

	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 1 de 17
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

**CONSOLIDADO Y ANÁLISIS DE LA EVALUACION ANUAL DE DESEMPEÑO  
LABORAL DOCENTE EN EL MUNICIPIO DE PITALITO HUILA PARA EL AÑO 2020**



**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”**

**Marzo 01 del 2021**

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	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01 Versión:01	Página 2 de 17 28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

<b>Tabla de contenido</b>		<b>Pág.</b>
	Presentación	3
1.	Análisis de los resultados de la evaluación de desempeño laboral anual docente 2020 de la Entidad Territorial Pitalito	3
2.	Análisis con relación a las competencias funcionales y comportamentales de la Evaluación de desempeño laboral docente 2020	6
3.	Análisis con relación a los grupos segregados de las competencias funcionales	7
3.1.	Con relación a los docentes de aula y en periodo de prueba	7
3.1.1.	Matriz Dofa de los resultados de la evaluación docente	9
3.2.	Con relación a los directivos docentes (coordinadores)	10
3.2.1.	Matriz DOFA de los resultados de la evaluación de directivos docentes	12
3.3.	Con relación a los docentes orientadores	13
3.3.1.	Matriz DOFA de la evaluación de las docentes orientadoras	15
4.	Conclusiones	16

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

## Presentación

Este documento desarrolla el análisis y reporte de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral de los docentes, directivos docentes y docentes orientadores que se rigen por el Decreto de Ley 1278 de 2002, vinculados en propiedad en las Instituciones Educativas Municipales Oficiales del Municipio de Pitalito en correspondencia con el año escolar.

### 1. Análisis de los resultados de la evaluación de desempeño laboral anual docente 2020 de la Entidad Territorial Pitalito

Frente al proceso de caracterización de los educadores quienes fueron sujetos de la evaluación anual de desempeño laboral, para la vigencia del año 2020 se evaluaron un total de 577 docentes, directivos docentes y docentes orientadores según la agregación respectiva como se presenta en la siguiente tabla.

**Tabla 1.** Relación de docentes evaluados según áreas de gestión y competencias asociadas para el año 2020.

Cargo	N. evaluados	Porcentaje
Docente	548	94,96%
Coordinador	11	1,91%
Docente orientador	14	2,43%
Docente periodo de prueba	4	0,7
<b>Total</b>	<b>577</b>	<b>100%</b>



A partir de la tabla anterior podemos identificar que el 95,66% de los evaluados son docentes de aula con un porcentaje del (94,96%) y docentes en periodo de prueba con un porcentaje del (0,7%) del total de la planta docente sujeta de la evaluación anual.

Por otro lado, los directivos docentes aplican únicamente para los coordinadores, el porcentaje fue de (1,91%) y las docentes orientadoras escolares con un (2,43%) respectivamente.

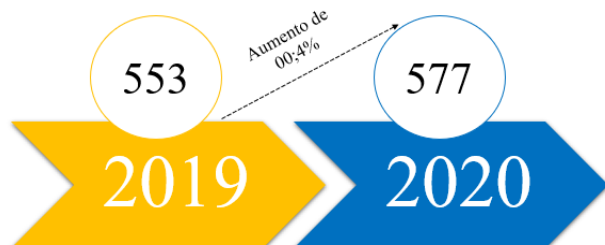
Según reporte del consolidado de las evaluaciones, en el año 2019 se evaluaron un total de 553

funcionarios entre docentes, directivos docentes y docentes orientadores; lo que en relación con el total para el año 2020 (577) encontramos un aumento de significativo de 24 docentes vinculados a

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

la planta oficial de nuestra entidad territorial; lo que representa un incremento en de 0,04% anual de docentes evaluados con respecto al año anterior.

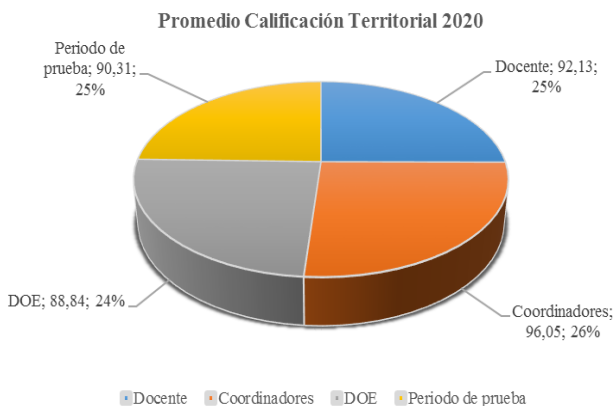


Es importante reconocer, que la planta docente viabilizada es de carácter dinámico, y el aumento progresivo anual se debe a situaciones como traslados desde otras ET, concurso de méritos y movimientos de los docentes que pertenecen al Decreto 2277, quienes terminan su ciclo laboral por pensión, retiro y/o vejez. Lo cual, posibilita que las vacantes creadas formen parte y se regulen bajo el Decreto 1278 de 2002.

