

INFORME EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO RESULTADOS AÑO 2024



GOBERNACIÓN DEL TOLIMA



GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
NIT:800.113.6727
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



@gobertolima
www.tolima.gov.co

GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL TOLIMA

ANDRES FELIPE BEDOYA CARDENAS
Secretario de Educación

EDWIN FLOREZ PERDOMO
Profesional especializado área de evaluación

ANDREA LISETTE BELTRÁN SÁNCHEZ
Profesional universitario área de evaluación

YENNI MARLEIDY SÁNCHEZ JIMENEZ
Técnico operativo área de evaluación

DIRECCIÓN: GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA
ÁREA DE EVALUACIÓN

Dirección Calidad Educativa

Ibagué, 2025

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
RESULTADOS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA	6
DOCENTES EVALUADOS POR ZONA	7
DOCENTES EVALUADOS SEGÚN NIVEL	8
NÚMERO DE DOCENTES DE ACUERDO CON CATEGORÍA DE CALIFICACIÓN	8
COMPETENCIAS FUNCIONALES	9
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	12
COMPARATIVO COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES 2022 – 2023- 2024	14
EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES 2024	15
DIRECTIVOS DOCENTES POR ZONA	16
PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA DE CALIFICACIÓN	17
COMPETENCIAS FUNCIONALES	17
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	22
CONCLUSIONES	24

INTRODUCCIÓN

El presente informe constituye un análisis exhaustivo de la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes que prestan sus servicios en la Entidad Territorial Certificada Tolima (ETC) durante el año 2024. Este proceso se lleva a cabo de conformidad con las disposiciones establecidas en el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, específicamente en su artículo 2°. El enfoque de esta evaluación se centra en la medición del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes a los cargos desempeñados por los educadores, así como en la valoración de los resultados obtenidos a través de su gestión.

El proceso de evaluación de desempeño tiene como objetivo principal la identificación de las fortalezas y oportunidades de mejora de los educadores, fomentando la implementación de acciones que contribuyan al desarrollo tanto personal como profesional de los mismos. Este enfoque se alinea con el compromiso de mejorar la calidad de la educación en la ETC Tolima y garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos.

Es importante destacar que esta evaluación se caracteriza por ser un proceso continuo y sistemático. Se basa en evidencias concretas y se rige por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad. Esto asegura que la evaluación se realice de manera justa y eficiente, promoviendo la mejora constante del desempeño de los educadores y, en última instancia, el beneficio de la comunidad educativa en su conjunto.

El análisis de la evaluación de desempeño es esencial para impulsar la calidad de la educación en la ETC Tolima y para garantizar que los docentes y directivos docentes estén alineados con los estándares y expectativas necesarios para ofrecer una educación de excelencia. El compromiso de mejorar y avanzar en este proceso

es fundamental para el crecimiento y desarrollo continuo de la educación en la región.

En la Secretaría de Educación del Departamento del Tolima en el año 2024, fueron reportadas 2.344 evaluaciones de desempeño en el sistema Humano Web, con fecha de generación 20 de julio del 2024, de los cuales 2.221 evaluaciones son de docentes, y 123 corresponden a 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, relacionadas con sus responsabilidades profesionales.

El análisis y la consolidación de la información se hace basado en la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes del Departamento del Tolima del año 2024, tomando como referencia la Guía Metodológica Ministerial No. 31¹ y los resultados finales que generaron los protocolos aplicados a cada uno de los actores que participan en el proceso.

La Secretaría de Educación, desde la dirección de Calidad realizó durante el año 2024, asistencias técnicas in situ sobre lineamientos y metodología en la Evaluación de desempeño, e igualmente en el manejo de la plataforma Sistema Humano con el fin de retroalimentar en el ingreso de la información para los protocolos de la evaluación en la expedición de reportes, fundamentales para estructurar estos informes y situaciones administrativas que se presentan durante la vigencia. Por otro lado, se capacitó en lineamientos metodológicos de la Guía 31 a los 212 rectores de las instituciones educativas del Departamento.

¹ Guía Metodológica Anual de desempeño Laboral, elaborada por el MEN para orientar el proceso de evaluación de desempeño docente y directivo docente

Para este informe se tendrá en cuenta los parámetros de calificación de evaluación docente dados por la guía 31, se expresarán en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las categorías cualitativas que se presentan, los cuales son: SOBRESALIENTE (90 - 100), SATISFACTORIO (60 - 89) y NO SATISFACTORIO (1 – 59).

Para la Secretaría de Educación, 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.

