

	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01 Versión:01	Página 1 de 18 28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			

**CONSOLIDADO Y ANÁLISIS DE LA EVALUACION ANUAL DE DESEMPEÑO
LABORAL DOCENTE EN EL MUNICIPIO DE PITALITO PARA EL AÑO 2023**



**SECRETARÍA 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”**

Abril 18 de 2024

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

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

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
		FORMATO	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FCO01	Página 2 de 18
		Versión:01	28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			

	Tabla de contenido	Pág.
	Presentación	3
1.	Análisis de los resultados de la evaluación de desempeño laboral anual docente 2023 de la Entidad Territorial Pitalito	3
2.	Análisis con relación a las competencias funcionales y comportamentales de la Evaluación de desempeño laboral docente 2023	7
3.	Análisis con relación a los grupos segregados de las competencias	9
3.1.	Docentes	9
3.2.	Directivos docentes	12
3.3.	Docentes orientadores	14
4.	Análisis DOFA de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes, directivos docentes y docentes orientadoras de la ETC Pitalito para el periodo de evaluación 2023	16

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD		
		FORMATO		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FCO01	Página 3 de 18	
		Versión:01	28/12/2018	
COMUNICACIÓN OFICIAL				

Presentación

A través del presente documento se desarrolla el reporte y análisis de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral –EDL- de los docentes, directivos docentes y docentes orientadores 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 con el año escolar 2023.

1. Análisis de los resultados de la evaluación de desempeño laboral anual docente 2023 de la Entidad Territorial Pitalito

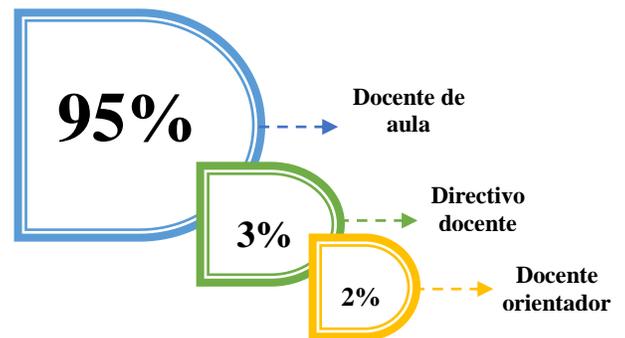
Una vez consolidado los protocolos de evaluación de desempeño laboral, fueron sujetos de evaluación anual de desempeño laboral un total de **563** docentes de aula, directivos docentes y docentes orientadores tal como se relaciona en la siguiente tabla.

Tabla 1. Relación de docentes evaluados según áreas de gestión y competencias asociadas para el año 2023.

Cargo	N. evaluados	Promedio
Docente	534	95%
Directivo docente	16	3%
Docente orientador	13	2%
Total	563	100%

Los datos referenciados en la tabla, indican que 534 de los evaluados son docentes de aula, lo que representa el (95%). Por otro lado, los directivos docentes con un porcentaje de (3%) y las docentes orientadoras con un (2%) conforman el (5%) que son 29 docentes restantes del total de los docentes sujetos de evaluación EDL en el año 2023.

Gráfica 1. Porcentajes de evaluados 2023 de la ETC Pitalito.

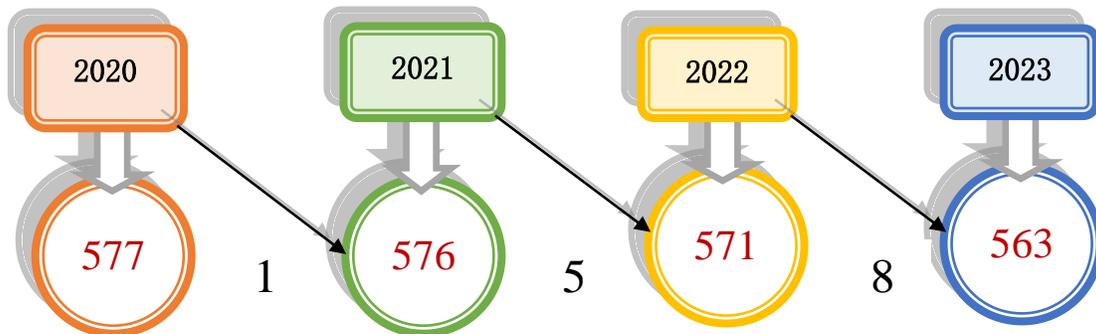


Con relación a la cantidad de docente evaluados para el periodo 2022 de 571, se presenta una disminución en (8) docentes no sujetos de evaluación anual de desempeño laboral. Está disminución se presentan por variables de la administración de la planta docente.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

Gráfica 2. Comparativo número de docentes evaluados durante el cuatrienio (2020-2023)



Durante el cuatrienio 2020-2023 en correspondencia con el número docentes sujetos de evaluación anual de desempeño laboral en cada vigencia escolar, es posible indicar una disminución progresiva en la cantidad de docentes evaluados con relación al año inmediatamente anterior. Como vemos en la gráfica, desde el año 2020 al 2023 se ha disminuido en 14 docentes que no forman parte del listado de evaluación de desempeño laboral en las distintas instituciones educativas del municipio. Como proyección para el año 2024 por vinculación de docentes y directivos docentes en periodo de prueba se espera un aumento significativo en la cantidad de evaluaciones docentes.