**Tabla 2.** Relación del promedio de la calificación según denominación de los cargos.

Cargo	Promedio de la calificación total de las evaluaciones a nivel territorial
Docente	92.13
Directivos docentes (Coordinador)	96.05
Docente orientador	88.84
Docente periodo de prueba	90.31
<b>Total</b>	<b>91.83</b>

Con relación al promedio de las calificaciones de los resultados de las evaluaciones por agregados según la distribución de los cargos. En la ET los directivos docentes son los que obtuvieron el promedio general de la calificación más alta con relación a los demás grupos, que corresponde a un (96.05), seguido de los docentes de aula con un valor de (92.13), y en periodo de prueba con (90.31) y finalmente las docentes orientadoras con un (88.84).



Frente al total del promedio de la evaluación anual de desempeño laboral para el año 2020, este corresponde a un (91.83) que según la escala de calificación del MEN, el rango es **Sobresaliente**.

A partir de lo anteriormente expuesto, la valoración de cada una de las competencias (con base en las contribuciones individuales y las actuaciones intencionales), así como el resultado final de la

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

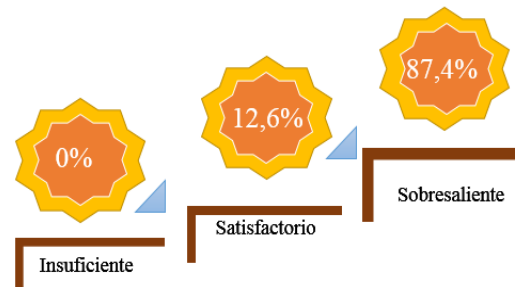
evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente, se expresan en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos (MEN, 2009) que corresponde a las categorías cualitativas que se presentan a continuación:

<b>Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa</b>	
<b>Categoría de desempeño</b>	<b>Puntaje</b>
Sobresaliente	Entre 90 y 100 puntos
Satisfactorio	Entre 60 y 89 puntos
Insatisfactorio	Entre 1 y 59 puntos

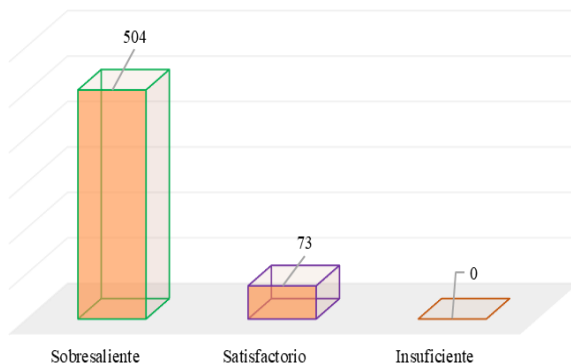
Tomando como base esta escala de calificación, se presenta a continuación la siguiente tabla discriminada según las categorías.

**Tabla 3.** Relación del nivel de desempeño.

<b>Nivel de desempeño 2020</b>		
<b>Niveles</b>	<b>Total</b>	<b>Promedio</b>
Sobresaliente	504	87,4%
Satisfactorio	73	12,6%
Insuficiente	0	0
<b>Total</b>	<b>577</b>	<b>100%</b>



**Nivel de desempeño 2020**



Como vemos en la distribución de datos en la tabla anterior, se puede identificar que el nivel de desempeño según la escala de la calificación de todos los docentes sujetos de la evaluación de desempeño laboral dentro del periodo escolar 2020, fue **sobresaliente** con un promedio mayoritario de (87,4%), y el nivel **satisfactorio** con un (12,6%), que entre ambos representa el 100% de los educadores evaluados. Es importante reconocer, que no se presentaron calificaciones insatisfactorias en la ET.

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

## 2. Análisis con relación a las competencias funcionales y comportamentales de la Evaluación de desempeño laboral docente 2020

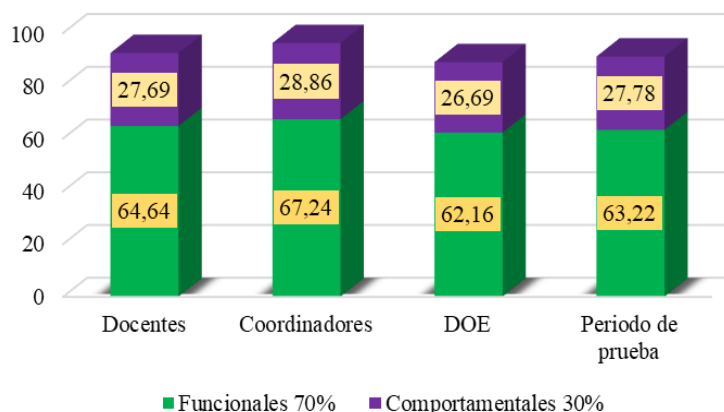
El desempeño laboral de los docentes sujetos de la evaluación, responde a una calificación única y total al finalizar cada año escolar. Esta calificación, representa una oportunidad para obtener e identificar datos, debilidades y amenazas que permitan tomar decisiones en miras de procesos continuos de 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 que representa un 70% y las comportamentales con un 30% del total de la calificación anual. Para el año escolar 2020, el resultado fue el siguiente.