RESULTADOS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO 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

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADOS - 2024					
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
Planeación y organización académica	2221	20	100	92.5	5.2
Pedagógica y didáctica	2221	30	100	92.8	4.6
Dominio curricular	2221	20	100	92.8	4.9
Evaluación del aprendizaje	2221	30	100	92.4	4.9
GESTIÓN ACADÉMICA	2221	36.3	100	92.6	4.5
Seguimiento de procesos	2221	40	100	92.5	4.9
Uso de recursos	2221	60	100	93	4.5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	2221	50.0	100	92.8	4.3
Comunicación institucional	2221	50	100	92.9	4.6
Interacción con la comunidad y el entorno	2221	50	100	93.1	4.6
GESTION COMUNITARIA	2221	50	100	93	4.6
Negociación y mediación	270	65	100	92.4	4.9
Liderazgo	1093	50	100	93.3	4.7
Iniciativa	724	55	100	93	4.5
Comunicación Asertiva	20	86	100	94.9	3.6
Compromiso social e institucional	1577	50	100	93.5	4.4
Trabajo en equipo	1885	65	100	93.3	4.2
Liderazgo y Motivación al Logro	25	86	100	94.5	3.3
Comunicación y relaciones interpersonales	558	55	100	92.8	4.8
Orientación al logro	505	60	100	93.6	4.6
Sensibilidad	6	92	98.2	95.5	2.3
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	2221	66.4	100	93.7	4.1
PUNTAJE TOTAL	2221	49.63	100	92.9	4.1

Se puede apreciar que de los 2221 docentes evaluados el promedio de calificación obtenido frente a las competencias funcionales es de (92.9%) en una escala de valoración de sobresaliente y frente a las competencias comportamentales (93.7%) en escala de valoración de sobresaliente; 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.

Respecto a las competencias comportamentales, se realiza el análisis y la tabulación referente a las competencias escogidas por los docentes, toda vez que es una concertación entre el evaluador y el evaluado.

DOCENTES EVALUADOS POR ZONA

Según zona - 2024		
Zona	Número	%
Rural	1077	48.5
Urbana	1144	51.5
TOTAL	2221	100

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



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

De acuerdo con la zona de ubicación, los 2.221 docentes evaluados, 1077 docentes son de la zona rural, correspondiente a un 48% y 1144 docentes pertenecen a la zona urbana respectivamente 52%.

DOCENTES EVALUADOS SEGÚN NIVEL

Según nivel - 2024		
Nivel	Número	%
Preescolar	82	3.7
Primaria	1047	47.1
Secundaria	1061	47.8
Sin Asignación Directa	31	1.4
TOTAL	2221	100

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

En la distribución de los docentes según nivel, se puede evidenciar que el mayor número de docentes evaluados se encuentra en el nivel secundaria 1061 correspondiente a un 47.8%, seguido del nivel de primaria 1041 docentes correspondiente a 47.1%. le sigue el grupo de nivel preescolar con el 82% y finalmente docentes sin asignación directa con el 1.4%.

NÚMERO DE DOCENTES DE ACUERDO CON CATEGORÍA DE CALIFICACIÓN

Porcentaje de docentes por categoría - 2024		
CATEGORÍA	Número	%
Sobresaliente	1940	87.3
Satisfactorio	280	12.6
No satisfactorio	1	0.1
TOTAL	2221	100

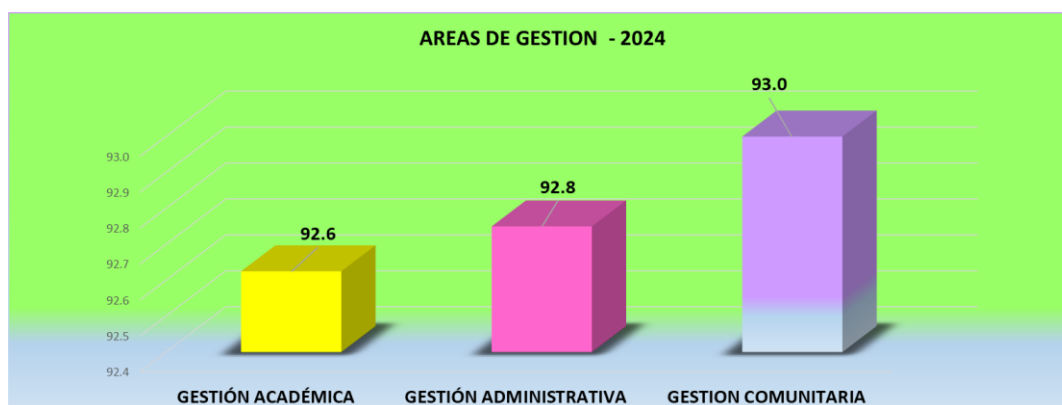
Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

De acuerdo con los resultados, en la tabla anterior se puede evidenciar que 1940 docentes del Departamento del Tolima se ubican en la categoría sobresaliente, 87.3% (puntaje entre 90 y 100), el 12.6% se ubica en categoría satisfactorio (puntaje entre 60 y 89) y el 0.1% en clasificado en la categoría No satisfactoria.