Tabla 3. Docentes sujetos de evaluación anual de desempeño laboral por establecimiento educativo

#	I.E.M	Docente de aula	Directivo docente	Docente orientador	Docentes total	%
1	Chillurco	11			11	1,96
2	Criollo	31	2	1	34	6,05
3	Domingo Savio	16	1	1	18	3,20
4	Escuela Normal Superior	78	4	1	83	14,77
5	Guacacallo	19	1	1	21	3,56
6	Humberto Muñoz Ordoñez	(53)*	2	1	56	9,96
7	Jorge Villamil Cordovéz	13	1	1	15	2,67
8	José Eustasio Rivera	64	2	1	67	11,92
9	La Laguna	15	1		16	2,85
10	Liceo Sur Andino	44	1	1	46	8,19
11	Montessori	55		1	56	9,96
12	Nacional	71	1	1	73	12,99
13	Palmarito	23		1	24	4,27
14	Villa Fátima	6		1	7	1,25
15	Pachakuti	1			1	0,18
16	Winnipeg	34		1	35	6,23
Total x agregación		534	16	13	563	100

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

*En la IEM Humberto Muñoz Ordoñez, son 54 docentes sujetos de evaluación, pero se entregaron 53 protocolos por causa de fallecimiento de un docente quien no fue evaluado.

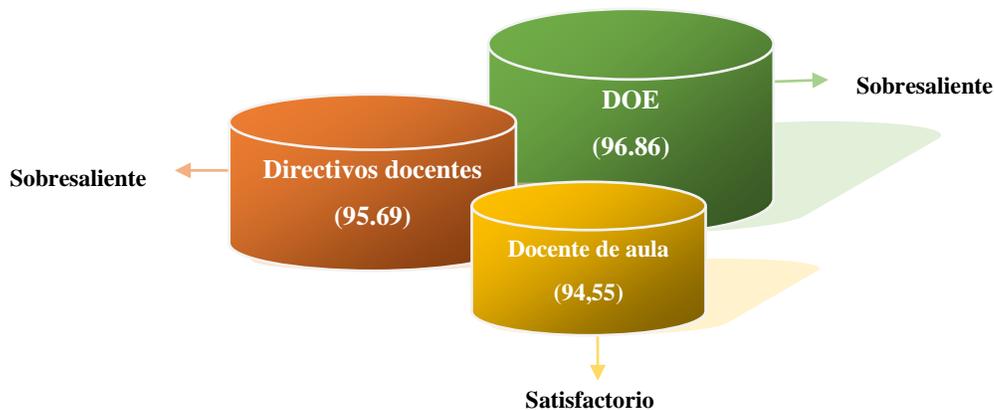
La IEM Escuela Normal Superior es la que cuenta con mayor número de docentes sujetos de evaluación de desempeño laboral, representando el (14,77%) con 83 protocolos de evaluación *tipo III*.

Tabla 3. Relación del promedio de la calificación según denominación de los cargos.

Cargo	Promedio de la calificación definitiva de las evaluaciones a nivel territorial	Categoría de desempeño
Docente de aula	94.55	Sobresaliente
Directivos docentes	95.69	Sobresaliente
Docente orientador	96.86	Sobresaliente
ET	95.69	Sobresaliente

Los resultados principales de los agregados según la naturaleza de su cargo, permite inferir que el promedio general de la calificación definitiva inferior es de los docentes de aula (94.54), seguido de los directivos docente con (95.69), y finalmente los docentes orientadores con un promedio de (96.86), siendo el promedio superior entre los tres cargos.

Gráfica 3. Diagrama de promedios de la calificación definitiva por cargos



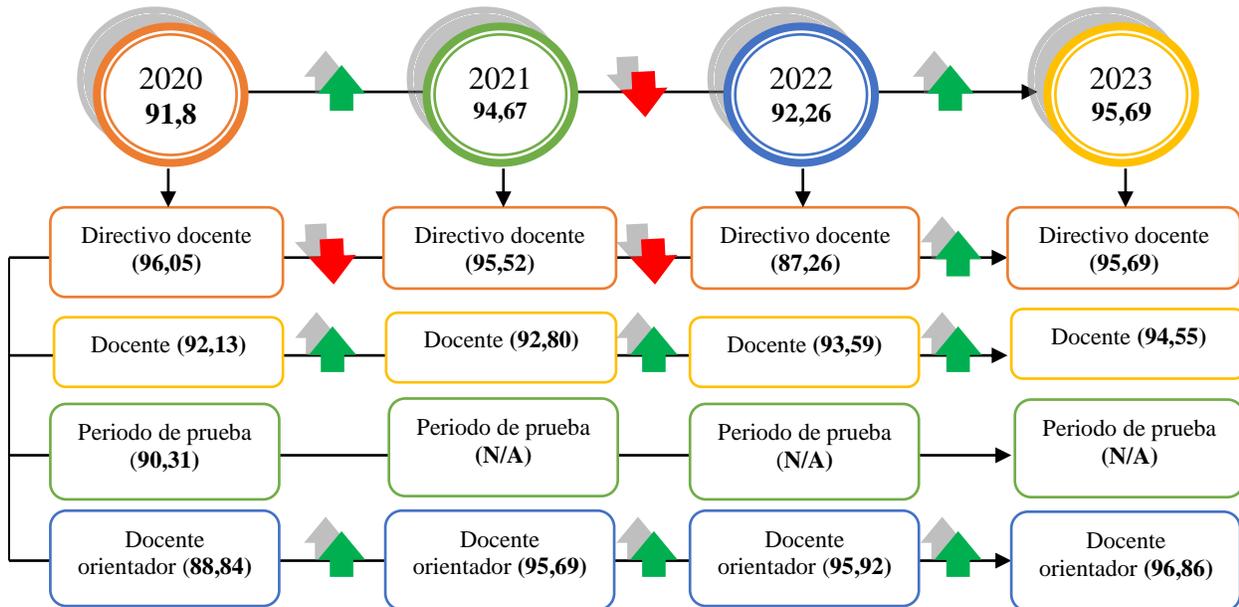
Es así que el promedio de la evaluación anual de desempeño laboral para el año 2023 de la ET corresponde a un (95,69) que según la escala de calificación del MEN, el rango es **SOBRESALIENTE**. Indicando que la relación de los promedios de las competencias de evaluación de los grupos agregados EDL 2023; el promedio de los docentes de aula se encuentra por debajo del promedio de la ET en (1,15) puntos de diferencia.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