**Tabla 4.** Relación del promedio por competencias totales:

Promedio de las Competencias		
Cargo	Funcionales 70%	Comportamentales 30%
Docente	64.64	27.69
Coordinador -DD	67.24	28.86
Docente orientador -DOE	62.16	26.69
Docente en periodo de prueba	63.22	27.78
<b>Total</b>	<b>64.31</b>	<b>27.75</b>

A partir de los referentes estadísticos que nacen de la tabla anterior, podemos identificar que frente al desarrollo de las competencias funcionales que equivale al 70% de la calificación, los directivos docentes (coordinadores) en relación a las áreas de gestión representan el 67,24%, los docentes (aula y periodo de prueba) con un 63,93% y las docentes orientadoras con un 63,22%. A nivel territorial, el promedio de las competencias

**Relación de competencias EDL 2020**



funcionales es de un 64,31% del 70% equivalente, es decir, una diferencia de 5,69%.

Por otro lado, las competencias comportamentales aplicadas, se relaciona de la siguiente manera, docentes



de la Evaluación Educativa

Calidad Educativa

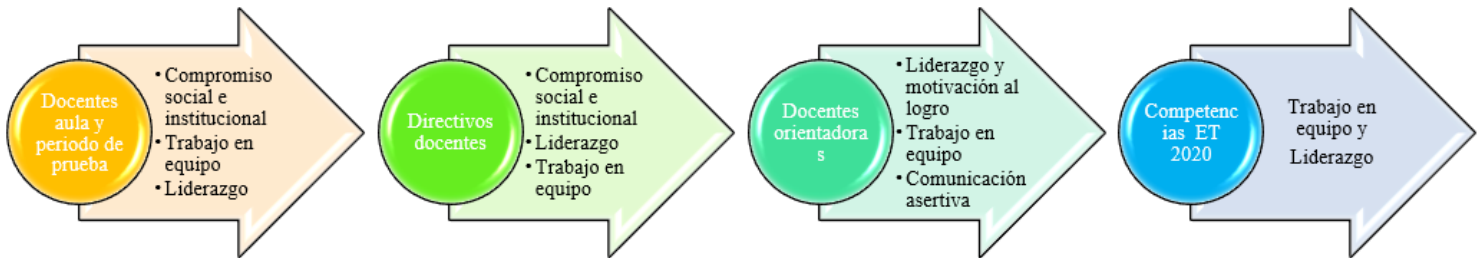
Administrativo Municipal "La Chapolera" Pitalito - Huila

(incluye directivos y periodo de prueba) con un promedio del 28, 11% del 30% total. Y las docentes orientadoras con un 26,78% del 30% total.

**Tabla 5.** Relación de las principales competencias comportamentales asociadas a la evaluación.

Competencias comportamentales asociadas		
Docentes	Directivos docentes	Docentes orientadoras
Compromiso social e institucional	Compromiso social e institucional	Liderazgo y motivación al logro
Trabajo en equipo	Liderazgo	Trabajo en equipo
Liderazgo	Trabajo en equipo	Comunicación asertiva

Como se puede identificar en la anterior tabla, la competencia desarrollada de manera mayoritaria por las segregaciones de la evaluación corresponde al trabajo en equipo, seguido del liderazgo como competencias asociadas a la distribución de los cargos en el año 2020.

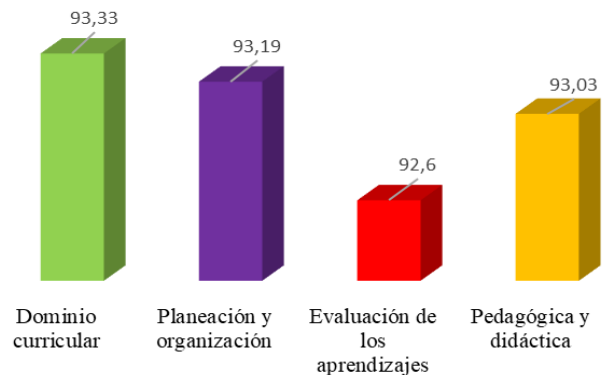


### 3. Análisis con relación a los grupos segregados de las competencias funcionales

#### 3.1. Con relación a los docentes de aula y en periodo de prueba.

Área	Promedio
Gestión académica	36.72
Competencia	Promedio
Dominio curricular	93.33
Planeación y organización	93.19
Evaluación de los aprendizajes	92.60
Pedagógica y didáctica	93.03

Promedio de las Competencias de la Gestión Académica



En el área de la gestión académica asociada a los docentes de aula y en periodo de prueba, la competencia que obtuvo el promedio de mayor