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Estas competencias corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas al cargo del docente, definidas en la ley y los reglamentos y se asigna un 70% sobre el total de evaluación.

En la organización escolar los docentes tienen que desarrollar procesos de enseñanza- aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias, por lo que tienen a su cargo funciones de planeación, ejecución y evaluación de diferentes actividades curriculares que respondan a las particularidades del proyecto educativo institucional, así como a las necesidades y al contexto de los estudiantes. Por lo tanto, se fundamenta en evaluar tres áreas de gestión: Gestión académica, gestión administrativa y gestión comunitaria.

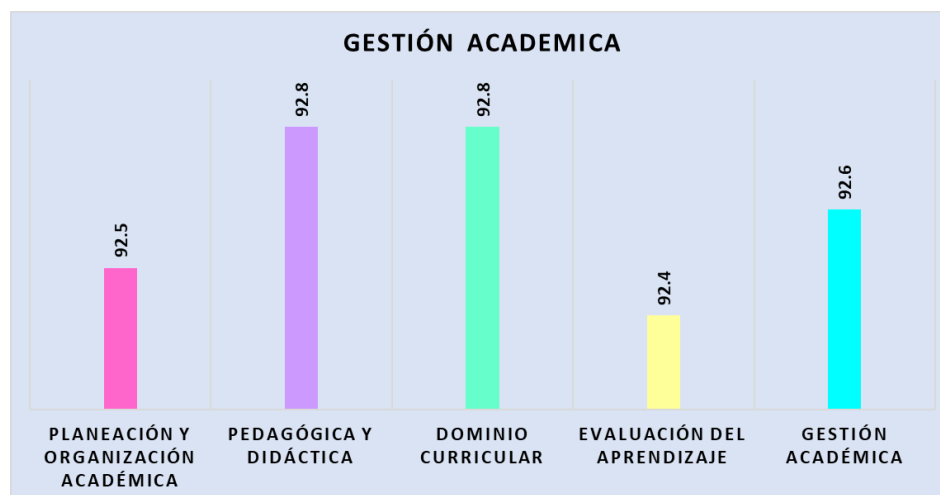


Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

En la tabla anterior, se evidencia que los resultados en el año 2024 los promedios por áreas de gestión se ubican en un parámetro de calificación SOBRESALIENTE,

de la siguiente manera: Gestión académica 92.6%, gestión administrativa con un promedio de 92.8% y gestión comunitaria con un promedio de 93.0%.

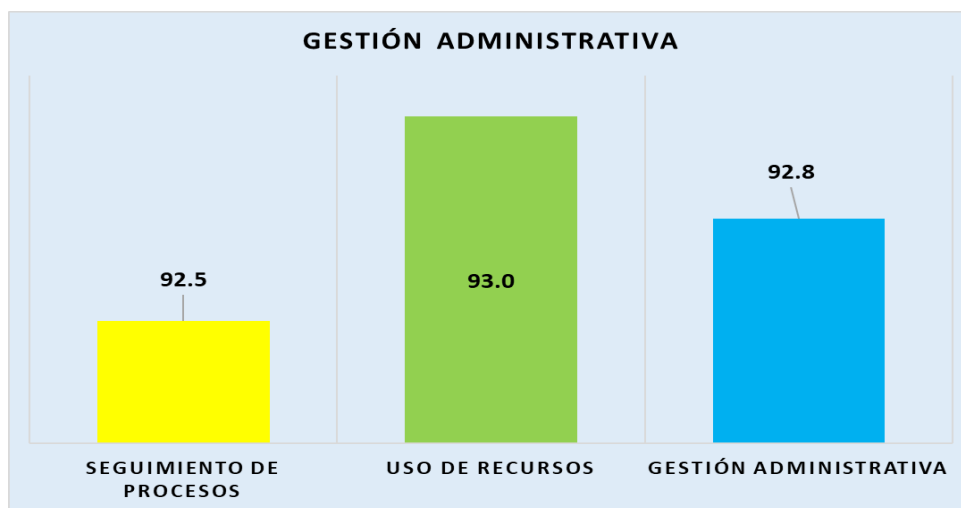
Gestión Académica: Comprende el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el proyecto educativo institucional.



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

Para el año 2024, del total de los docentes evaluados obtuvieron en la Gestión Académica un promedio de calificación del 92.6% ubicado en el nivel SOBRESALIENTE, lo que puede indicar que los docentes tienen la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas.

