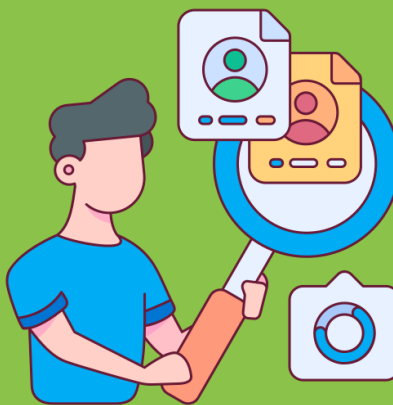


PROCESO: GESTIÓN DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN PÚBLICA
SUBPROCESO: CALIDAD EDUCATIVA



INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO
DOCENTES
2023

Contenido

Introducción.....	3
Información planta.....	5
Metodología de la evaluación.....	7
Resultados.....	8
Distribución de evaluados según cargo.....	8
Distribución de evaluados según nivel.....	11
<i>Distribución de directivos docentes según nivel.</i>	11
<i>Distribución de docentes según nivel.</i>	11
<i>Comparativo de distribución de docentes según nivel.</i>	12
Distribución de docentes según área.....	13
Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023	14
Porcentaje en cada categoría según resultado de la evaluación	16
Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación	16
Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación ..	17
Promedio de las competencias en los evaluados.....	19
Promedio de las competencias en el grupo de directivos docentes evaluados	19
Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados.....	21
Conclusiones.....	24
Recomendaciones	26

Introducción

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está contemplada como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados obtenido a través de su gestión como formador” (Decreto 3782 del 02 de octubre de 2007, artículo 2), esto implica la recolección de información del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente valorados y socializados con cada docente de las Instituciones y centros educativos oficiales. La evaluación tiene como objetivos: caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

La evaluación anual entendida como un proceso continuo, enfatiza el hecho de que está se realiza durante todo el año escolar. Debe afianzar un mejoramiento continuo de la calidad educativa, bajo un seguimiento desde las Instituciones educativas y al desempeño de acuerdo con compromisos adquiridos año por año. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, haciendo seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desarrollo del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso y repercuten por lo tanto sobre su objetividad.

La evaluación es un ejercicio de reflexión, asimilación e introspección, con acciones sistemáticas que provocan cambios en las actitudes y mentalidades de los docentes y directivo docentes hacia el proceso de evaluación con el fin de mejorar su práctica y resultados.

En conclusión, la evaluación docente anual de desempeño se establece en un lugar indispensable dentro del proceso de mejoramiento de la calidad educativa, teniendo en cuenta que permite determinar las oportunidades de mejora y los aciertos los cuales inciden ampliamente en el diseño de planes de mejoramiento institucional y el desarrollo profesional y personal de docentes y directivos docentes.

En el presente documento sobre la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto 1278 correspondiente al año lectivo 2023, es la recopilación de la información del subproceso en las Instituciones Educativas Oficiales de Bucaramanga.

Junto a la consolidación de los resultados se presenta un análisis integral de los mismos con el fin de que sirva como una herramienta útil para la definición de acciones por parte de la Secretaría de Educación de Bucaramanga para mejorar el proceso y ajustarlo a los principios y características de cada una de las clases de evaluaciones definidas conforme a los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Nacional y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Información planta

Según estadístico de planta con corte diciembre de 2023, se presenta la información correspondiente a la distribución total de la planta, considerando que en dichos datos se encuentran docentes en provisionalidad, los cuales no les corresponde ser evaluados.

Tabla 1.