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

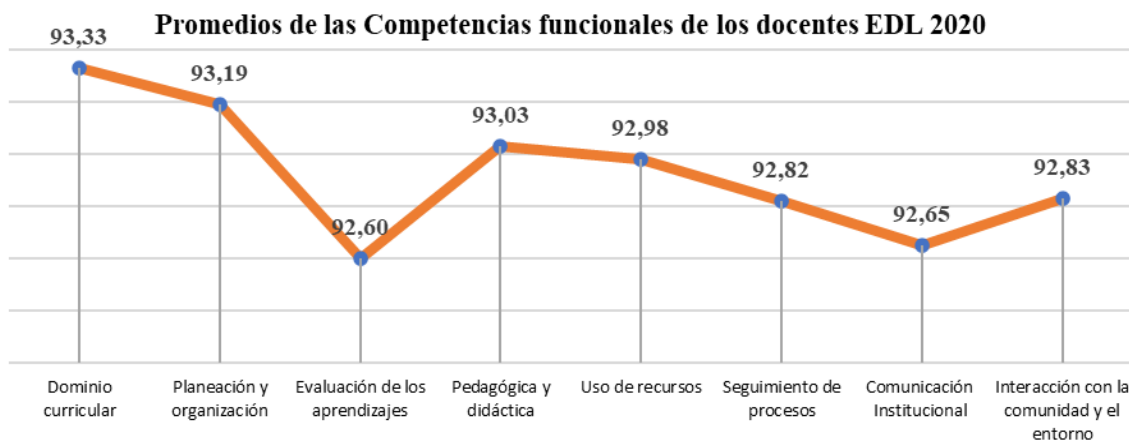
desempeño fue el dominio curricular con un (93,33) y la de menor desempeño fue la evaluación de los aprendizajes con un (92,60).

Área	Promedio
Gestión administrativa	13.02
Competencia	Promedio
Uso de recursos	92.98
Seguimiento de procesos	92.82

Área	Promedio
Gestión comunitaria	14.86
Competencia	Promedio
Comunicación institucional	92.65
Interacción con la comunidad y el entorno	92.83



Frente al área de la gestión administrativa asociada a las competencias de los docentes de aula y en periodo de prueba, dado que únicamente se desarrollan dos; podemos identificar de manera clara, que la competencia de uso de recursos con un (92, 98) obtuvo el mayor promedio y la competencia de seguimiento de procesos obtuvo el menor promedio con un (92, 82). Con referencia a estos resultados la diferencia entre ambas fue de (0,16). Por otro lado, como se puede observar frente al área de gestión comunitaria, la competencia de mayor promedio fue la interacción con la comunidad y el entorno, con un promedio de (92, 83) y el menor desarrollo fue la comunicación institucional con un (92,65) de promedio. La diferencia entre ellas se situó en un (0,28).



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 9 de 17 28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

### 3.1.1. Matriz Dofa de los resultados de la evaluación docente.

<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dentro de la gestión académica, la competencia evaluación de los aprendizajes es la que refleja el menor promedio de desempeño; esto puede estar directamente vinculado a las dificultades que tienen los docentes para desarrollar procesos de evaluación formativa, que tenga en cuenta el progreso de competencias con corte metacognitivo, de retroalimentación y regulación dentro de las actividades pedagógicas y didácticas.</li> <li>• El uso, manejo e implementación de las Tics y las herramientas digitales en el sector educativo para fortalecer la práctica pedagógica y didáctica con miras en modelos más interactivo y multimedia con los estudiantes.</li> <li>• Los resultados de las evaluaciones externas como un eje que permita direccionar y crear estrategias para mejorar los aprendizajes enmarcados en los criterios de evaluación emanados por el MEN y el ICFES.</li> <li>• La divulgación de los criterios de evaluación y de seguimiento a los procesos formativos a los demás actores de la comunidad educativa, especialmente a los padres de familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar acciones de tipo formativo que apoyen los procesos de capacitación y formación constante de los docentes principalmente en evaluación formativa, además de apoyar desde la formación y capacitación actualización sobre pedagógica y didáctica para fortalecer los procesos de enseñanza en miras de las nuevas corrientes y tendencias en el sector educativo.</li> <li>• Fortalecer la competencia de planeación y organización a través de asesoramiento, acompañamiento y talleres focalizados sobre currículo, planes de área, creación de unidades didácticas y aprendizajes en profundidad y significativos que inviten a desarrollar actividades de investigación en el aula.</li> <li>• Formación y capacitación a los docentes en herramientas digitales, plataformas educativas, sistemas operativos asociados a los procesos de enseñanza y aprendizaje.</li> <li>• Dar apertura a procesos de investigación disciplinar y pedagógico con carácter teórico, científico y formativo que permita que los docentes sean investigadores reconocidos mediante la divulgación de las experiencias.</li> <li>• Incentivar, motivar y reconocer la labor docente en miras del fortalecimiento individual, colectivo e institucional.</li> </ul>
<b>Fortalezas</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El dominio curricular en virtud del promedio en las competencias académicas es el que refleja una mayor apropiación,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocer el valor de la evaluación como un factor determinante para tomar acciones de mejoramiento continuo dentro del</li> </ul>