Por otro lado, frente a un comparativo entre los resultados de los años 2022 (92.26) y 2023 (95.63) presentó un aumento del promedio en (3.37) puntos.

Gráfica 4. Comparativo promedio EDL cuatrienio 2020 -2023

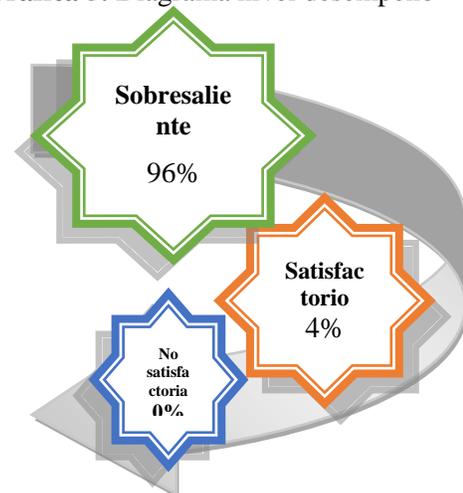


Los promedios territoriales de los resultados definitivos de la evaluación docente en el cuatrienio, permite indicar un aumento de (3,89 puntos) entre el año 2020 al 2023. Indicando mejoramiento continuo en la calificación y desempeño de la labor docente. Donde los resultados promedio de los cargos de directivo docente y docente orientador ha tenido indicadores mixtos; por otra parte, los promedios de los docentes de aula han sido consecutivos en su aumento porcentual.

Tabla 4. Relación del nivel de desempeño

Calificación definitiva	Rango	Total protocolos	Promedio
Sobresaliente	90 -100	543	96
Satisfactorio	60 – 89	20	4
No satisfactoria	1 - 59	0	0
Total		563	100%

Gráfica 5. Diagrama nivel desempeño



Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 7 de 18
		Versión:01	28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			

Los resultados de la calificación definitiva de la evaluación docente en el año 2023, permite reconocer que el (96%) de los docentes obtuvieron una calificación SOBRESALIENTE, y el (4%) SATISFACTORIA; no presentaron evaluación con rango NO SATISFACTORIA.

Tabla 5. Relación del nivel de desempeño por Institución Educativa Municipal 2023

#	I.E.M	Sobresaliente	Satisfactoria	No satisfactoria	Total x IEM
1	Chillurco	11	0	0	11
2	Criollo	34	0	0	34
3	Domingo Savio	17	1	0	18
4	Escuela Normal Superior	79	4	0	83
5	Guacacallo	21	0	0	21
6	Humberto Muñoz Ordoñez	55	1	0	56
7	Jorge Villamil Cordovéz	14	1	0	15
8	José Eustasio Rivera	63	4	0	67
9	La Laguna	16	0	0	16
10	Liceo Sur Andino	44	2	0	46
11	Montessori	50	6	0	56
12	Nacional	72	1	0	73
13	Palmarito	24	0	0	24
14	Villa Fátima	7	0	0	7
15	Pachakuti	1	0	0	1
16	Winnipeg	35	0	0	35
Total x agregación		543	20	0	563

De manera general, el nivel de calificación definitiva de los docentes, directivos docentes y docentes orientadores es sobresaliente con más del 95% del total. Según las calificaciones en cada uno de los componentes de la evaluación de desempeño, del nivel satisfactorio, dos docentes de aula deberán establecer plan de mejoramiento personal y profesional por las valoraciones en los rangos sobre 60 puntos. Siendo 1 de la IEM Escuela Normal Superior y 1 de la IEM José Eustasio Rivera.

2. Análisis con relación a las competencias funcionales y comportamentales de la evaluación de desempeño laboral docente 2023

El desempeño laboral de los docentes sujetos de la evaluación, responde a una calificación única y definitiva al finalizar cada año escolar. Esta calificación, representa una oportunidad para obtener e identificar datos, debilidades y amenazas que permitan tomar decisiones en miras de procesos continuos de mejoramiento enfocados en estrategias sobre la labor docente y sus funciones pedagógicas, didácticas y profesionales con altos estándares de calidad. En ese sentido, la calificación docente, se desarrolla a través de un enfoque de competencias, como las funcionales

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 8 de 18
		Versión:01	28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			

que representa un 70% y las comportamentales con un 30% del total de la calificación anual. Para el año escolar 2023, el resultado fue el siguiente.

Tabla 6. Relación del promedio por competencias totales.