Distribución total planta 2023

CARGOS	TOTAL PLANTA SECRETARIA
TOTAL DIRECTIVOS DOCENTES	148
RECTORES	36
<i>RECTOR PROPIEDAD</i>	27
<i>RECTOR PERIODO DE PRUEBA</i>	
<i>RECTOR ENCARGO VACANTE DEFINITIVA</i>	9
<i>RECTOR ENCARGO VACANTE TEMPORAL</i>	
DIRECTORES	2
<i>DIRECTOR RURAL PROPIEDAD</i>	1
<i>DIRECTOR RURAL PERIODO DE PRUEBA</i>	
<i>DIRECTOR RURAL ENCARGO VACANTE TEMPORAL</i>	1
COORDINADORES	110
<i>COORDINADOR PROPIEDAD</i>	86
<i>COORDINADOR EN PERIODO DE PRUEBA</i>	
<i>COORDINADOR ENCARGO VACANTE DEFINITIVA</i>	24
<i>COORDINADOR ENCARGO VACANTE TEMPORAL</i>	8
DOCENTES PLANTA	2634
<i>DOCENTE PROPIEDAD</i>	1952
<i>DOCENTE PERIODO PRUEBA</i>	37
<i>DOCENTE PROVISIONAL V DEFINITIVA</i>	577
<i>DOCENTE PROVISIONAL V TEMPORAL</i>	68
ORIENTADORES	37
<i>ORIENTADOR PROPIEDAD</i>	30
<i>ORIENTADOR PERIODO PRUEBA</i>	6

<i>ORIENTADOR PROVISIONAL DEFINITIVA</i>	<i>1</i>
<i>ORIENTADOR PROVISIONAL TEMPORAL</i>	

Nota. Fuente estadístico de planta diciembre (2023).

El 76,6 % de los docentes y directivos docentes se encuentran nominados oficialmente en propiedad, pertenecientes tanto a los regidos por el Decreto 2277 como los del nuevo Estatuto Docente (Decreto 1278) correspondiente al 44,16%.

Metodología de la evaluación

Según la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional la evaluación anual del desempeño laboral demanda la recolección permanente de evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para tal fin, es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados.

Los instrumentos son: carpeta de evidencias, instrumentos de apoyo, protocolo y escala de calificación. 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 evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente, se expresarán en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las categorías cualitativas que se presentan en la (Tabla 2).

Tabla 2.

Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa (guía 31).

CATEGORIA DESEMPEÑO	DE PUNTAJE
Sobresaliente	Entre 90 y 100 puntos
Satisfactorio	Entre 60 y 89 puntos
No satisfactorio	Entre 1 y 59 puntos.

Nota. Información tomada de la guía 31 del MEN.

Resultados

Distribución de evaluados según cargo

El personal evaluado tanto directivos docentes como docentes en las Instituciones Educativas está distribuido tal y como se indica en la tabla No. 3, para el año 2023. La información contenida en los medios físicos (protocolo de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes) fue cargada debidamente a la plataforma del Sistema Humano, con el código 2744 para la evaluación anual de desempeño y 2745 para evaluación en periodo de prueba. De igual manera, los protocolos en medio físicos fueron entregados a la dependencia de Historia Laboral para su archivo en las carpetas respectivas.

Tabla 3.

Distribución planta 2023

CARGO	CANTIDAD DE EVALUADOS
RECTORES	21
DIRECTOR RURAL	2
COORDINADOR	62
DOCENTE DE AULA	1095
DOCENTE ORIENTADOR	30
DOCENTE TUTOR	5
TOTAL	1215

Nota. Fuente elaboración propia

Tomando como referencia el número total de evaluados según la distribución de cargo, se encuentra una diferencia significativa en los docentes de aula evaluados en el 2022 correspondiente a 1123 respecto a los evaluados en el 2023 que corresponde a 1095 docentes de aula.

Tabla 4.*Comparativo de evaluados 2022 - 2023*

CARGO	CANTIDAD	
	2022	2023
Docente de aula	1123	1095
Docente Orientador	29	30
Docente tutor PTA		5
Rector Institución Educativa Completa	20	21
Director Rural	2	2
Coordinador	55	62

Nota. Fuente elaboración propia

De 1215 evaluados según el sistema de información Humano 1130 corresponden a docentes distribuidos en docentes de aula, docentes orientadores y docentes tutores PTA. Los 85 evaluados restantes son Directivos Docentes (Rectores, directores rurales y coordinadores).

La diferencia en los docentes de aula evaluados principalmente radica que se encontraban en incapacidades continuas que impidieron el cumplimiento del tiempo mínimo para evaluación, comisión de estudios o licencia no remunerada.

A continuación, se relaciona el número y porcentaje de evaluados según la zona de ubicación.

Tabla 5. Total, de docentes evaluados según zona de ubicación.