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

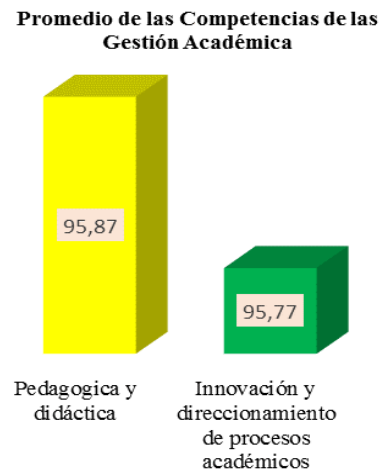
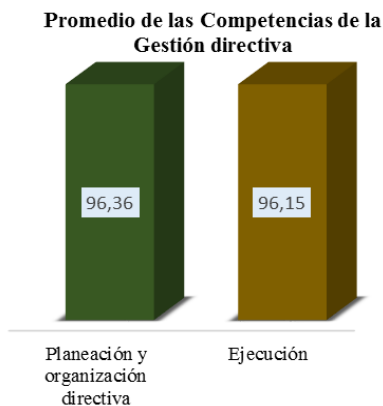
	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 10 de 17
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

<p>puesto que se entrelaza directamente en las planeaciones curriculares, las actualizaciones de planes de estudios y la flexibilización curricular con relación a los estándares, las competencias, los DBA que fueron adaptadas a las dinámicas del trabajo en casa, la priorización de los contenidos y la elaboración de guías de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La capacidad y resiliencia de la labor docente para adaptarse y responder a la coyuntura y valor social de su carácter trasformador de realidades.</li> </ul>	<p>desarrollo de los planes de desarrollo personal y profesional que le aporte a la formación docente y a los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de las instituciones educativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No establecer y desarrollar los anexos 05 de contribuciones, criterios y evidencias de la evaluación como un insumo que es transversal al proceso evaluativo, puesto que se desconoce las especificaciones técnicas de la guía 31.</li> <li>La brecha de conectividad, de herramientas básicas informáticas y formación tecnológica en sistemas para el desarrollo de las actividades docentes que respondan a la virtualidad.</li> </ul>
Análisis Interno	Análisis externo

### 3.2. Con relación a los directivos docentes (coordinadores).

Área	Promedio
Gestión directiva	27.93
Competencia	Promedio
Planeación y organización directiva	96.32
Ejecución	96.15

Área	Promedio
Gestión académica	18.70
Competencia	Promedio
Pedagógica y didáctica	95.87
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	95.77



Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

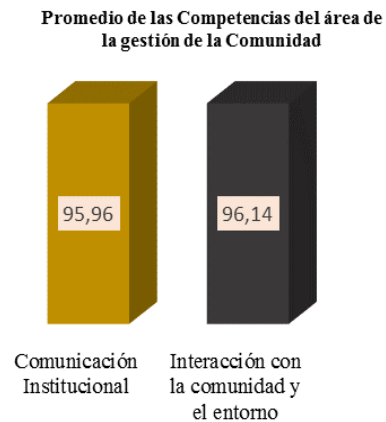
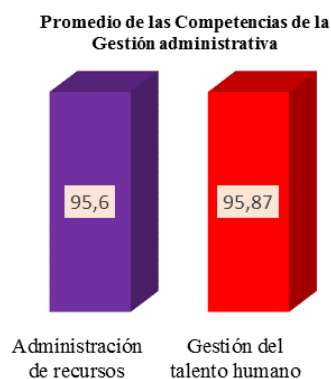
	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01	Página 11 de 17
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

El desarrollo de las competencias de los directivos docentes, en este caso aplicado a los coordinadores que son sujetos de la evaluación de desempeño laboral, podemos observar que, con relación al desarrollo del área directiva, la competencia que mayor desempeño presento fue la planeación y ejecución directiva con un promedio de (96,36) y la competencia de menor desempeño corresponde a la ejecución con un (96,15), aquí, es importante reconocer que la gestión directiva que está asociada a las funciones de los coordinadores presentan puntajes altos de valoración, y la diferencia entre ellas es de (0,21) puntos de referencia.

Por otro lado, las competencias que se desarrollan en el área de la gestión académica, nos permite identificar que la innovación y direccionamiento de procesos académicos con un promedio de (95,77) fue la que se desarrolló de menor manera; seguidamente con un promedio de (95,87) de la competencia pedagógica y didáctica, entre ellas la diferencia se presenta con un (0,10) en el promedio de gestión.

Área	Promedio
Gestión administrativa	16.09
Competencia	Promedio
Administración de recursos	95.60
Gestión del talento humano	95.87

Área	Promedio
Gestión comunitaria	10.96
Competencia	Promedio
Comunicación institucional	95.96
Interacción con la comunidad y el entorno	96.14