Cargo	Funcionales 70%	Comportamentales 30%	Definitiva 100%
Docente	65,31	28,35	94,55
Directivos docentes	66,86	28,83	95,69
Docente orientador	67,80	29,06	96,86
Promedio ET	66,77	28,74	95,63

Al determinar los promedios asociados a las competencias funcionales que equivalen al 70% de la calificación, los docentes orientadores con 67,80 son los que se acercan más a la medida de la competencia; seguido de los directivos docentes con 66,86; y los docentes de aula con 65,31.

Por otro lado, las competencias comportamentales se relacionan de la siguiente manera, directivos docentes con un promedio del 28,83, docentes orientadoras 29,06 y docentes de aula con un 28,35 del 30% total. Lo que indica que los docentes orientadores están más cerca del porcentaje asociado en 0.94 puntos.

Tabla 7. Relación del promedio de competencias totales de los docentes de aula por Institución Educativa Municipal 2023

#	I.E.M	Competencias		Definitiva	# calificaciones sobre 100
		Funcional	Comportamental		
1	Chillurco	65,87	28,24	94,11	0
2	Criollo	63,93	28,28	94,28	0
3	Domingo Savio	61,73	27,68	90,25	0
4	Escuela Normal Superior	66,55	28,50	95,06	0
5	Guacacallo	65,96	28,29	94,26	0
6	Humberto Muñoz Ordoñez	63,73	27,84	94,49	1
7	Jorge Villamil Cordovéz	66,03	28,19	93,99	0
8	José Eustasio Rivera	62,65	27,34	92,22	0
9	La Laguna	61,57	28,33	94,28	0
10	Liceo Sur Andino	67,07	28,79	95,80	0
11	Montessori	65,35	28,23	93,62	0
12	Nacional	68,43	29,27	97,71	21
13	Palmarito	65,46	28,59	95,35	1
14	Villa Fátima	66,54	28,82	95,36	0
15	Pachakuti	66,83	28,08	95,63	0
16	Winnipeg	67,22	29,14	96,36	0

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

Los resultados consolidados por establecimiento educativo, indican que los promedios más altos en las calificaciones definitivas lo presentan la IEM Nacional y la IEM Winnipeg. Siendo la IEM Nacional la que presenta mayor número de calificaciones definitivas sobre (100) SOBRESALIENTE.

3. Análisis con relación a los grupos segregados de las competencias

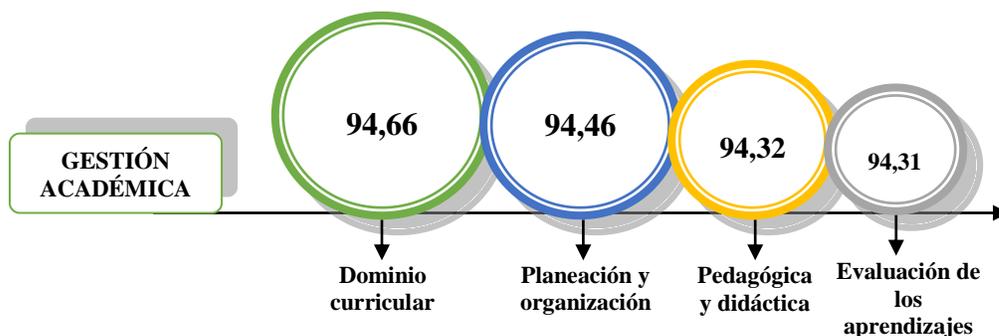
3.1. Docentes

El cargo de docentes de aula, representa el 95% de los resultados definitivos de la ET; esto corresponde a 533 evaluaciones de desempeño laboral de la vigencia 2023.

Tabla 8. Promedio de las competencias funcionales de los docentes

Área	Competencias			
Gestión académica	Dominio curricular	Planeación y organización	Evaluación de los aprendizajes	Pedagógica y didáctica
39,39	94,66	94,46	94,31	94,32
Gestión administrativa	Uso de recursos		Seguimiento de procesos	
13,53	94,36		93,31	
Gestión comunitaria	Comunicación institucional		Interacción con la comunidad y el entorno	
18,44	93,84		93,97	

Gráfica 7. Promedio de competencias funcionales de la gestión académica de los docentes



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.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01 Versión:01	Página 10 de 18 28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			

Tabla 9. Valor porcentual asociado a la concertación de la gestión académica

#	I.E.M	Valor asignado a la gestión académica
1	Chillurco	40%
2	Criollo	40%
3	Domingo Savio	20% al 40%
4	Escuela Normal Superior	40%
5	Guacacallo	60%
6	Humberto Muñoz Ordoñez	40%
7	Jorge Villamil Cordovéz	40%
8	José Eustasio Rivera	40% al 50%
9	La Laguna	20% al 40%
10	Liceo Sur Andino	60%
11	Montessori	50%
12	Nacional	50%
13	Palmarito	40%
14	Villa Fátima	35%
15	Pachakuti	30%
16	Winnipeg	30%

Las competencias asociadas a la gestión académica son (4); a nivel municipal tenemos que la competencia de “dominio curricular” con un promedio de 94,66 es la mejor calificada; por otra parte, “evaluación de los aprendizajes” con promedio de 94,31, representa el valor inferior entre las cuatro.

Con relación al año 2022, los resultados de esta gestión, continúan con el mismo patrón, siendo “el dominio curricular” una fortaleza y “evaluación de los aprendizajes” una oportunidad para el mejoramiento.

