

1-1-2015

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO AÑO 2014



Gobernación del Tolima
Secretaría de Educación y Cultura del Tolima
Dirección Calidad Educativa
Evaluación de la Calidad Educativa



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



**MELQUISEDEC ACOSTA JIMENEZ
Secretario de educación y cultura**

**CLAUDIA YANET D'ANTONIO ADAME
Directora de calidad educativa**

**EDWIN FLOREZ PERDOMO
Profesional especializado área de evaluación**

**ANDREA LISETTE BELTRÁN SÁNCHEZ
Profesional universitario área de evaluación**

**JHON FREDY ORTIZ CEPEDA
Técnico operativo área de evaluación**

**DIRECCIÓN: GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA
ÁREA DE EVALUACIÓN**

**IBAGUÉ
2015**



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA	5
PROMEDIO POR MUNICIPIOS EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	6
AÑO 2014	6
DOCENTES EVALUADOS POR ZONA	7
DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL	8
COMPETENCIAS FUNCIONALES	10
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	13
Tabla 4. COMPARATIVO- COMPETENCIAS FUNCIONALES 2013- 2014	14
Tabla 5. COMPARATIVO- COMPETENCIAS FUNCIONALES 2013- 2014	15
EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES	16
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	22
Tabla 7. COMPARATIVO COMPETENCIAS FUNCIONALES (2013- 2014)	22
Tabla 8. COMPARATIVO COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (2013- 2014)	23
CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	27



INTRODUCCIÓN

El presente informe refleja el análisis de la evaluación de Desempeño de Docentes y Directivos Docente en la Entidad Territorial Tolima correspondiente al año 2014, de acuerdo con la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2º)¹, lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

La característica principal de este proceso de evaluación de desempeño es buscar e identificar las fortalezas y oportunidades de mejoramiento propiciando acciones para el desarrollo personal y profesional. De igual forma, es un proceso que se caracteriza por ser continuo, sistemático y basado en evidencias y se sujeta a los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

La docencia como actividad profesional es muy compleja por lo que requiere ser conceptualizada a partir de un contexto específico. Está condicionado por distintos elementos como la filosofía de la institución, el nivel Educativo, la formación docente, características de alumnos y en general el contexto educativo. Se puede evidenciar las características de un buen docente que orienta a una comunidad educativa con relación al conocimiento del desempeño de su actividad cotidiana dentro del aula, con prácticas evaluativas, emisión de conceptos valorativos, prácticas formativas, elementos de aprendizaje adquiridos en cada asignatura del currículo escolar, que implican dicha práctica profesional docente.

¹ Decreto 3782 de 02 de octubre de 2007: Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002"



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



En la Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Tolima durante el año 2014, fueron reportadas 1893 evaluaciones de desempeño en el sistema Humano Web, con corte a 29 de abril del 2015, de los cuales 1855 evaluaciones son de docentes y 38 correspondientes a los Directivos docentes. La evaluación anual de desempeño, de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de competencias, que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales observables y cuantificables, relacionados con sus responsabilidades profesionales.

El análisis y la consolidación de la información se realizan con base en la Guía Metodológica Ministerial No. 31² y los resultados finales que generaron los protocolos aplicados a cada uno de los actores que participan en el proceso de evaluación.

Para la Secretaría de Educación y Cultura, este análisis es un diagnóstico que le permite identificar fortalezas y debilidades de las competencias de cada uno de los evaluados, para la construcción de Planes de Mejoramiento y la toma de decisiones. Así mismo, como insumo para la construcción y fortalecimiento de la caracterización institucional y el Plan de Formación Docente.

² Guía Metodológica Anual de desempeño Laboral, elaborada por el MEN para orientar el proceso de evaluación de desempeño docente y directivo docente



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA

Tras haber realizado la evaluación anual de desempeño de los Directivos-docentes y docentes del Departamento del Tolima, es posible presentar la consolidación de la información para proveer un análisis integral que sirva de marco para el diseño y formulación de acciones macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, las instituciones educativas y la entidad territorial. La siguiente tabla ilustra en gran medida los puntajes promedio obtenido por los docentes que registran calificación en cada una de las competencias evaluadas respectivamente.