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	56	5
Urbana	1074	95
TOTAL	1130	100

Nota. Fuente elaboración propia

Tabla 6. Total, de directivos docentes evaluados según zona de ubicación.

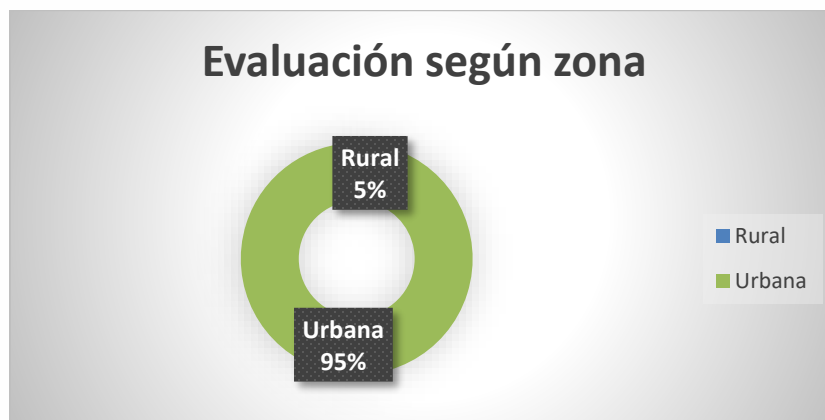
Según zona		
Zona	Número	%
Rural	5	5,9
Urbana	80	94,1
TOTAL	85	100

Nota. Fuente elaboración propia

De acuerdo a la zona de ubicación el número de docentes y directivos docentes evaluados en la zona rural del Municipio es de 61, los cuales corresponden al 5% del total evaluados en la Entidad Territorial Certificada.

Figura 1.

Porcentaje de docentes y directivos docentes según zona.



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes y directivos docentes evaluados según zona. Fuente: Sistema de información humano (2023)

Distribución de evaluados según nivel.

Distribución de directivos docentes según nivel.

En la distribución de directivos docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de directivos docentes evaluados en 2023 se concentran en el grupo sin asignación directa con el 81.2%, seguido por primaria con 9.4% y finalmente preescolar con 9.4% (Tabla 7)

Tabla 7.

Distribución directivos docentes según nivel

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	1	1.2
Primaria	8	9.4
Secundaria	7	8.2
Sin asignación directa	69	81.2
TOTAL	85	100

Nota. Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2023).

Distribución de docentes según nivel.

En la distribución de docentes según nivel (Tabla 8), podemos observar que el mayor número de docentes evaluados en 2023 se concentran en secundaria con el 54.9 %, seguido por primaria con 35.2 % y finalmente preescolar con 7.5 % y sin asignación directa (orientadores) 2.5%. ENSB

Tabla 8.

Distribuciones docentes según nivel.

Según nivel		
Nivel	Número	%
Ciclo complementario	1	0.1
Preescolar	82	7.5
Primaria	389	35.2
Secundaria	628	54.9
Sin asignación directa	30	2.5
TOTAL	1130	100.0

Nota. Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2023).

Comparativo de distribución de docentes según nivel.

En la distribución de docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de docentes evaluados en 2023 se concentran en básica secundaria (Tabla 9). En Básica Secundaria hay el 55.6%, seguido por primaria con 34,4%, preescolar 7,3%, y finalmente, sin asignación directa 2.7%.

Tabla 9.

Distribución de docentes según nivel.

	2021	2022	2023
Nivel	Número	Número	Número
Ciclo complementario normal			1
Preescolar	88	86	82
Primaria	420	405	389
Secundaria	635	632	628
Sin asignación directa	28	29	30
TOTAL	1171	1152	1130

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

En Básica secundaria y media el número de docentes evaluados disminuyó de 635 docentes en 2021 a 628 docentes en 2023. En el nivel de preescolar se pasa de 88 docentes evaluados en 2021 a 82 docentes evaluados en 2023 presentando una leve disminución al igual que en básica primaria al pasar de 420 docentes en el 2021 a 389 en el año 2023.