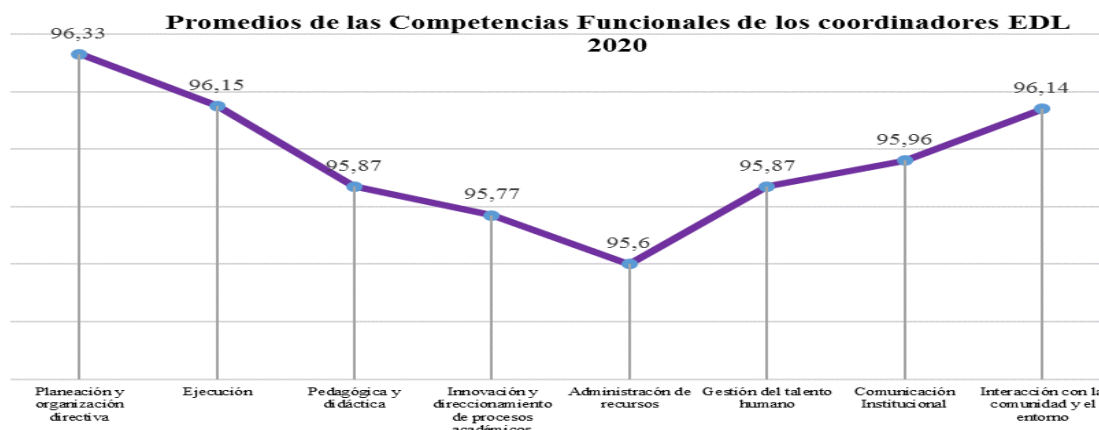
Con relación a lo anterior, el desarrollo de las competencias del área de gestión administrativa de los coordinadores, la que mayor desempeño obtuvo fue la gestión del talento humano con un promedio de (95,87), seguido de la administración de recursos con un promedio de (95,60); la diferencia de las competencias referidas se sitúa en un (0,27) puntos. Finalmente, dentro del área de

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 17
		Versión:01	28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

la gestión comunitaria, el mejor desempeño se presentó en la competencia de la comunicación institucional con un promedio de (95,96); seguido de la interacción con la comunidad y el entorno con una valoración de (96,14), entre estas dos competencias asociadas, la diferencia se sitúa sobre (0,18) puntos.



### 3.2.1. Matriz DOFA de los resultados de la evaluación de directivos docentes.

<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La competencia de innovación y direccionamiento de procesos académicos es la que presenta un menor desempeño; es necesario que se fortalezcan las capacidades para ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, y en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno.</li> <li>La información y la comunicación que se debe desarrollar en articulación con los demás actores y niveles de las Instituciones educativas se queda relegada y no se comparte en ocasiones con todos, impulsando a una falta de comunicación más directa y asertiva con las entidades y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacidad para planear, organizar y coordinar el talento humano de la institución, que permitan que se implementen estrategias que promuevan el compromiso y el desarrollo de las estudiantes, padres de familia y docentes para potenciar el cumplimiento de los objetivos misionales respondiendo al direccionamiento institucional.</li> <li>Fortalecer el desarrollo de las competencias directivas que respondan a la actualización normativa, a las directrices nacionales y la proyección municipal frente al sector educativo.</li> <li>Apoyar los sistemas de dirección y de liderazgo que generan los directivos docentes a partir de alternativas en la administración de los recursos que influyan</li> </ul>

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

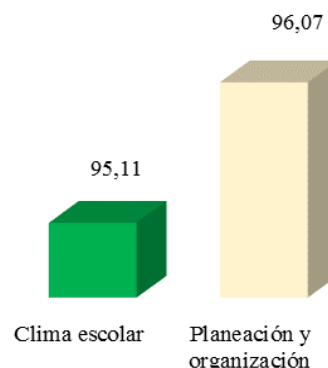
	SECRETARIA DE EDUCACIÓN	N- ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	FORMATO	
		FCO01 Versión:01	Página 13 de 17 28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

los docentes.	en la actitud, las habilidades, las motivaciones y responsabilidades de los docentes.
<b>Fortalezas</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La disponibilidad y estar prestos para atender y desarrollar las acciones, procesos y programas que nacen desde lo acompañamientos de la Secretaria de Educación.</li> <li>• Apoyo y disposición de acompañamiento continuo a los docentes en miras de fortalecer de manera asertiva la articulación con las solicitudes, demandas, y acciones de mejoramiento continuo en miras de la calidad y el mejoramiento estratégico de las IE.</li> <li>• La labor de acompañamiento y apoyo en el desarrollo de las tareas administrativas propias de las IE de manera conjunta, en trabajo en equipo y concertadas con los rectores, siendo estos un pilar y brazo de trabajo necesario y fundamental dentro de la institucionalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La desarticulación entre los principales actores de la gestión directiva en las Instituciones Educativas, dado que se puede evidenciar en ocasiones una falta de comunicación entre los rectores y los coordinadores en miras de objetivos inmediatos y operacionales de las IE y las SEM.</li> <li>• Algunos incumplimientos frente a las solicitudes e informes realizados por las áreas, generando posibles atrasos en la elaboración de los programas y procesos.</li> <li>• Algunas Instituciones educativas especialmente de carácter rural no cuentan con apoyo directivo; es decir, no tiene un coordinador para apoyar los procesos; y las tareas de estas gestiones quedan en manos de personal administrativo y docentes.</li> </ul>
Análisis Interno	Análisis externo

### 3.3. Con relación a los docentes orientadores.

Área	Promedio
Gestión directiva	23.97
Competencia	Promedio
Clima escolar	95.11
Planeación y organización	96.07

Promedio de las Competencias del área de la gestión directiva



El desarrollo de la gestión directiva de las docentes orientadoras se entrelaza directamente con las funciones asociadas a sus competencias de orientación escolar, es por eso que, con relación a los resultados obtenidos de las evaluaciones podemos identificar que, la competencia que se desarrolla con un mayor promedio fue la planeación y organización con un (96,07) de valoración, y la competencia de clima escolar se ubica al final