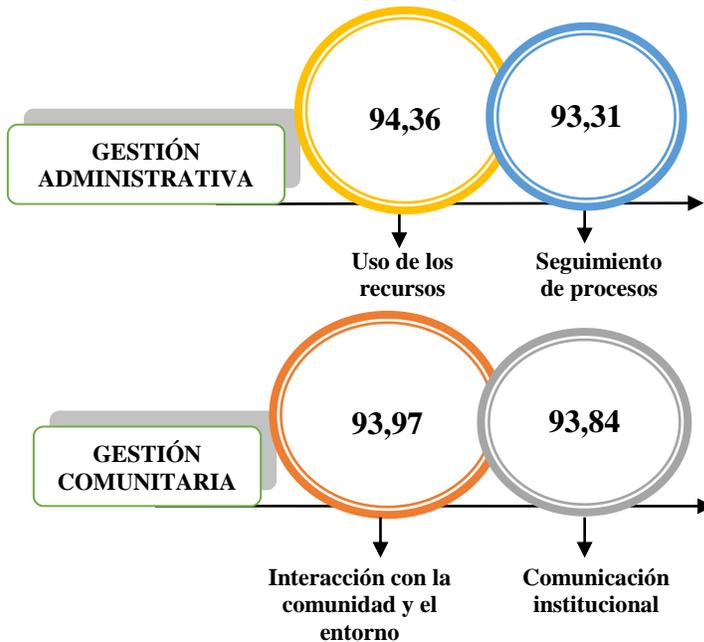
Tabla 10. Fortalezas y oportunidades de la gestión académica de los establecimientos educativos

#	Competencias académicas			
	Dominio curricular	Planeación y organización	Evaluación de los aprendizajes	Pedagógica y didáctica
FORTALEZAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEM Escuela Normal Superior ▪ IEM Guacacallo ▪ IEM Nacional ▪ IEM La Laguna ▪ IEM Criollo ▪ IEM Chillurco ▪ IEM Liceo Sur Andino ▪ IEM Winnipeg ▪ IEM Humberto Muñoz Ordoñez 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEM Montessori ▪ IEM Palmarito ▪ IEM José Eustasio Rivera ▪ IEM Jorge Villamil Cordovéz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEM Pachakuti ▪ IEM Villa Fátima ▪ IEM Domingo Savio 	
OPORTUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEM: José Eustasio Rivera 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEM Escuela Normal Superior ▪ IEM Pachakuti ▪ IEM Criollo ▪ IEM Domingo Savio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEM Guacacallo ▪ IEM Montessori ▪ IEM Nacional ▪ IEM Palmarito ▪ IEM Liceo Sur Andino ▪ IEM Winnipeg ▪ IEM Jorge Villamil Cordovéz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEM: Guacacallo ▪ IEM La Laguna ▪ IEM Chillurco ▪ IEM Humberto Muñoz Ordoñez ▪ IEM Villa Fátima

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

Gráfica 8. Promedio de competencias funcionales de la gestión administrativa y comunitaria de los docentes



La 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 (Guía 31, EDL), por lo tanto, el desarrollo de las competencias asociadas a esta gestión, indican que “uso de los recursos” con promedio de 94,36 es la mejor calificada; así mismo el “seguimiento de los recursos” con 93,31 indica el valor menor.

Ahora con respecto a la gestión comunitaria, entendida como la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad

educativa y apoyar el logro de las metas institucionales (Guía 31, EDL), los resultados nos presentan que la competencia “interacción con la comunidad” con promedio de 93,97 es mayor a “comunicación institucional” con promedio de 93,84.

Tabla 11. Fortalezas y oportunidades de las gestiones administrativa y comunitaria de los establecimientos educativos

#	Competencias administrativas		Competencias comunitaria	
	Uso de los recursos*	Seguimiento de procesos*	Interacción con la comunidad y el entorno	Comunicación institucional
FORTALEZAS	IEM Guacacallo	IEM Escuela Normal Superior	IEM Escuela Normal Superior	IEM Guacacallo
	IEM Montessori	IEM Palmarito	IEM Montessori	IEM Nacional
	IEM Nacional	IEM Criollo	IEM La Laguna	IEM Pachakuti
	IEM Pachakuti	IEM Chillurco	IEM Chillurco	IEM Palmarito
	IEM La Laguna	IEM Humberto Muñoz Ordoñez	IEM José Eustasio Rivera	IEM Criollo
	IEM Liceo Sur Andino	IEM Domingo Savio	IEM José Eustasio Rivera	IEM Liceo Sur Andino
	IEM José Eustasio Rivera		IEM Domingo Savio	IEM Winnipeg
	IEM Villa Fátima			IEM Villa Fátima
	IEM Jorge Villamil Cordovéz			IEM Jorge Villamil Cordovéz

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

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

OPORTUNIDAD	IEM Escuela Normal Superior	IEM Guacacallo	IEM Guacacallo	IEM Escuela Normal Superior
	IEM Palmarito	IEM Montessori	IEM Nacional	IEM Montessori
	IEM Criollo	IEM Nacional	IEM Pachakuti	IEM La Laguna
	IEM Chillurco	IEM Pachakuti	IEM Palmarito	IEM Chillurco
	IEM Humberto Muñoz Ordoñez	IEM La Laguna	IEM Criollo	IEM José Eustasio Rivera
	IEM Domingo Savio	IEM Liceo Sur Andino	IEM Liceo Sur Andino	IEM Domingo Savio
		IEM José Eustasio Rivera	IEM Winnipeg	
		IEM Villa Fátima	IEM Villa Fátima	
		IEM Jorge Villamil Cordovéz	IEM Jorge Villamil Cordovéz	

*En la gestión administrativa, la IEM Winnipeg obtuvo el mismo promedio para ambas competencias.