Distribución de docentes según área

De los 1130 docentes evaluados en la Entidad Territorial Certificada en el año 2023, se observa que el mayor número está ubicado en primaria con 389 docentes, seguido por las áreas de matemáticas con 105 docentes que corresponde al 9,3%, Humanidades y Lengua Castellana con 91 docentes que corresponde al 8,1% e idioma extranjero ingles con 90 docentes correspondientes al 8 %.

Tabla 10.

Distribución de docentes según área.

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Económicas y Política	3	0.3
Ciencias Naturales Física	30	2.7
Ciencias Naturales Química	36	3.2
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	59	5.2
Ciencias Sociales	48	4.2
Educ. Artística - Artes Plásticas	8	0.7
Educ. Artística – Danzas	3	0.3
Educ. Artística - Música	11	1
Educ. Ética y en Valores	1	0.1
Educ. Física Recreación y Deporte	31	2.7
Educ. Religiosa	12	1.1
Filosofía	15	1.3
Humanidades y Lengua Castellana	91	8.1
Idioma Extranjero Ingles	90	8
Matemáticas	105	9.3
No Aplica	35	3.1
Preescolar	82	7.3

Primaria	389	34.4
Tecnología de Informática	81	7.2
TOTAL	1130	100

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023

Los docentes se encuentran organizados por áreas para el proceso de evaluación y el desarrollo de su ejercicio profesional. A continuación, se presenta la distribución por área y la variación que presenta entre el 2019 y el 2023.

Tabla 9.

Comparativo de distribución de docentes según área 2019-2022

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)					
Área	2019	2020	2021	2022	2023
	Número	Número	Número	Número	Número
Ciencias Económicas y Política	1	2	2	3	3
Ciencias Naturales Física	31	31	31	30	30
Ciencias Naturales Química	28	33	35	35	36
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	39	42	53	56	59
Ciencias Sociales	48	50	47	49	48
Educ. Artística - Artes Escénicas	1	-	-	-	-
Educ. Artística - Artes Plásticas	7	8	8	8	8
Educ. Artística – Danzas	3	3	3	3	3
Educ. Artística - Música	13	13	14	13	11
Educ. Ética y en Valores	2	2	2	1	1
Educ. Física Recreación y Deporte	26	28	29	30	31
Educ. Religiosa	12	12	12	11	12
Filosofía	15	16	15	15	15
Humanidades y Lengua Castellana	89	91	91	90	91
Idioma Extranjero Ingles	76	96	93	91	90
Matemáticas	107	107	110	108	105
No Aplica	18	22	33	33	35
Preescolar	92	90	88	86	82

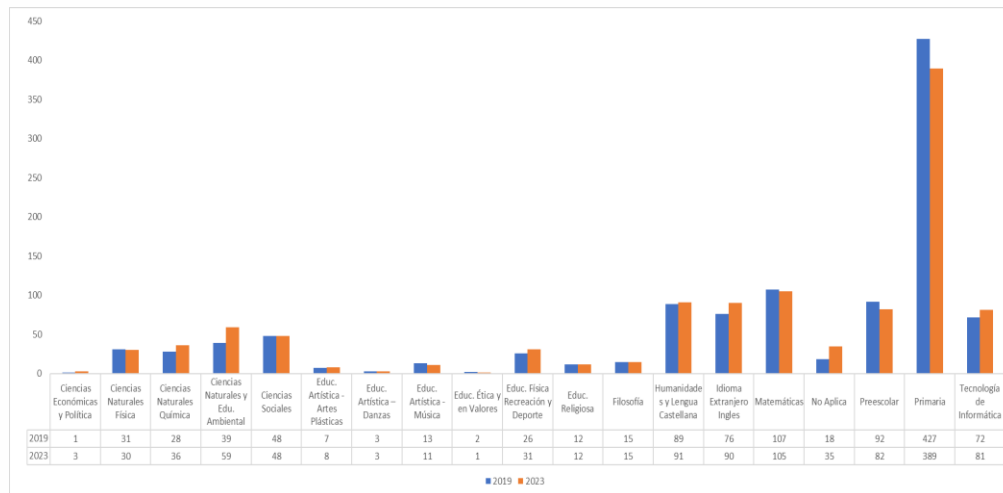
Primaria	427	421	420	405	389
Tecnología de Informática	72	82	85	85	81
TOTAL	1107	1149	1171	1152	1130

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

En relación con el comparativo de evaluación según área para el año 2019-2023 no se reflejan variaciones significativas en la cantidad de docentes evaluados, en su mayoría se mantienen a excepción de un docente evaluado en el 2019 para Educ. Artística – artes escénicas, área que desde el 2020 se encuentra en 0 y en básica primaria que en el 2019 se encontraba en 427 y para el 2023 fueron 389 docentes evaluados.