Elaboró: Jhonatan Ríos Murillo – Gestión de la Evaluación Educativa

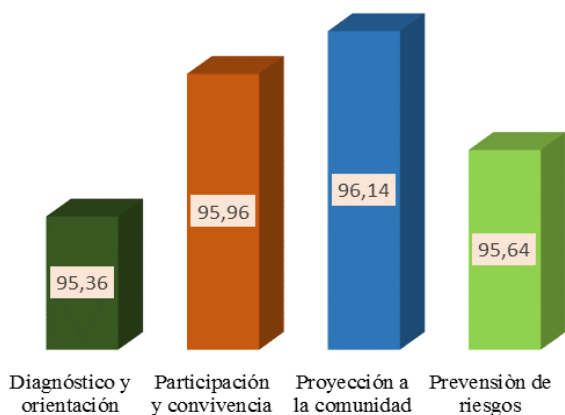
Revisó: Adelaida Cuellar Bahamón- Líder Calidad Educativa

con un promedio de (95,11), la diferencia entre ellas, se sitúa con un valor en puntos de (0,96).

Área	Promedio
Gestión académica	20.72
<b>Competencia</b>	<b>Promedio</b>
Diagnóstico y orientación	95.36

Área	Promedio
Gestión comunitaria	17.40
<b>Competencia</b>	<b>Promedio</b>
Participación y convivencia	95.96
Proyección a la comunidad	96.14
Prevención de riesgos	95.64

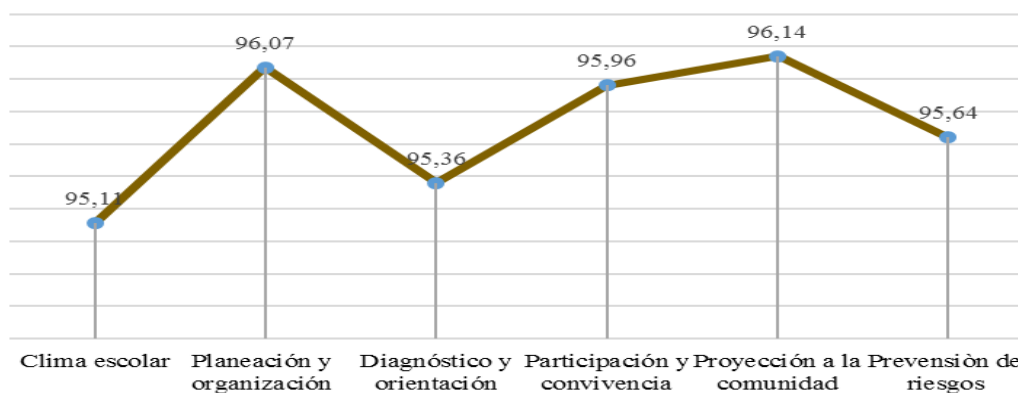
**Promedios de las Competencias de la Gestión académica y comunitaria**



Por último, a partir del desarrollo de las tablas anteriores, podemos observar que la competencia de prevención de riesgos dentro de la gestión comunitaria es la que presenta una menor calificación, con un (95,64), seguido de la participación y convivencia (95,96) y la competencia asociada con un promedio mayor corresponde a la proyección a la comunidad con un (96,14). La diferencia entre la mayor y la menor competencia desarrollada se sitúa en (0,6) puntos.

Es importante reconocer que dentro de la gestión académica que desarrollan las docentes orientadoras, solamente se aplica una competencia, la cual se valora con un promedio de (95,36).

**Promedio de las Competencias Funcionales de las DOE EDL 2020**



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 15 de 17 28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