TABLA 1. Promedios Generales Competencias Funcionales Y Comportamentales

EVALUACION ANUAL DOCENTES AÑO 2014											
COMPETENCIAS FUNCIONALES SOBRE 70%											
AREA DE GESTION	COMPETENCIA	NUMERO DE DOCENTES	PROMEDIO NUMERO DE DOCENTES POR AREA	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACION POR AREA	PONDERADO CALIFICACION POR COMPETENCIAS	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR AREA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS		
ACADEMICA	Dominio curricular	1743	1736	89.33	88.95	89.07	9.38	8.68	8.98		
	Planeación y Organización Académica	1769		88.91			8.85				
	Pedagogía y Didáctica	1756		88.98			8.50				
	evaluación de aprendizaje	1677		88.58			7.99				
ADMINISTRATIVA	Seguimiento de procesos	1689	1692	88.88	89.00		9.12	9.18			
	Uso de Recursos	1695		89.11			9.24				
COMUNITARIA	Comunicación Institucional	1739	1761	89.17	89.25		9.14	9.08			
	Interacción con la comunidad y el entorno	1782		89.33			9.02				
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES SOBRE 30%											
AREA DE GESTION	COMPETENCIA	CANTIDAD DE DOCENTES	PROMEDIO DOCENTES POR AREA	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACION POR AREA			PROMEDIO por PUNTAJE		PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS	
COMPORTAMENTALES	Compromiso Social e Institucional	1250	722	89.62	89.98		10.09	10.07			
	Iniciativa	531		89.47		10.00					
	Liderazgo	1034		89.33		10.13					
	Negociación y Mediación	375		88.96		10.09					
	Orientación al Logro	439		90.17		10.08					
	Relaciones Interpersonales y Comunicació	31		92.74		10.00					
	Trabajo en Equipo	1393		89.56		10.13					

Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa



Se puede apreciar que el promedio de calificación obtenido por los docentes frente a las competencias funcionales (89.07) y comportamentales (89.98) es satisfactorio; lo cual indica que los docentes presentan un gran dominio en su quehacer pedagógico, disciplinar y comportamental, contribuyendo a favorecer la gestión educativa en el aula.

PROMEDIO POR MUNICIPIOS EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

AÑO 2014

GRAFICA 1.



Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

De acuerdo a la guía 31, los parámetros de la calificación de evaluación docente son SOBRESALIENTE (90 - 100), SATISFACTORIO (60 - 89) y NO SATISFACTORIO (1 - 59). En la gráfica anterior se puede identificar los municipios que obtuvieron una calificación SOBRESALIENTE, resaltando las instituciones educativas de los municipio de Suarez, Ambalema y Cajamarca que obtuvieron un promedio de 93% respectivamente en las evaluaciones de desempeño para el año 2014.



GRÁFICA 2



Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

La gráfica 2, muestra los municipios con calificación SATISFACTORIO, el cual tiene un rango de calificación en competencias funcionales, entre 89 y 84 puntos; destacándose el municipio de Flandes, San Antonio, Herveo y Purificación con un promedio de 89 puntos y Carmen de Apicalá con un promedio de 84 puntos, lo cual refleja la variación de resultados en la evaluación de desempeño.