Figura 2.

Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023.



Nota. La figura muestra las cifras de docentes según área desde el 2019 hasta el 2023. Fuente: Sistema de información Humano.

Frente a lo que corresponde a los docentes de Ciencias Naturales y Edu. Ambiental presenta un aumento pasando de 56 para el año 2022 a 59 para el año 2023. Lo mismo ocurre con los docentes de educación física, recreación y deporte con 26 docentes para el año 2019 a 31 docentes en la vigencia 2023.

Por otra parte, preescolar presenta una importante disminución pasando de 92 docentes para el año 2019 a 82 docentes para el año 2023.

Porcentaje en cada categoría según resultado de la evaluación

Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación

Tabla 10.

Número y porcentaje de directivos docentes por categoría.

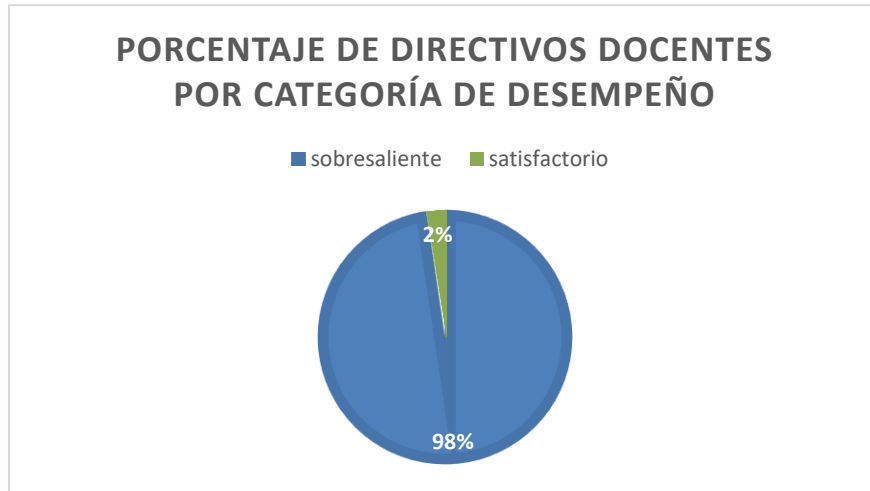
Porcentaje de directivos docentes por categoría		
CATEGORIA	Número	%
Sobresaliente	83	97.6
Satisfactorio	2	2.4

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial en relación con las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los 85 directivos docentes evaluados, el 97,6 % se ubica en la categoría sobresaliente es decir que su puntaje estuvo entre 90 y 100 puntos y el 2.4% se encuentra ubicado en la categoría satisfactorio con un puntaje entre 60 y 89 puntos. Respecto al año anterior se presenta una variación, considerando que en el 2022 el 100% de los directivos docentes obtuvo la calificación más alta en relación con el cumplimiento de los compromisos.

Figura 3.

Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño.



Nota. La figura muestra el porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño.

Fuente: Sistema de información Humano.

Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación

Tabla 11.

Número y porcentaje de docentes por categoría.