### 3.3.1. Matriz DOFA de la evaluación de las docentes orientadoras.

<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con relación a los resultados de las evaluaciones podemos observar que la falta de recursos para la realización oportuna de los acompañamientos psicosociales dentro de las actividades propias de la orientación escolar, dificulta y limita las acciones en procesos como la escuela de padres y los diagnósticos de orientación con los estudiantes.</li> <li>• La falta de articulación con demás entidades institucionales que puedan apoyar los procesos de orientación escolar, dado que el número de estudiantes que deben ser entendidos es muy superior para una sola persona.</li> <li>• La falta de capacitación y formación que aporte desde nuevas corrientes teóricas, científicas y disciplinares que apoyen los procesos de orientación y respondan a las nuevas necesidades estudiantiles.</li> <li>• No se enfocan estrategias que apoyen las dinámicas dentro de las instituciones en constante relación con las competencias y funciones de las docentes orientadoras que sean distintas a las generadas para los docentes y directivos docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulaciones interinstitucionales con los programas de psicología y trabajo social que permita apoyar los procesos de orientaciones escolar y escuela de padres en las IE. Además, generar convenios con colectividades, organizaciones y asociaciones que lideran procesos y cátedras en temas de derechos humanos, sexualidad, orientaciones, salud socioafectiva, sustancias psicoactivas y manejo de emociones tanto para los estudiantes, como para los docentes.</li> <li>• Capacitación continua directamente asociada a sus competencias, de carácter innovador, en temas de profundización escolar, diagnóstico y fortalecimiento profesional.</li> <li>• Generar mayor acompañamiento y apoyo técnico que respalde los procesos dentro de las IE por parte de la SEM y demás entes que se vinculan en los procesos de diagnóstico y orientación escolar, generando respaldo y mayor apoyo a los casos detectados.</li> <li>• Fortalecimiento de sus capacidades profesionales mediante la formación superior en temas actuales de rigor científico e investigativo.</li> </ul>
<b>Fortalezas</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacidad de responder a las necesidades que se presentan dentro del ámbito escolar de manera oportuna, diligente y profesional para buscar soluciones y tomar decisiones de intervención en el aula.</li> <li>• La disponibilidad y estar prestos para atender y desarrollar las acciones,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La conectividad en virtud de la emergencia sanitaria ha dificultado el desarrollo de las intervenciones de orientaciones escolar, dado que la mayoría de estudiantes no cuentan con recursos informáticos y de conectividad para una oportuna negociación seguimiento.</li> <li>• La falta de recursos para apoyar las actividades de trabajo escolar, de</li> </ul>

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 16 de 17 28/12/2018
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

<p>procesos y programas que nacen desde lo acompañamientos de la Secretaria de Educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El apoyo y acompañamiento que generan de manera asertiva con los docentes y directivos docentes en el desarrollo de actividades sociales, socio afectivas e institucionales.</li> </ul>	<p>orientaciones con los docentes y padres de familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poner en juicio preceptos personales sobre moralidad y religión de los docentes y directivos a la hora de tomar decisiones e introducir temáticas actuales en los procesos de orientación escolar, lo que dificulta y entorpece el trabajo de las DOE.</li> <li>La falta de apoyo con las demás instituciones municipales que aporten y desarrollen las respectivas rutas de atención.</li> </ul>
Análisis Interno	Análisis externo

#### 4. Conclusiones.

La evaluación anual de desempeño laboral docente desarrollada en la Entidad Territorial Pitalito en virtud del año escolar 2020, que dio inicio el día 13 de enero y que finalizó el día 13 de diciembre del año, también se vio directamente afectada por la coyuntura social a partir de la declaratoria de Pandemia Global por el virus Covid19. Es por eso que todas esas dinámicas inmersas que surgieron a partir de la emergencia declarada por el Gobierno Nacional y posterior cuarentena, implicó que los procesos de evaluación y concertación de los compromisos pactados por los docentes tuvieran una resignificación orientada a la atención del trabajo en casa que desarrollarían los docentes por un término indefinido y que hoy en día, en el 2021, aún son el parto presente.

De ahí que, esa concertación de los compromisos individuales y evidencias sujetas al periodo escolar 2020, fueran flexibilizadas en atención a la virtualidad como medio en el que se desarrollarían los procesos de enseñanza y aprendizaje; un reto adicional y desafío que debían enfrentar las Instituciones y sus docentes, dada las grandes brechas de conectividad y carencia de medios tecnológicos de muchos de los estudiantes. Una realidad que se hizo mucho más evidente en medio de la emergencia sanitaria, y que tuvo directamente repercusiones en el desempeño laboral de los docentes, de los directivos docentes y las docentes orientadoras.

Por consiguiente, los resultados que se obtuvieron y se desarrollaron en el presente documento, permite identificar que el proceso de evaluación a partir del desarrollo de competencias es un insumo cualitativo y cuantitativo adecuado para orientar procesos de formación, capacitación, y asistencias a los grupos agregados en virtud de un direccionamiento estratégico pensado a partir de políticas de calidad educativa, que fortalezcan y desarrollen verdaderas transformaciones pedagógicas y didácticas dentro de los procesos de enseñanza de los docentes y de aprendizajes significativos y en profundidad de los estudiantes. Por lo cual, se hace necesario que se enfoquen

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 17 de 17
	Versión:01	28/12/2018	
<b>COMUNICACIÓN OFICIAL</b>			

los esfuerzos para formar a los docentes en la evaluación de los aprendizajes, enmarcados dentro del corte formativo, a partir de procesos de retroalimentación, desarrollo de actividades que inviten a la creación de unidades metacognitivas y de autorregulación de manera consciente; que, a su vez, permita que los directivos docentes innoven sus procesos de gestión en el desarrollo de las tareas institucionales propias de sus competencias y funciones.

Finalmente, es importante realizar un mayor acompañamiento en la formación y capacitaciones de las docentes orientadoras, en miras de fortalecer sus capacidades profesionales en temáticas, conceptos y conocimientos disciplinares actuales, que puedan ser desarrollados dentro de la orientación escolar, a través de la creación de lazos interinstitucionales con Universidades, Fundaciones, Asociaciones, etc. que aporten de manera significativa en los proyectos que son llevados y desarrollados dentro de las diferentes Instituciones Educativas oficiales de nuestra ET.

*JHONATAN RÍOS MURILLO*

**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