DOCENTES EVALUADOS POR ZONA

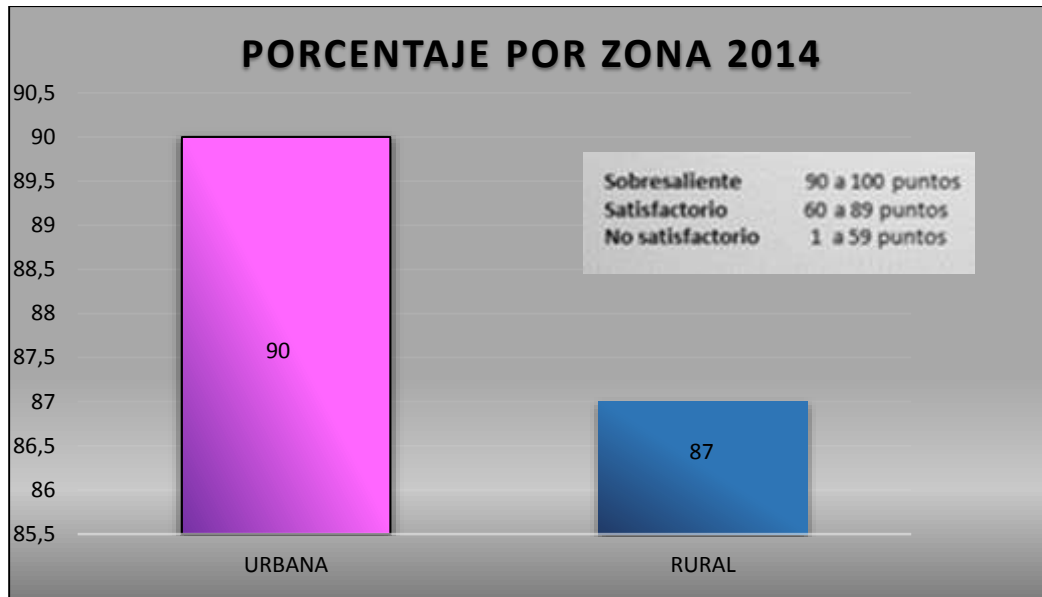
TABLA 2. Docentes Evaluados Por Zona

SEGÚN ZONA		
ZONA	NUMERO DE DOCENTES	%
URBANA	741	40
RURAL	1114	60
TOTAL	1855	100

De acuerdo al reporte del Sistema Humano Web, 1855 docentes presentaron evaluación anual de desempeño año 2014, el 60% correspondiente a 1114 docentes pertenecen a la zona rural, frente al 40% que pertenecen a la zona urbana.



GRÁFICA 3.



Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

En la gráfica 3 se evidencia que el promedio de calificación en la evaluación de desempeño varía entre la zona urbana y rural. Se refleja que la zona urbana se encuentra con un promedio sobresaliente, mientras que la zona rural se encuentra en promedio satisfactorio.

DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL

TABLA 3. Docentes Evaluados por Nivel

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	74	4.0
B. primaria	923	49.8
B. secundaria y media	858	46.3
TOTAL	1855	100

En la tabla anterior se puede apreciar el número y nivel en que se encuentran ubicados los docentes que presentaron evaluación de desempeño en el año 2014. El 4,0% correspondiente a 74 docentes pertenecen al nivel de preescolar, 49,8



correspondiente a 923 docentes ubicados en el nivel de básica primaria y el 46,3% pertenecen al nivel de básica secundaria y media.

GRÁFICA 4.



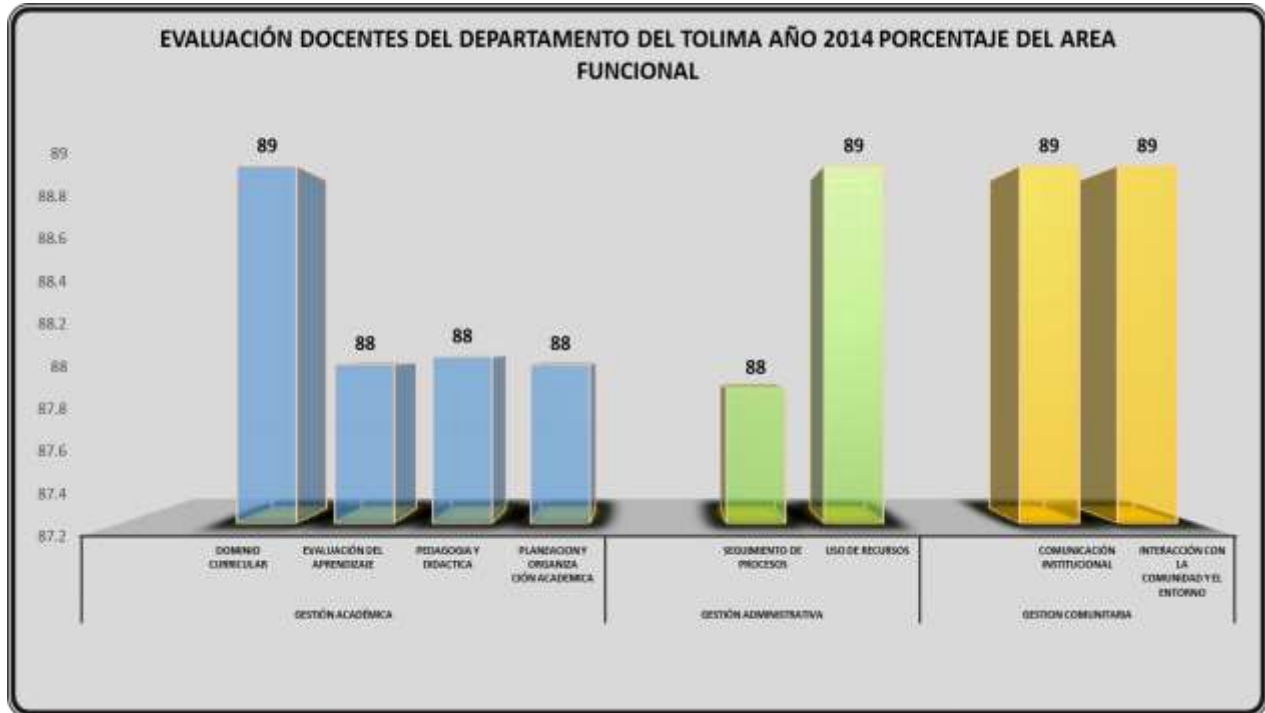
La gráfica anterior nos indica, que de los mil ochocientos cincuenta y cinco (1855) reportados en el humano web, según los parámetros de calificación por categorías, se ubican de la siguiente manera: el 34,5% corresponde a 640 docentes se ubican en la categoría **SATISFACTORIO**, el 65% que equivale a 1206 docentes se ubican en una categoría **SOBRESALIENTE**, y el 0,2% correspondiente a 3 docentes con calificación **NO SATISFACTORIO**.