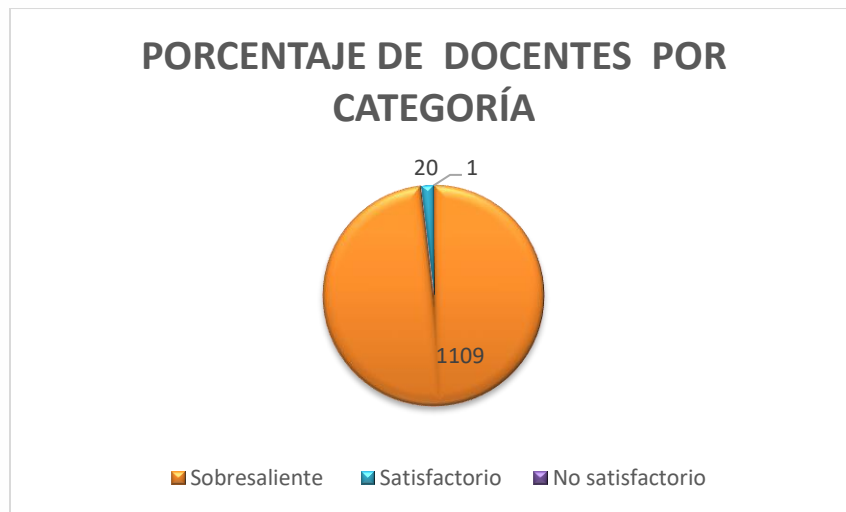
Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORIA	Número	%
Sobresaliente	1109	98.1
Satisfactorio	20	1.8
No satisfactorio	1	0.1

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial en relación con las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los 1130 docentes evaluados, el 98.1% se ubica en la categoría sobresaliente es decir que su puntaje estuvo entre 90 y 100 puntos y el 1.8% en satisfactorio y en la evaluación desarrollada durante el 2023 se presentó un caso de evaluación no satisfactoria. Lo anterior, es importante para la Entidad teniendo en cuenta que resultado del 99.9% de los docentes se encuentran ubicados en las dos principales categorías de evaluación.

Figura 4.

Porcentaje de docentes por categoría de desempeño.



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes por categoría de desempeño. Fuente: Sistema de información Humano.

Promedio de las competencias en los evaluados

Promedio de las competencias en el grupo de directivos docentes evaluados

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos que dan una clara explicación en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional. Según los resultados obtenidos de la evaluación de los directivos docentes en 2023, las competencias que presentaron puntajes más bajos en las evaluaciones de directivos docentes se encuentran ubicados en la gestión administrativa en las competencias de pedagógica y didáctica e innovación y direccionamiento de procesos académicos con 96.8 y 96.9 puntos sobre 100 respectivamente. Los puntajes más altos se encuentran en la Gestión comunitaria con un puntaje de 98.4 sobre 100 en negociación y mediación y compromiso social e institucional con 98.3.

Tabla 12.

Promedio de las competencias en el grupo de directivos docentes evaluados

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 -100)

COMPETENCIAS EVALUADAS	NÚMERO DE DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DESV. ESTANDAR
Ejecución	85	80	100	97.1	3.1
Planeación y organización directiva	85	80	100	97.3	3.1
GESTIÓN DIRECTIVA	85	80	100	97.2	3
Pedagógica y didáctica	85	85	100	96.8	2.9
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	85	80	100	96.9	3.2
Gestión del talento humano	85	80	100	97.3	3
Administración de recursos	85	80	100	97	3.4

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	85	80	100	97.2	3.1
Comunicación institucional	85	80	100	97.4	2.8
Interacción con la comunidad y el entorno	85	86.5	100	97.1	2.9
GESTIÓN COMUNITARIA	85	85	100	97.2	2.6
Orientación al logro	17	95	100	97.9	1.9
Iniciativa	13	90	100	97.2	3.5
Negociación y mediación	24	90	100	98.4	2.1
Trabajo en equipo	60	70	100	97.1	4.3
Comunicación y relaciones interpersonales	43	90	100	96.8	2.8
Liderazgo	59	80	100	96.8	3.5
Compromiso social e institucional	39	90	100	98.3	2
GESTIÓN ACADÉMICA	85	85	100	96.8	2.9
COMPETENCIAS COMPORTALES	85	80	100	97.3	2.9
PUNTAJE TOTAL	85	82.75	100	97.2	2.7

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

En relación a los porcentajes de competencias comportamentales en el grupo de directivos docentes evaluados, la competencia de trabajo en equipo presenta el porcentaje más alto con 23.5% en relación con el resto de las competencias. Las competencias con porcentaje más bajo corresponden a iniciativa con el 5.1 % y orientación al logro 6.7%.

Tabla 13.

Porcentaje de competencias en el grupo de directivos docentes evaluados.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Liderazgo	23.1
Comunicación y relaciones interpersonales	16.9
Trabajo en equipo	23.5
Negociación y mediación	9.4
Compromiso social e institucional	15.3
Iniciativa	5.1
Orientación al logro	6.7

Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente, definidas en la ley y los reglamentos que dan una clara explicación en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional. Según los resultados obtenidos de la evaluación de los docentes en 2023, las competencias que presentaron puntajes más bajos en las evaluaciones de docentes se encuentran las competencias de seguimiento a procesos con un puntaje de 20 sobre 100.

Los puntajes más altos se encuentran en las competencias de diagnóstico y orientación, participación y convivencia con un puntaje de 96 sobre 100.

Tabla 14.

Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 -100)

COMPETENCIAS EVALUADAS		NÚMERO DE DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DESV. ESTANDAR
Diagnóstico y orientación	y	5	96	99.5	98.3	1.4
Pedagógica didáctica	y	1130	60	100	96.7	3.3
Evaluación del aprendizaje	del	1130	70	100	96.5	3.2
Dominio curricular		1130	60	100	97	3
Planeación y organización académica	y	1130	50	100	96.7	3.5
Uso de recursos		1130	60	100	96.6	3.3
Seguimiento de procesos	de	1130	20	100	96.4	4.1
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1130	57.5	100	96.5	3.4

Proyección a la comunidad	1130	94	99.9	97.9	2.3
Participación y convivencia	1130	96	99.9	98.3	1.5
Interacción con la comunidad y el entorno	1130	2	100	96.4	4.4
Prevención de riesgos	1130	96	99.9	98.3	1.5
Comunicación institucional	1130	2	100	96.4	4.3
GESTIÓN COMUNITARIA	1130	2	100	96.4	4.2
Orientación al logro	1130	60	100	96.6	3.5
Iniciativa	1130	50	100	96.8	3.8
Compromiso social e institucional	1130	50	100	96.7	3.5
Negociación y mediación	1130	88.6	100	97	2.4
Trabajo en equipo	1130	60	100	96.6	3.4
Comunicación y relaciones interpersonales	1130	85	100	96.6	2.5
Liderazgo	1130	50	100	96.2	4.2
Sensibilidad	1130	98	99	98.5	0.7
Compromiso social e institucional	1130	98	99	98.5	0.7
Liderazgo y motivación al logro	1130	98	99	98.5	0.7
GESTIÓN ACADÉMICA	1130	60	100	96.7	3
COMPETENCIAS COMPORTALES	1130	56.67	100	96.6	3.3
PUNTAJE TOTAL	1130	58.26	100	96.6	3.1

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

En relación a los porcentajes de competencias comportamentales en el grupo de docentes evaluados, la competencia de trabajo en equipo presenta el porcentaje más alto con 26.3% en

www.bucaramanga.gov.co

relación con el resto de las competencias. Las competencias con porcentaje más bajo corresponden a liderazgo y motivación al logro, sensibilidad, comunicación asertiva con el 0.1%.

Tabla 15.

Porcentaje de competencias en el grupo de docentes evaluados.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Liderazgo	18.5
Comunicación y relaciones interpersonales	9.5
Trabajo en equipo	26.2
Negociación y mediación	3
Compromiso social e institucional	21.4
Iniciativa	9.8
Orientación al logro	11.6

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

Conclusiones

De acuerdo al análisis a los resultados de las evaluaciones de desempeño anual realizado a los docentes y directivos docentes sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, Decreto 3782 de 2007, Res. CNCS 1970 de 2012, y las orientaciones emitidas por el Ministerio de Educación Nacional Guía No. 31, el 95% de los docentes y directivos docentes se concentran en la zona urbana.

Respecto al promedio de las competencias evaluadas para los directivos docentes en todas se presenta un significativo mejoramiento en la evaluación 2020-2023. Con relación a la cantidad de evaluados, es importante mencionar que los directivos docentes aumentaron con relación al año anterior, en el número de coordinadores pasando de 55 a 62 evaluados y en Rectores de 20 a 21 evaluados. Ahora bien, para el año 2023 el número de docentes evaluados corresponde a 1130 con una diferencia de 22 docentes en los que se identificó las razones por las que no fueron evaluados corresponde a comisiones, retiros e incapacidades que no les permitieron cumplir el tiempo mínimo de tres (03) meses durante el respectivo año académico.