Finalmente, el 30% restante de la calificación definitiva del desempeño laboral docente corresponde a las competencias comportamentales; de ahí que para el año 2023, las tres competencias concertadas de manera mayoritaria fueron “compromiso social e institucional”, “trabajo en equipo” y “liderazgo”.

Grafica 9. Principales competencias comportamentales docentes



3.2. Directivos docentes

El cargo de los directivos docentes representa el 3% de los resultados definitivos de la ET; esto corresponde a 16 evaluaciones de desempeño laboral de la vigencia 2023.

Tabla 12. Promedio de las competencias funcionales de los directivos docentes.

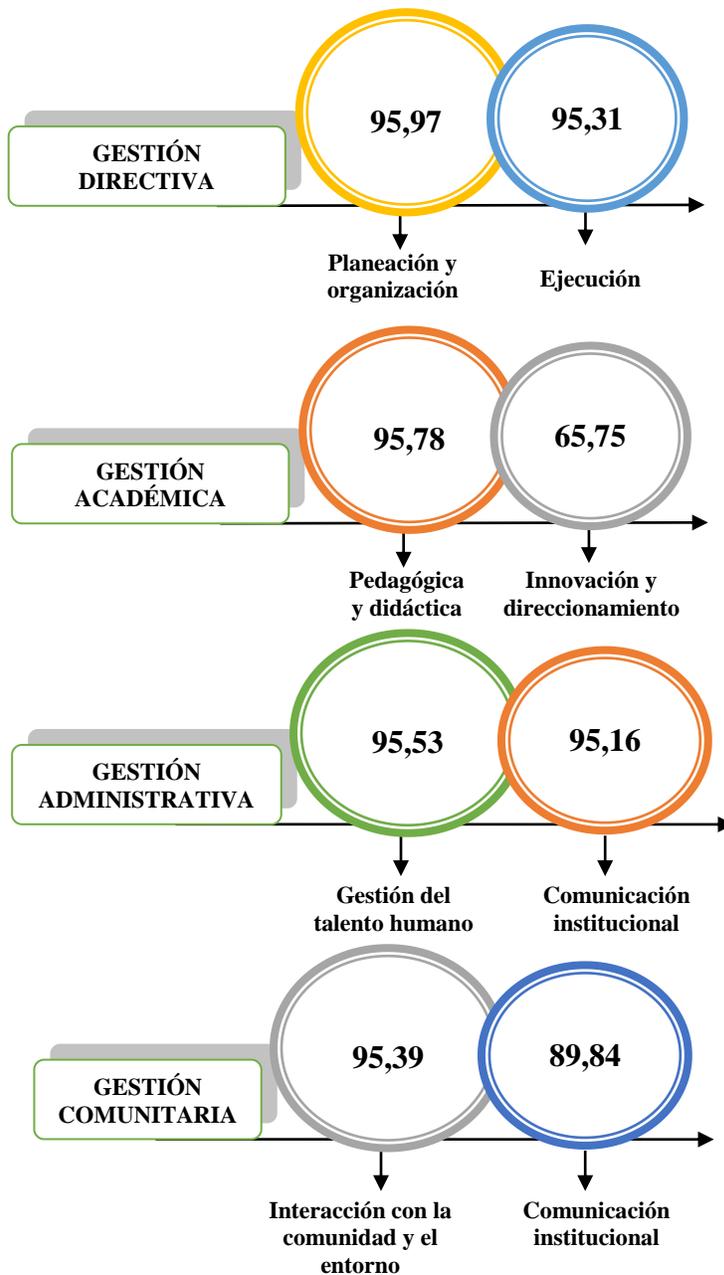
Área	Competencias	
	Planeación y organización directiva	Ejecución
Gestión directiva	95,97	95,31
25,86		
Gestión académica	Pedagógica y didáctica	Innovación y direccionamiento de procesos
17,97	95,78	65,75
Gestión administrativa	Administración de los recursos	Gestión del talento humano
11,36	95,16	95,53
Gestión comunitaria	Comunicación institucional	Interacción con la comunidad y el entorno

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

16,99	89,84	95,39
-------	-------	-------

Gráfica 10. Promedio de competencias funcionales de los directivos docentes



Una vez realizada la consolidación de las competencias funcionales de los directivos docentes, con relación a sus áreas de gestión podemos identificar lo siguiente;

“Planeación y organización directiva” con un promedio de 95,97 es la competencia más alta de los directivos docentes y responde directamente a la gestión directiva. Por otro lado, la competencia de “innovación y direccionamiento” presenta el promedio inferior con 65,75 ligada a la gestión académica. El reconocimiento de la competencia inferior nacida de la evaluación de desempeño laboral anual, fundamente la necesidad hacia el fortalecimiento directivo en procesos de innovación propios de la labor directiva del equipo rector y coordinador de las instituciones educativas oficiales de la ET.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

Grafica 11. Principales competencias comportamentales de los directivos docentes



En contraste con lo anterior, el 30% restante de la calificación definitiva del desempeño laboral de los directivos docentes corresponde a las competencias comportamentales; de ahí que para el año 2023, las tres competencias concertadas de manera mayoritaria fueron “trabajo en equipo”, “compromiso social e institucional” y “liderazgo”.