Los promedios más bajo en las evaluaciones de desempeño fueron obtenidos por los docentes en propiedad de los municipios no certificados de Planadas con 55,7, Mariquita con 56,7 y Líbano con 56,3. Los datos registrados ameritan procesos de seguimiento y acompañamiento al proceso de la evaluación de desempeño para fortalecer las competencias funcionales y comportamentales.



COMPETENCIAS FUNCIONALES

GRÁFICA 5



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. Para el año 2014, del total de los docentes evaluados obtuvieron en esta gestión un promedio de calificación 88%, ubicado en el nivel SATISFACTORIO, lo que refleja que las fortalezas se asocian a la capacidad para desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje en las aulas y otros aspectos pedagógicos, logrando las metas institucionales. Sin embargo; es importante precisar acciones de mejoramiento individual e institucional, siendo necesario que fortalezcan la capacidad que tienen para organizar sus procesos curriculares, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje. Esto implica que deben diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión, llevando una programación sistemática, optimizando el tiempo diario de sus clases; de igual forma, deben establecer y socializar normas y rutinas de convivencia en el aula, y consecuencias del comportamiento de los estudiantes, además, propiciar dominio de grupo mediante la organización y el liderazgo en el aula sin acudir al maltrato físico o psicológico.

Gestión Administrativa: Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar. En la evaluación de desempeño del año 2014 esta gestión obtiene una calificación promedio del 88%, los dos atributos que se evalúan en esta área son: “seguimiento de procesos” y “uso de recursos”, y se ubican en un parámetro de calificación SATISFACTORIO, sin embargo, es necesario que se establezcan estrategias a nivel institucional para el manejo y cuidados de los recursos que la institución coloca a su disposición, así mismo, velar porque la comunidad educativa los preserve en óptimas condiciones.

También es importante la planificación del uso de los recursos, para ello es fundamental que los docentes generen un plan de medios, que permita apropiar, preservar y fortalecer tanto el cuidado de las herramientas como su uso significativo en el aula.

Gestión Comunitaria: Comprende la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, motivar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local. En esta gestión, sus dos atributos:



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



“Comunicación institucional” e “Interacción con la comunidad y el entorno” se puede apreciar un promedio de 89%, ubicándose en un nivel de calificación SATISFACTORIO, lo cual infiere que se deben generar acciones de mejora que permita promover actividades con diferentes miembros de la comunidad educativa para fortalecer la identidad institucional; actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes.

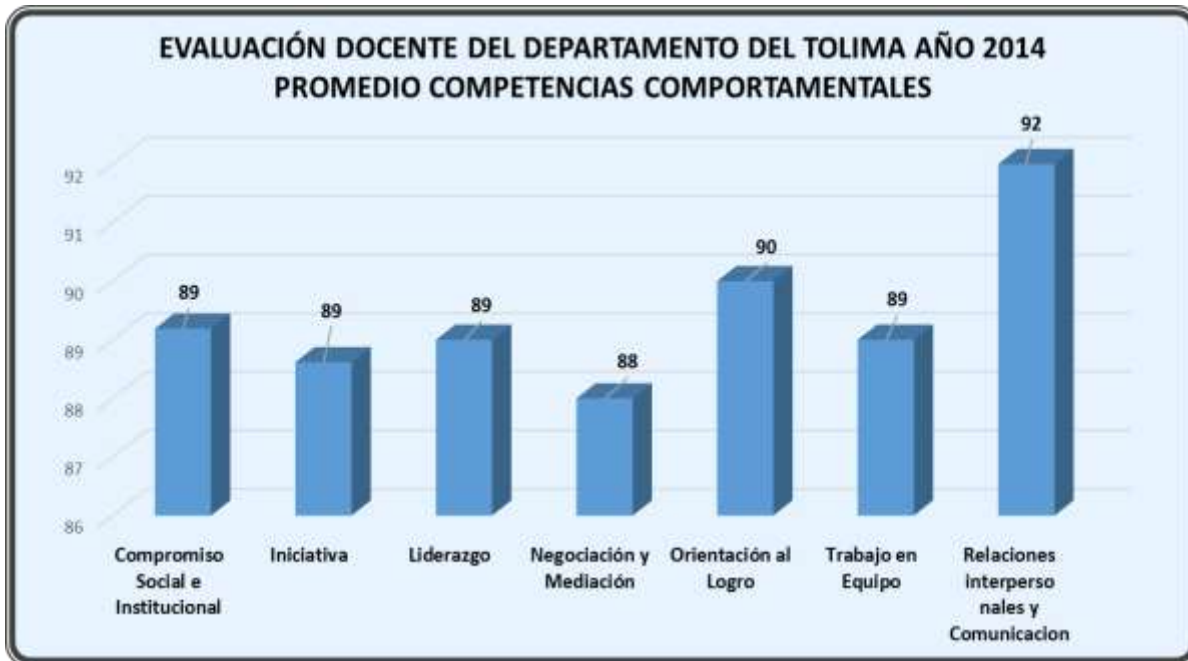
Fomentar estrategias de manera permanente que permitan involucrar de manera activa a la comunidad:

- ✚ Fomentar el respeto por los valores entre superiores, colegas y estudiantes.
- ✚ Identificar problemas psicosociales de los estudiantes y apoyar en resolución de los mismos.
- ✚ Informar a padres de familia sobre procesos educativos y avances en el aprendizaje de los estudiantes y establecer relaciones de colaboración con ellos.
- ✚ Realizar acciones pedagógicas que incorporen las características del entorno en que se encuentra de la comunidad.



COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

GRAFICA 6



Las competencias comportamentales se refieren a las **actitudes, valores, intereses, motivaciones y características de personalidad** con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. Representan el 30% del total de la evaluación y son comunes a docentes y directivos docentes, se deben elegir tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales establecidas por la guía 31. En relación con los resultados obtenidos en el 2014 las competencias comportamentales que se encuentran en el nivel SOBRESALIENTE, son relaciones interpersonales (92%) y orientación al logro (90%), lo que permite apreciar que los docentes que escogieron estas competencias a evaluar tienen la capacidad de expresar adecuadamente, de forma clara y respetuosa criterios, ideas y conceptos a través de diferentes estrategias y recursos,



GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA



lo que permite dirigir el comportamiento hacia el cumplimiento de las metas institucionales.

En relación con las otras competencias comportamentales, se encuentran con un promedio de 88% y 89%; lo que hace necesario realizar un plan de acción de mejoramiento. En éste sentido se debe fortalecer la competencia de Negociación y Mediación, ya que fue la de más bajo promedio con un 88%, indicando que falta mayor capacidad por parte de los docentes, para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto; los docentes deben identificar y comprender las causas y el contexto de un conflicto para concertar con los estudiantes estrategias de resolución de problemas.

Seguidamente encontramos con un promedio del 89% las competencias de Compromiso social e institucional, iniciativa, Liderazgo y trabajo en equipo; se debe reforzar en la capacidad para motivar e involucrar a la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de una visión institucional.

Tabla 4. COMPARATIVO- COMPETENCIAS FUNCIONALES 2013- 2014

AÑO 2013				AÑO 2014			
AREA DE GESTIÓN	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIAS	PROMEDIO POR PUNTAJE POR COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	AREA DE GESTIÓN	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIAS	PROMEDIO POR PUNTAJE POR COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA
ACADEMICA	Dominio Curricular	87.26	87.45	ACADEMICA	Dominio Curricular	89.33	89.10
	Evaluación de aprendizaje	86.53			Evaluación de aprendizaje	88.58	
	Pedagogía y Didáctica	87.53			Pedagogía y Didáctica	88.98	
	Planeación y Organización académica	86.72			Planeación y Organización académica	88.91	
ADMINISTRATIVA	Seguimiento de Procesos	87.38		ADMINISTRATIVA	Seguimiento de Procesos	88.88	
	Uso de recursos	87.99			Uso de recursos	89.11	
COMUNITARIA	Comunicación institucional	87.42		COMUNITARIA	Comunicación institucional	89.17	
	Interacción con la comunidad	87.86			Interacción con la comunidad	89.33	

Fuente: SEDTOLIMA- Procesado Dirección Calidad Educativa



GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA



Tabla 5. COMPARATIVO- COMPETENCIAS FUNCIONALES 2013- 2014

AÑO 2013			AÑO 2014		
AREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	AREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA
COMPORTAMENTALES	Compromiso Social e Institucional	87.59	COMPORTAMENTALES	Compromiso Social e Institucional	89.98
	Iniciativa				
	Liderazgo				
	Negociación y Mediación				
	Orientación al Logro				
	Relaciones y Comunicación				
	Trabajo en Equipo				

Las tablas anteriores, muestran el comportamiento histórico año 2013 y año 2014, en competencias funcionales y comportamentales, los resultados indican un aumento del promedio puntaje por competencia durante la evaluación del año 2014, tanto en áreas funcionales como las comportamentales.



EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES

TABLA 6. Evaluación anual de Desempeño de Directivos Docentes Año 2014

EVALUACION ANUAL DIRECTIVOS DOCENTES AÑO 2014											
COMPETENCIAS FUNCIONALES SOBRE 70%											
AREA DE GESTION	COMPETENCIA	NUMERO DE DOCENTES	PROMEDIO NUMERO DE DOCENTES POR AREA	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACION POR AREA	PONDERADO CALIFICACION POR COMPETENCIAS	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR AREA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS		
ACADEMICA	Innovación y Direccionamiento Académico	35	36	89.34	88.98	89.44	9.54	9.49	8.74		
	Pedagogía y Didáctica	36		88.61			9.44				
ADMINISTRATIVA	Administración de Recursos	35	37	89.50	89.68		8.01	7.96			
	Gestión del Talento Humano	38		89.85			7.90				
COMUNITARIA	Comunicación Institucional	34	36	89.86	89.33		7.14	6.99			
	Interacción con la comunidad y el entorno	38		88.80			6.84				
DIRECTIVA	Ejecución	36	34	89.31	89.79		10.48	10.54			
	Planeación y Organización Directiva	31		90.27			10.60				
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES SOBRE 30%											
AREA DE GESTION	COMPETENCIA	CANTIDAD DE DOCENTES	PROMEDIO DOCENTES POR AREA	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACION POR AREA		PROMEDIO por PUNTAJE	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS			
COMPORTAMENTALES	Compromiso Social e Institucional	19	16	90.63	91.01	10.21	9.95				
	Iniciativa	10		92.10		9.40					
	Liderazgo	23		90.95		9.91					
	Negociación y Mediación	14		90.92		10.00					
	Orientación al Logro	11		92.63		9.81					
	Relaciones Interpersonales y Comunicación	16		89.62		10.31					
	Trabajo en Equipo	21		90.19		10.00					

La tabla anterior muestra los resultados con los promedios de las competencias funcionales (8.74%) y competencias comportamentales (9.95%) de los directivos docentes.



ÁREA ACADÉMICA: Comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias—. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión. En la evaluación de desempeño los directivos docentes obtuvieron un promedio de 88.98, indicando un parámetro de calificación SATISFACTORIO.

En relación con la calificación obtenida en la competencia Innovación y Direccionamiento académico (89.34), los directivos docentes deberán realizar acción de mejora en los siguientes aspectos:

- ✚ Identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento pedagógico en los resultados de la Autoevaluación institucional.
- ✚ Coordinar cambios curriculares con el consejo académico, considerando el seguimiento a egresados y novedades tecnológicas, jurídicas y metodológicas que impacten el sector.
- ✚ Disponer mecanismos de monitoreo y seguimiento de ajustes a las prácticas de aula y Retroalimentar al equipo docente a cargo de dichos ajustes.

La competencia de pedagogía y didáctica obtuvo un promedio de 88.61, lo que indica que se debe establecer estrategias para desarrollar la capacidad de aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes.



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



- ✚ Los directivos docentes deberán orientar el enfoque pedagógico definido en el proyecto pedagógico institucional.
- ✚ Evaluar periódicamente el desarrollo de planes de estudio, los métodos pedagógicos y los criterios y metodologías de evaluación en el aula.
- ✚ Promover el desarrollo pedagógico que articulen diferentes áreas, grados y niveles.
- ✚ Es necesario identificar la estructura que define la eficiencia y la eficacia del desempeño de cada docente, tomando en cuenta los propósitos de cada objetivo pedagógico acordes a cada contexto y competencia a desarrollar

ÁREA ADMINISTRATIVA: Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento. En el año 2014 los directivos docentes obtuvieron un promedio de 89.68%, en los dos atributos evaluados Administración de Recursos y Gestión del Talento Humano por lo que deben generar acciones de mejora en:

- ✚ Identificar necesidades institucionales de recursos físicos, financieros, tecnológicos y logísticos, que reporta oportunamente a la Secretaría de Educación.
- ✚ Mantener y vigilar un sistema de control financiero y contable que facilite la toma de decisiones e informar sobre su gestión a los entes de control.