Según los informes consolidados entregados por las Instituciones Educativas, dentro de las principales debilidades que se manifiestan en el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño se encuentra:

- Algunos docentes incumplen con funciones propias de su cargo. (cargue de notas, inasistencias, seguimiento a casos de convivencia).
- Falta mayor planificación en los procesos de evaluación por algunos docentes.
- Las evidencias que presentan algunos docentes no son las más ilustrativas y repetidas.
- Sistematización de sus proyectos de aula.
- La investigación en el área asignada para mejorar el desarrollo de los procesos en el aula de clase.
- La aplicación del aprendizaje significativo por algunos docentes.

- Innovación en las prácticas pedagógicas.
- Falta fortalecer la pedagogía y didáctica. Evidenciar diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje.
- Atención a estudiantes con discapacidad. (Hacer adecuaciones a material de trabajo en el aula).
- Manejo de la evaluación por competencias
- Fortalecer la iniciativa y la innovación educativa.

En la mayoría de las Instituciones Educativas se requiere fortalecer el desarrollo de la evaluación, reconociendo el proceso en relación con el mejoramiento de la calidad educativa. En la etapa de socialización se hace necesario que los evaluadores motiven a los evaluados a revisar cuales son sus funciones y los objetivos de su trabajo en términos concretos (PEI, PMI y POA) para facilitar el desarrollo del proceso.

En este sentido, se debe prestar atención desde la etapa de formulación de las contribuciones individuales, considerando que las mismas constituyen un conjunto de resultados esperados del desempeño del educador durante el año de la evaluación, dado que cada contribución individual, por definición, debe estar articulada con las metas institucionales y con las metas educativas que se ha propuesto la entidad territorial.

Las evaluaciones de desempeño de los educadores deben concurrir con los resultados de desempeño de los estudiantes y, en el caso de los directivos docentes, con los resultados institucionales.

En el año lectivo 2023 únicamente un docente no aprobó la evaluación, lo que equivale al 0.1% de los 1130 docentes evaluados.

Recomendaciones

Establecimientos Educativos:

- Seguir las directrices establecidas por la Secretaría de Educación, para adelantar el proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes de acuerdo a los parámetros definidos por el Ministerio de Educación Nacional.
- Velar por la rigurosidad en el cumplimiento de los principios del proceso de evaluación.
- Reconocer los diferentes aspectos metodológicos que se deben tener en cuenta en proceso de evaluación anual de desempeño por parte de los evaluadores.
- Cumplir con el cronograma para el proceso establecido mediante resolución por parte de la Secretaría de Educación.
- Formular los planes de desarrollo personal y profesional de los docentes de acuerdo a la necesidad, con el objetivo de garantizar el cumplimiento en los compromisos adquiridos y requeridos.
- Hacer análisis y uso de los resultados de las evaluaciones de desempeño de los directivos y docentes a nivel institucional.
- Hacer parte de la evaluación acciones tendientes a organizar la dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje que sean conducentes a garantizar ambientes adecuados, actualización curricular, innovación en estrategias de evaluación, definición de planes de aula, entre otros.
- Dar respuesta a los recursos de reposición y apelación siguiendo los procedimientos establecidos por la normatividad vigente.
- Reportar a la Secretaría de Educación las novedades a las que haya lugar frente a situaciones administrativas que impiden la realización de la evaluación.
- Hacer uso de los resultados del proceso de evaluación anual como insumo para la autoevaluación institucional. Estos resultados proporcionan elementos para la toma de decisiones en las acciones que se incluyen en el POA y PMI.

Secretaría de Educación:

- Definir orientaciones y criterios de evaluación para el proceso de la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes para el año 2024.
- Capacitar a los evaluadores por competencia normativa sobre el proceso de evaluación anual de desempeño y periodo de prueba.
- Garantizar el acompañamiento a las Instituciones Educativas en el proceso de la evaluación anual de desempeño y de periodo de prueba a los directivos y docentes que fungen como evaluadores.

Elaborado por: Andrea Arias Hernández
Profesional Universitario. Calidad Educativa SE