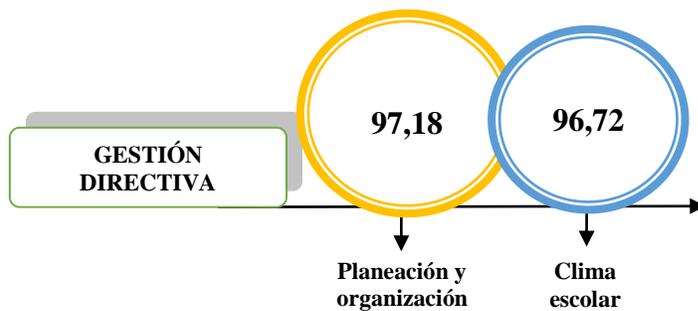
3.3. Docentes orientadoras

El cargo de las docentes orientadoras representa el 2% de los resultados definitivos de la ET; esto corresponde a 13 evaluaciones de desempeño laboral de la vigencia 2023.

Tabla 13. Promedio de las competencias funcionales de las docentes orientadoras.

Área	Competencias		
	Clima escolar	Planeación y organización	
Gestión directiva	96,72	97,18	
20,89			
Gestión académica	Diagnóstica y orientación escolar		
24,64	96,76		
Gestión comunitaria	Participación y convivencia	Proyección a la comunidad	Prevención de riesgos
22,30	96,76	96,45	96,10

Gráfico 12. Relación de los promedios por competencias funcionales.

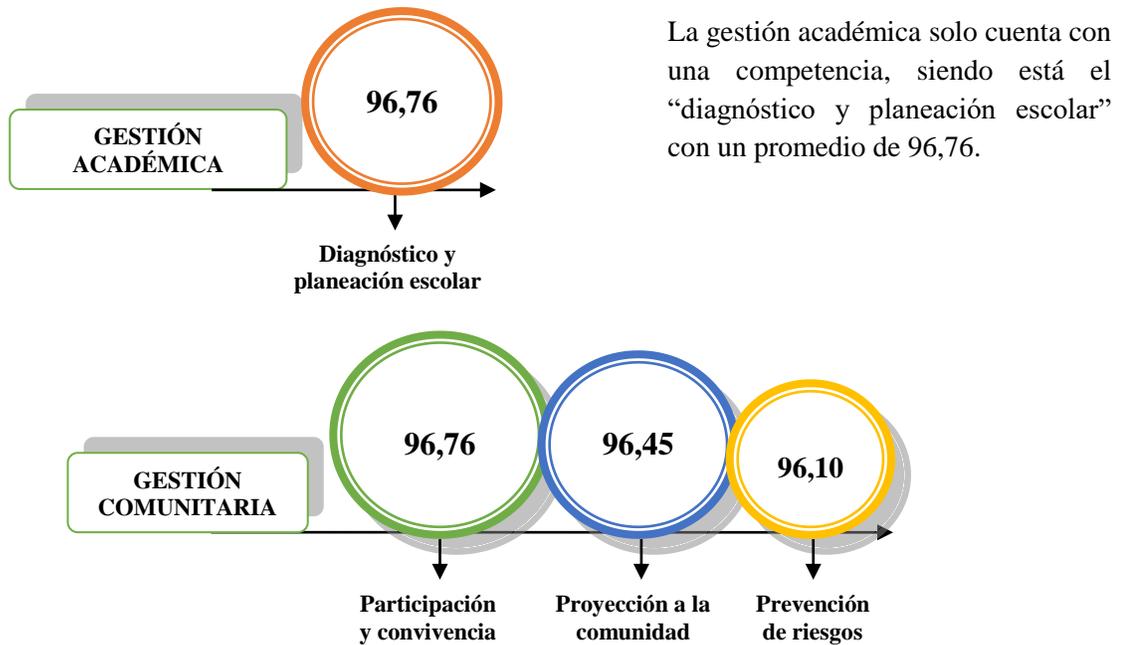


El desarrollo de la gestión directiva según los resultados de la evaluación de desempeño laboral de las docentes orientadoras, indican que la principal competencia que desarrollan es la “planeación y organización” con un 97,18 de promedio, correspondiendo a la gestión directiva.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 15 de 18
		Versión:01	28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			



Por último, frente a la gestión comunitaria, la competencia de “participación y convivencia” con un promedio de 96,76 es la mejor calificada, seguido de “proyección a la comunidad” con 96,45; y finalmente “prevención de riesgos” representa una oportunidad por ser la menor valorada en la calificación definitiva.