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



- ✚ Gestionar y administrar con eficiencia recursos necesarios para la prestación del servicio educativo y el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional.
- ✚ Cumplir metas de cobertura para cubrir los ingresos presupuestados por el Sistema General de Participaciones.
- ✚ Dirigir el proceso anual de autoevaluación institucional y coordina el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional.
- ✚ Coordinar y socializa con la comunidad educativa procesos de matrícula, expedición de boletines, informes de docentes y demás procesos académicos.

En cuanto a la Gestión del Talento Humano

- ✚ Identificar necesidades de talento humano de la institución según la matrícula y proponer a la secretaría de educación alternativa de organización de la planta.
- ✚ Realizar programas de inducción y apoyar la capacitación del personal administrativo.
- ✚ Distribuir asignaciones académicas y actividades entre coordinadores y docentes.
- ✚ Orientar, retroalimentar y evaluar periódicamente el desempeño de coordinadores, docentes y personal administrativo.
- ✚ Realizar programas de inducción y promover programas de formación permanente para los docentes en áreas pedagógicas y disciplinares.



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



- ✚ Proporcionar ambientes seguros de trabajo a los docentes y al personal administrativo

ÁREA COMUNITARIA: Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad. Para conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo. Los directivos docentes en el año 2014 obtienen un promedio de calificación de SATISFACTORIO (89.33) indicando un plan de mejora en las dos competencias evaluadas: Interacción con la comunidad y comunicación institucional

Esta competencia se manifiesta cuando el directivo docente:

- ✚ Utiliza diferentes estrategias para comunicarse con la comunidad educativa y promover espacios de participación.
- ✚ Asegura que la comunidad educativa conozca el manual de convivencia y que se apropie de los principios y normas allí establecidos.
- ✚ Fomenta la articulación de redes de trabajo entre docentes, padres de familia, acudientes y estudiantes.
- ✚ Promueve el reconocimiento de los logros de diferentes miembros de la comunidad educativa.
- ✚ Desarrolla estrategias para la prevención de diferentes tipos de riesgos

En cuanto a la competencia Interacción con la comunidad se debe manifestar en:

- ✚ Conocer e incorporar en la planeación y ejecución institucionales las características sociales, culturales y económicas de la comunidad.



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



- ✚ Divulgar en la comunidad los objetivos, proyectos, metas y logros institucionales, y representar a la institución educativa ante la comunidad.
- ✚ Establecer y consolidar alianzas estratégicas con otros sectores, organizaciones, autoridades locales y líderes regionales, para fortalecer el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
- ✚ Contactar organizaciones culturales, recreativas, sociales y productivas para realizar acciones conjuntas que repercutan en el desarrollo de la comunidad.
- ✚ Fomentar actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes.
- ✚ Propiciar la organización y acompañamiento de una asociación de egresados.

ÁREA DIRECTIVA: Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del Proyecto Educativo Institucional y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. Para el año 2014 los directivos docentes obtienen un promedio de 89.79%, indicando una calificación SATISFACTORIA, respecto a la competencia de Planeación y organización obtuvo un promedio Sobresaliente (90.27); sin embargo requiere que los directivos docentes generen un plan de mejora en la competencia de Ejecución con un promedio de 89.31 que permita desarrollar la capacidad para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definida.



COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Los directivos docentes evidencian en la evaluación de desempeño en el año 2014 un promedio de calificación SOBRESALIENTE (91.01), observándose que el puntaje mínimo recae en la competencia de comunicación y relaciones interpersonales con (89.62), lo cual indica que debe generarse estrategias para que desarrollen la capacidad de trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar y establecer relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos, lo cual se debe manifestar cuando se establece relaciones profesionales que potencien el trabajo y el logro de las metas institucionales, se comparta aprendizajes y se brinde el apoyo al trabajo de otros, aceptando críticas y actuando en consecuencia. El directivo docente debe generar estrategias que permita tener un lenguaje asertivo, habilidades sociales que permita el intercambio de conceptos y criterios de manera profesional.

Tabla 7. COMPARATIVO COMPETENCIAS FUNCIONALES (2013- 2014)

AÑO 2013				AÑO 2014			
AREA DE GESTIÓN	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIAS	PROMEDIO POR PUNTAJE COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	AREA DE GESTIÓN	PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIAS	PROMEDIO POR PUNTAJE COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA
ACADEMICA	Innovación y Direccionamiento acad	85.36	83.31	ACADEMICA	Innovación y Direccionamiento aca	83.34	89.44
	Pedagogía y Didáctica	83.5			Pedagogía y Didáctica	88.61	
ADMINISTRATIVA	Administración de recursos	84.43		ADMINISTRATIVA	Administración de recursos	89.5	
	Gestión del Talento Humano	84.43			Gestión del Talento Humano	89.85	
COMUNITARIA	Comunicación institucional	83.71		COMUNITARIA	Comunicación institucional	89.86	
	Interacción con la comunidad	84.14			Interacción con la comunidad	88.8	
Directiva	Ejecución	77.79		Directiva	Ejecución	89.31	
	Planeación y Organización Directiva	83.14			Planeación y Organización Directiv	90.27	



CONCLUSIONES

- ✚ La Evaluación de desempeño debe propiciar cambios positivos en el desempeño del docente y de los directivos docentes a través del análisis y retroalimentación de los aspectos fuertes y débiles de sus prácticas educativas. La evaluación debe promover el mejoramiento individual y colectivo, reflejándose en los procesos del aula, en la gestión institucional y el desarrollo de la comunidad.
- ✚ El resultado de esta evaluación permite inferir que la docencia debe ser ejercida por educadores idóneos partiendo desde el conocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias, como los atributos esenciales, buscando con ello una Educación de Calidad.
- ✚ Se espera que con el proceso de la Evaluación de Desempeño los docentes y los directivos docentes realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de logros educativos.
- ✚ Según los datos tabulados, la tendencia promedio de los docentes y directivos docentes por cada una de las gestiones es Satisfactoria, mostrando un alto grado de consistencia en los desempeños y actitudes frente a sus cargos.



GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA



PROMEDIO DE DOCENTES		
ÁREAS DE GESTIÓN	PROMEDIO	CATEGORIA DE DESEMPEÑO
ÁREA ACADEMICA	89.95	SATISFACTORIO
ÁREA ADMINISTRATIVA	89.00	SATISFACTORIO
ÁREA COMUNITARIA	89.25	SATISFACTORIO
COMPORTAMENTALES	89.98	SATISFACTORIO
PROMEDIO DE DIRECTIVOS DOCENTES		
ÁREAS DE GESTIÓN	PROMEDIO	CATEGORIA DE DESEMPEÑO
ÁREA ACADEMICA	88.98	SATISFACTORIO
ÁREA ADMINISTRATIVA	89.68	SATISFACTORIO
ÁREA COMUNITARIA	89.33	SATISFACTORIO
ÁREA DIRECTIVA	89.79	SATISFACTORIO
COMPORTAMENTALES	91.01	SOBRESALIENTE

- ✚ Es necesario hacer acompañamiento y seguimiento al proceso de evaluación de desempeño a los docentes de los municipios de Planadas, Mariquita y Líbano que obtuvieron un promedio No Satisfactorio.
- ✚ En la gestión académica los directivos docentes obtuvieron un promedio de 88.98 indicando un nivel de calificación SOBRESALIENTE, lo cual se debe seguir estableciendo acciones de mejora para organizar procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias.
- ✚ En la gestión directiva se le debe apostar a optimizar los procesos de enseñanza - aprendizaje, diseñando e implementando acciones globales y focales que impulsen el logro de los estudiantes, y que se constituyan en mecanismos esenciales para el mejoramiento continuo.
- ✚ Los directivos docentes obtuvieron una calificación SOBRESALIENTE en las competencias comportamentales; sin embargo, en la competencia de



**GOBERNACION DE TOLIMA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
CALIDAD EDUCATIVA**



comunicación y relaciones interpersonales, se obtuvo un resultado más bajo con un promedio es de 89.62, lo cual indica que se debe seguir trabajando en acciones que permita una comunicación asertiva al intercambiar conceptos y criterios de manera profesional.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ministerio de Educación Nacional. www.mineduccion.gov.co
- COLOMBIA APRENDE. www.colombiaaprende.edu.co. Recuperado: 10 de noviembre de 2013
- Guía Metodológica Anual de Desempeño No. 31
- Ley General De Educación
- DECRETO 1278 DE 2002. Estatuto de Profesionalización Docente. Tomado: <http://www.oei.es/pdfs/decreto-1278-2002.pdf>
- ICFES. Instituto colombiano de fomento para la educación. Resultados pruebas saber 2014. : www.icfes.gov.co. recuperado:
- Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002"
- Decreto nacional 1965 de 11 de septiembre de 2013. Por el cual se reglamenta la Ley 1620 de 2013, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. www.mineduccion.gov.co.