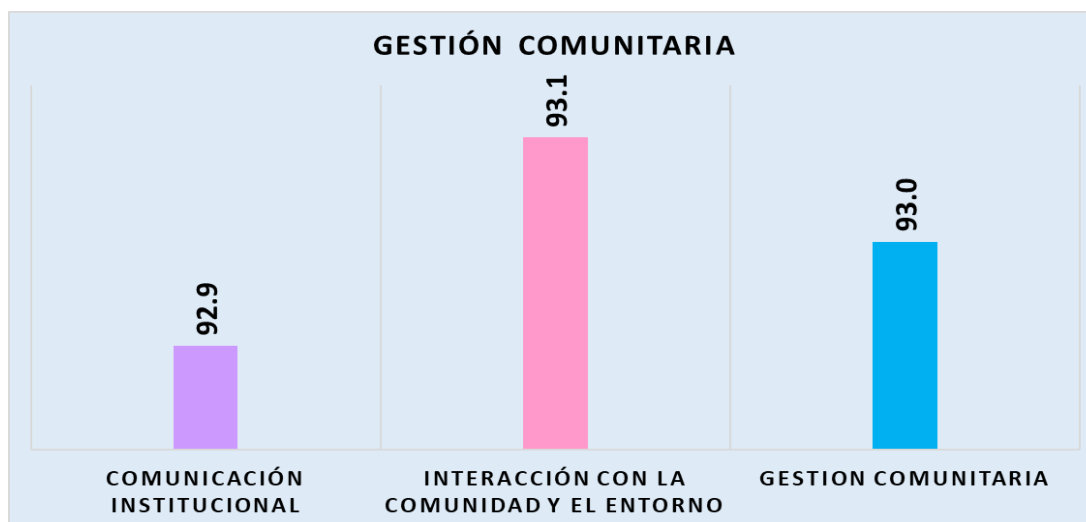
Gestión Administrativa: Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos de este. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.



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

En la evaluación de desempeño en el año 2024, en esta gestión se obtuvo un promedio de 92.8%. Los dos atributos para evaluar en esta área son: “uso de recursos” con un promedio de 93.0% y “seguimiento de procesos” con una calificación de 92.5, ubicándose en un parámetro de calificación SOBRESALIENTE. Lo que se puede concluir que hay un conocimiento de las normas y procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento

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 el mejoramiento de la calidad de vida.

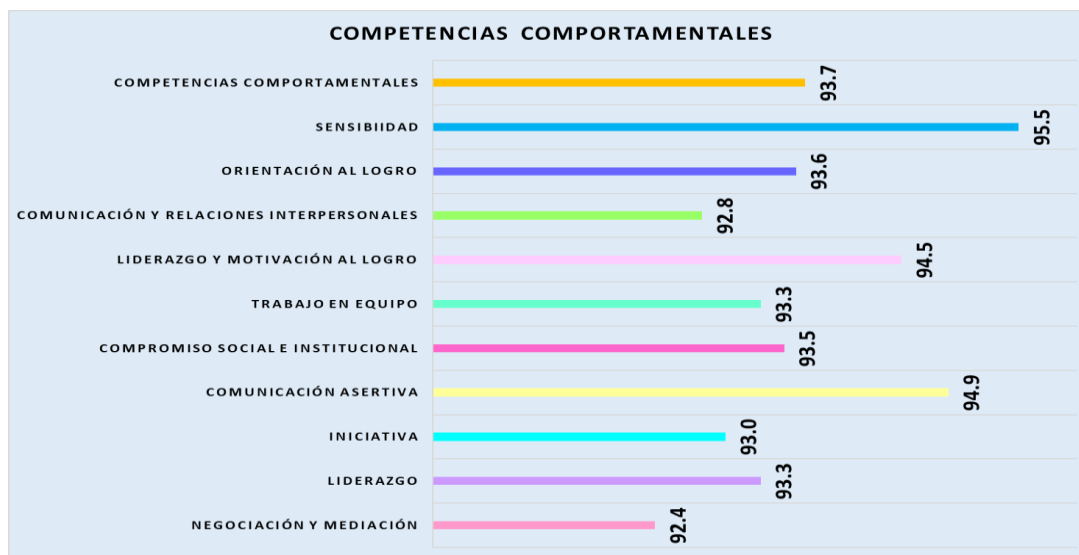


Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

En la gráfica anterior se evidencia los diferentes atributos que se evalúan en la gestión comunitaria con una categoría de calificación de SOBRESALIENTE, con promedio de 93% en interacción con la comunidad con un promedio de 93.1% y el entorno y comunicación institucional con un promedio de 92.9%.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. Representan el 30% del total de la evaluación y son comunes a docentes y directivos docentes, se deben elegir tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales establecidas por la guía 31



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

En relación con los resultados obtenidos en la evaluación del año 2024, el promedio que obtuvieron en las competencias comportamentales fue de 93.7%, lo cual se ubica en una escala de valoración de SOBRESALIENTE. De las competencias que escogieron los docentes para evaluar, “sensibilidad” obtuvo un mayor promedio de 95.5, es importante indicar que en la Guía 31 del MEN la competencia sensibilidad no aparece como opción; sin embargo, en la plataforma Humano en Línea al momento de evaluar las competencias comportamentales esta si aparece. Seguidamente con un promedio de 94.9, la competencia de comunicación asertiva.