▪ **Grafica 13.** Principales competencias comportamentales docentes orientadores



De manera que el 30% restante de la calificación definitiva del desempeño laboral de los directivos docentes corresponde a las competencias comportamentales; de ahí que para el año 2023, las tres competencias concertadas de manera mayoritaria fueron “trabajo en equipo”, “negociación y mediación” y “liderazgo y motivación al logro”.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
		FORMATO	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FCO01	Página 1 de 18
		Versión:01	28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			

4. Análisis DOFA de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes, directivos docentes y docentes orientadoras de la ETC Pitalito para el periodo de evaluación 2023

Tabla 14. Matriz D.O.F.A EDL 2023

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docente: Las competencias de “evaluación de los aprendizajes”, “seguimiento de procesos” y “comunicación institucional”, representan los promedios inferiores en atención al desarrollo edl definitivo. ▪ Directivo docente: Las competencias de “innovación y direccionamiento” y “comunicación institucional” representan los promedios inferiores en atención al desarrollo edl definitivo. ▪ Docente orientador: Las competencias de “prevención de riesgos” y “proyección a la comunidad” representan los promedios inferiores en atención al desarrollo edl definitivo. ▪ Las notificaciones a la calificación definitiva del proceso de evaluación de desempeño están siendo mal notificadas, entre las observaciones se presentan, fecha dentro del periodo de evaluación, distintas fechas entre la notificación y la firma, la entrega sin firma de evaluados. ▪ En algunos casos no se realiza seguimiento a lo concertado en la evaluación de desempeño, por lo tanto, la calificación definitiva rompe el principio sustentado en evidencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es fundamental que el proceso de acompañamiento y seguimiento al desarrollo de la evaluación de desempeño laboral docente por parte de los directivos docentes se asuma desde lo sistemático, continuo y que sea constantemente retroalimentado en virtud de las contribuciones individuales y las evidencias de evaluación de manera objetiva y comunicadas a los actores del proceso desarrollando instrumentos de seguimiento que le permitan a los directivos docentes realizar acciones de monitoreo y observación que les permitan dar respuesta a la recolección de la información propia del proceso EDL. ▪ Nuevo equipo directivo en virtud del concurso de méritos en distintas IEM, que posibilita fortalecimiento en el desarrollo de cada una de las actividades de la evaluación de desempeño laboral, siendo fortalecido desde el inicio de la concertación hasta la calificación definitiva, por lo tanto, se pretende y debe fortalecer a través de asistencia técnica. ▪ Establecimiento y puesta en marcha de instrumentos de valoración empleados como insumos ante el seguimiento a la evaluación docente.
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docente: Las competencias de “dominio curricular”, “uso de los recursos” e “interacción con la comunidad y el entorno” representan fortalezas derivadas del proceso edl definitivo. ▪ Directivo docente: Las competencias de “planeación y organización” y “pedagógica y didáctica” representan fortalezas derivadas del 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El desarrollo del proceso de evaluación de desempeño laboral docente indica dificultades que a largo plazo configurarían amenazas, cuando los establecimientos educativos no organizan el proceso de manera interna, recogiendo cada una de las etapas con sus respectivas actividades y responsables del mismos de ahí la deficiencia en el

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01 Versión:01	Página 2 de 18 28/12/2018
COMUNICACIÓN OFICIAL			

<p>proceso edl definitivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docente orientador: Las competencias de “planeación y organización”, “diagnóstico y planeación escolar” y “participación y convivencia” representan fortalezas derivadas del proceso edl definitivo. ▪ Un significativo número calificaciones definitivas en rango de sobresaliente, el 96% del total de docente sujetos de evaluación. ▪ El seguimiento al desarrollo de las actividades del proceso de evaluación por parte del área, permite identificar debilidades y plantear planes de mejoramiento. ▪ La recepción del cargue de la evaluación y calificación definitiva directamente en el Sistema Humano, permite validar la realización de todo el personal sujeto de evaluación. 	<p>seguimiento continuo durante todo el periodo escolar, lo cual se manifiesta en la poca o nula retroalimentación a los docentes sobre el aporte del ponderado de sus funciones en las contribuciones que le realizan a la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El proceso de evaluación de desempeño debe dar cumplimiento a los principios de continuidad, ser sistemático y basado en la evidencia que permita se obtengan resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar las decisiones oportunas y acciones efectivas, por eso es necesario que el proceso dentro de los establecimientos educativos sea transversal a toda la gestión directiva, coherente y principalmente articulada para mitigar las dificultades que se viene presentando.
--	--

Una vez consolida la información resultante de la evaluación anual ordinaria de desempeño laboral docente para el periodo de evaluación, comprendido entre el 23 de enero al 17 de diciembre de 2023, es preciso indicar los aspectos de fortalecimiento según el desarrollo de las competencias inherentes al cargo.

Para docentes de aula:

- **Competencia de evaluación de los aprendizajes:** Comprendida como la 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.
- **Competencia de seguimiento de procesos:** Comprendida como la 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.
- **Competencia de comunicación institucional:** Comprendida como la 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.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD		
		FORMATO		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FCO01	Página 3 de 18	
		Versión:01	28/12/2018	
COMUNICACIÓN OFICIAL				

Para directivos docentes:

- **Competencia de innovación y direccionamiento de procesos académicos:** Comprendida como la capacidad para ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno.
- **Competencia de comunicación institucional:** Comprendida como la capacidad para crear canales de comunicación efectivos entre diferentes estamentos de la comunidad educativa y propiciar un ambiente favorable para la convivencia armónica, el desarrollo de identidad y de competencias ciudadanas, y la ejecución de proyectos institucionales.

Para docentes orientadoras:

- **Competencia de prevención de riesgos:** Comprende la capacidad de identificación de riesgos físicos y psicosociales de los estudiantes para incluirlos en el manual de gestión del riesgo de la institución, proponiendo acciones de seguridad que favorezcan la integridad de los estudiantes.
- **Competencia de 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.

JHONATAN RÍOS MURILLO
 Profesional Universitario
 Área de Calidad Educativa
 Gestión de la evaluación Educativa

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa