolar:** capacidad para que la escuela goce de un clima apropiado, se deben tomar en cuenta diversos factores, en donde el respeto y la colaboración de todos hacen posible un ambiente armónico y por ende resultados favorables. Según los datos obtenidos se considera que el clima escolar es un factor valioso para el logro de calidad educativa.

**Se sugiere capacitación en clima organizacional – Clima Escolar – Inteligencia Emocional**

**Proyección a la comunidad:** Comprende el diseño y puesta en marcha la escuela de padres para apoyar a las familias en la orientación psicológica, social y académica de los estudiantes, promoviendo en la institución programas de convivencia y construcción de ciudadanía que respondan a las necesidades de la comunidad educativa.

**Se sugiere capacitaciones en comunicación asertiva y manejo de la comunidad**

**Participación y convivencia:** capacidad para vincular a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad educativa.

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página <b>29</b> de <b>29</b>
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

**Se sugieren capacitaciones en convivencia escolar y articulación y fortalecimiento de las Escuela de padres.**

**RAFAEL RICARDO PÉREZ MARINES**

Profesional Universitario  
 Área de Calidad Educativa  
 Gestión de la Evaluación Educativa  
 20 de marzo de 2025

Proyectó: Rafael Ricardo Pérez Marines – Gestión de la Evaluación Educativa  
 Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón – Líder de Calidad

Carrera 3 No.4 -78 Centro Administrativo Municipal “La Chapolera” Pitalito - Huila