Frecuencia de la Selección de las competencias comportamentales

En la siguiente tabla se puede observar que, en el año 2024, las competencias comportamentales más seleccionadas a evaluar fueron: trabajo en equipo, seguida de compromiso social e institucional y liderazgo.

COMPETENCIA	NÚMERO
Liderazgo	1093
Comunicación y relaciones interpersonales	558
Trabajo en equipo	1885
Negociación y mediación	270
Compromiso social e institucional	1577
Iniciativa	724
Orientación al logro	505
Liderazgo y Motivación al Logro	25
Sensibilidad	6
Comunicación Asertiva	20

COMPARATIVO COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES 2022 – 2023- 2024

Tabla. Comparativo Competencias Funcionales 2022- 2023 - 2024

AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024			
ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PONDERADO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIAS	ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PONDERADO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIAS	ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PONDERADO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIAS
Académica	Dominio curricular	92.80	92.54	Académica	Dominio curricular	93.10	92.90	Académica	Dominio curricular	93.1	92.90
	Planeación y Organización Académica	92.50			Planeación y Organización Académica	92.80			Planeación y Organización Académica	92.8	
	Pedagogía y Didáctica	92.40			Pedagogía y Didáctica	92.40			Pedagogía y Didáctica	92.4	
	evaluación de aprendizaje	92.30			evaluación de aprendizaje	92.70			evaluación de aprendizaje	92.7	
Administrativa	Seguimiento de procesos	92.70	92.54	Administrativa	Seguimiento de procesos	92.80	92.90	Administrativa	Seguimiento de procesos	92.8	92.90
	Uso de Recursos	92.40			Uso de Recursos	93.20			Uso de Recursos	93.2	
Comunitaria	Comunicación Institucional	92.50		Comunitaria	Comunicación Institucional	93.00		Comunitaria	Comunicación Institucional	93.0	
	Interacción con la comunidad y el entorno	92.70			Interacción con la comunidad y el entorno	93.20			Interacción con la comunidad y el entorno	93.2	

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

El promedio ponderado de calificación por competencias se mantiene en un rango muy alto, entre **92.54 y 92.90 puntos**, lo cual refleja un desempeño consistente y positivo en todas las áreas de gestión evaluadas.

El valor más alto se observa en la segunda columna con un **92.90**, evidenciando un ligero incremento respecto a los demás, aunque la diferencia global entre las tres mediciones es mínima (0.36 puntos).

Tabla. Comparativo Competencias Comportamentales 2022- 2023 – 2024

AÑO 2022		AÑO 2023		AÑO 2024	
COMPETENCIA	PROMEDIO POR COMPETENCIA	COMPETENCIA	PROMEDIO POR COMPETENCIA	COMPETENCIA	PROMEDIO POR COMPETENCIA
Compromiso Social e Institucional	93.58	Compromiso Social e Institucional	93.9	Compromiso Social e Institucional	93.7
Iniciativa		Iniciativa		Iniciativa	
Liderazgo		Liderazgo		Liderazgo	
Negociación y Mediación		Negociación y Mediación		Negociación y Mediación	
Orientación al Logro		Orientación al Logro		Orientación al Logro	
Relaciones Interpersonales y Comunicación		Relaciones Interpersonales y Comunicación		Relaciones Interpersonales y Comunicación	
Trabajo en Equipo		Trabajo en Equipo		Trabajo en Equipo	

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

En la tabla anterior se evidencia que en las tres vigencias hay una calificación en categoría Sobresaliente, repitiéndose constante en distintos periodos.

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES 2024

De Acuerdo con el reporte brindado por el sistema Humano Web fueron evaluados 123 directivos docentes en el año 2024.

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)					
COMPETENCIA EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Ejecución	123	60	99	92.7	5.1
Planeación y organización directiva	123	70	100	93.1	5
GESTIÓN DIRECTIVA	123	65	99.5	92.9	4.9
Pedagógica y didáctica	123	60	100	92.9	5.3
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	123	50	99	92.8	5.6
GESTIÓN ACADÉMICA	123	55	99.5	92.9	5.3
Gestión del talento humano	123	50	99	92.7	6
Administración de recursos	123	65	100	93.2	4.7
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	123	57.5	99.5	93	5.2
Interacción con la comunidad y el entorno	123	75	100	93.3	4.3
Comunicación institucional	123	80	100	93.3	4.3
GESTIÓN COMUNITARIA	123	77.5	100	93.3	4.3
Iniciativa	31	86	100	94.8	3.3
Compromiso social e institucional	72	84	100	94.2	3.8
Negociación y mediación	47	50	100	91.5	7.6
Trabajo en equipo	83	80	100	93.9	3.9
Comunicación y relaciones interpersonales	43	80	100	94.2	3.8
Liderazgo	75	50	100	92.7	6.7
Orientación al logro	18	80	100	92.3	4.7
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	123	72.9	100.0	93.4	4.8
PUNTAJE TOTAL	123	65.6	99	93.1	4.9

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

En la tabla anterior se puede evidenciar los puntajes máximos y mínimos en cada competencia evaluada con los respectivos promedios.

DIRECTIVOS DOCENTES POR ZONA

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	63	51.2
Urbana	60	48.8
TOTAL	123	100

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

De acuerdo con la tabla anterior se observa que, de los 123 directivos docentes, el 51.2% correspondiente a 63 directivos se encuentran en la zona rural y el 48.8% que corresponden a 64 directivos docentes corresponden a la zona urbana.

PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA DE CALIFICACIÓN

PORCENTAJES DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORIA		
CATEGORIA	NUMERO	%
Sobresaliente	109	88.6
Satisfactorio	14	11.4
Total	123	100

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

Distribución general de resultados

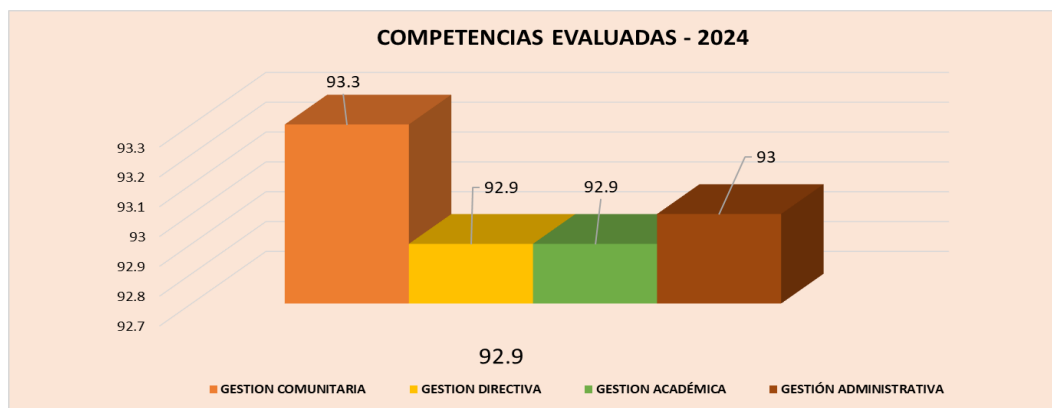
De un total de 123 directivos docentes evaluados, 109 (88,6%) alcanzaron la categoría de Sobresaliente, mientras que 14 (11,4%) se ubicaron en la categoría de Satisfactorio.

No se evidencian directivos en categorías de desempeño inferiores, lo cual refleja un alto nivel de calidad en el ejercicio directivo.

Fortalezas identificadas

- El hecho de que casi 9 de cada 10 directivos se ubiquen en la categoría más alta sugiere un compromiso sólido con la gestión educativa, liderazgo pedagógico y cumplimiento de responsabilidades institucionales.

COMPETENCIAS FUNCIONALES



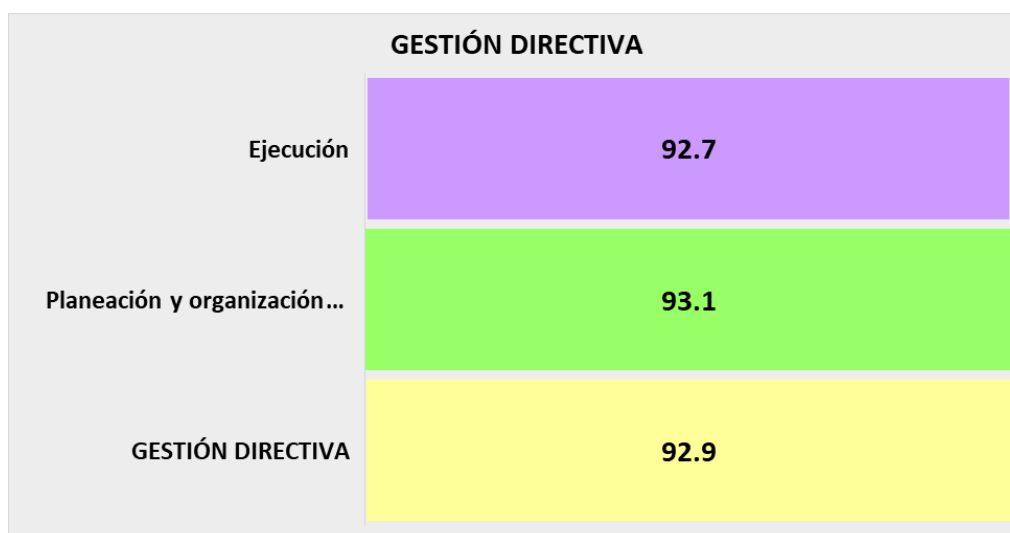
Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

La evaluación de los directivos docentes se desarrolla a partir de cuatro ámbitos de gestión: la gestión directiva, la gestión académica, la gestión comunitaria y la gestión administrativa.

En la gráfica anterior se evidencia los promedios de las competencias funcionales evaluadas en la vigencia 2024 a los directivos docentes, con promedios en categoría SOBRESALIENTE.

Los resultados reflejan un desempeño muy homogéneo en todas las competencias, con diferencias mínimas (menos de medio punto). Sin embargo, se destaca que la **gestión comunitaria lidera los puntajes**, lo que resalta la importancia del vínculo con la comunidad. Las áreas directiva y académica, aunque sólidas, podrían ser foco de acciones de mejora para equilibrar los niveles de excelencia entre todas las dimensiones evaluadas.

Gestión 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 2024 se obtuvo un promedio de 92.9

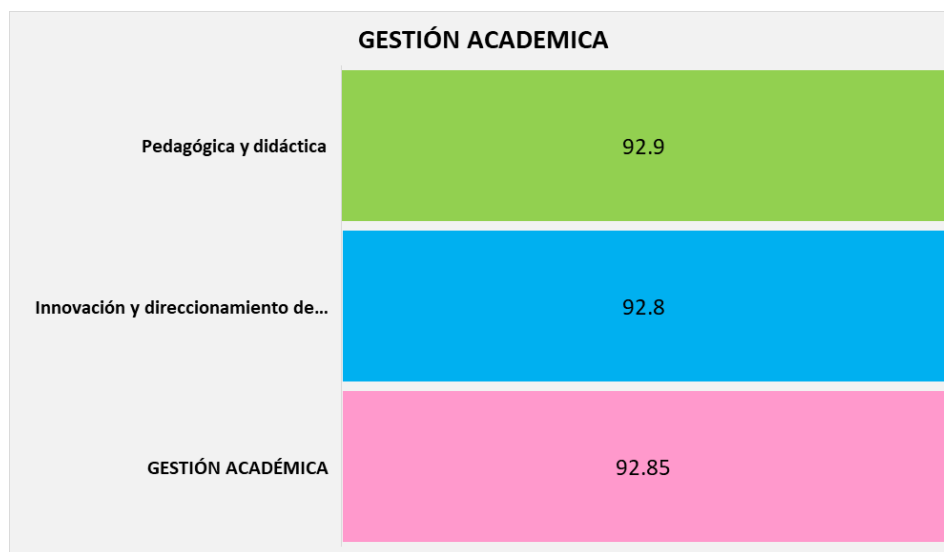


Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

En la gráfica se puede observar los dos atributos evaluados en la gestión directiva, “Ejecución” con el 92.4 y planeación y organización directiva con el 93.1% indicando un nivel de categoría SOBRESALIENTE.

La **gestión directiva** de los docentes evaluados se encuentra en un nivel de excelencia, con un desempeño sólido en la planeación y organización, que constituye la principal fortaleza. No obstante, el aspecto de **ejecución**, aunque bien valorado, representa el área en la que se puede enfocar mayor atención para cerrar la brecha entre lo planeado y lo ejecutado, garantizando así un impacto aún más efectivo en los procesos institucionales.

Gestión 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 el año 2024 se obtuvo un promedio de calificación 92.9

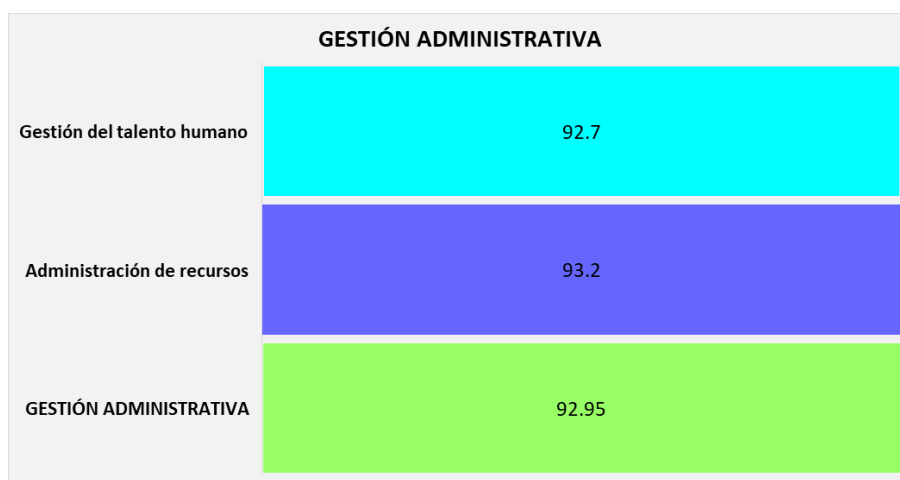


Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

En la gráfica anterior se evidencia que Dimensión Pedagógica y Didáctica (92.9) es el puntaje más alto dentro de la gestión académica, lo que evidencia un buen dominio en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en la aplicación de estrategias pedagógicas que fortalecen la calidad educativa.

Innovación y direccionamiento de procesos académicos (92.8): Aunque ligeramente inferior al anterior, mantiene un nivel alto. Refleja avances en la capacidad para orientar innovaciones y estrategias que mejoran la dinámica institucional, aunque se sugiere seguir reforzando este aspecto para potenciar la transformación educativa.

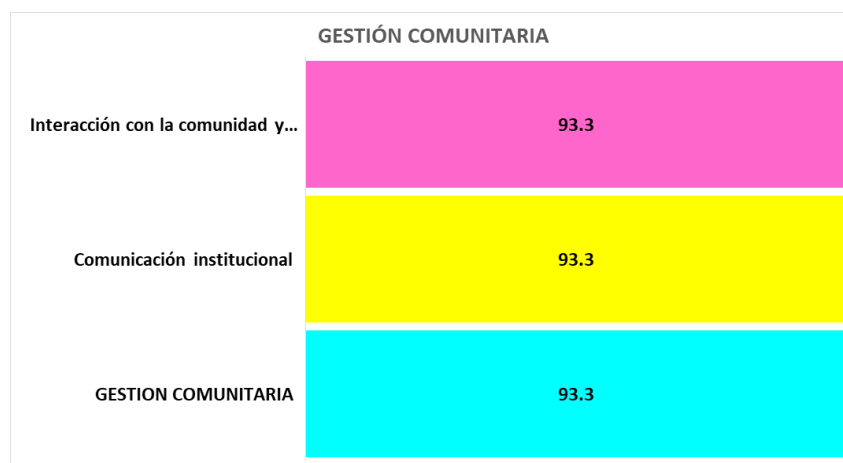
Gestión Administrativa: Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento. Para el año 2024 se obtuvo un promedio de 92.95



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

El promedio muestra un desempeño sobresaliente, con una ligera diferencia entre los dos componentes, lo que refleja un mayor dominio en la administración de recursos 93.2 frente a la gestión del talento humano 92.7.

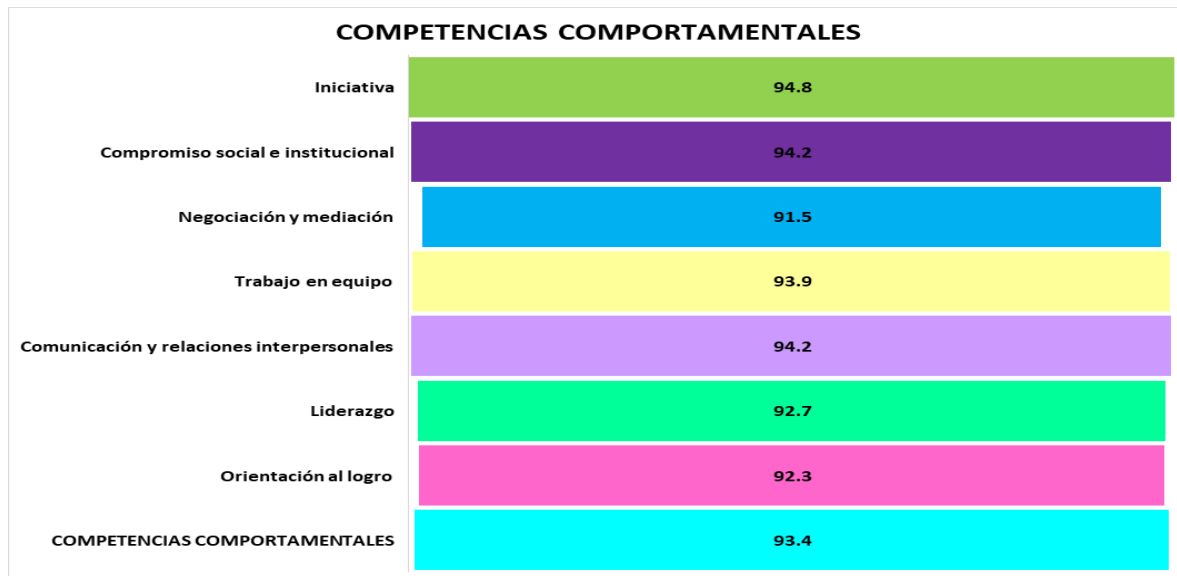
Gestión Comunitaria: Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad. Para conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo. Para el año 2024 obtuvo un promedio de 93.3 indicando una alta capacidad para utilizar diferentes estrategias para comunicarse con la comunidad educativa y promueven espacios de participación



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

En la gráfica anterior se evidencia que: Interacción con la comunidad y su entorno (93.3) El puntaje evidencia un alto nivel de compromiso en la construcción de relaciones sólidas con la comunidad educativa y los actores externos, favoreciendo la integración y el sentido de pertenencia y Comunicación institucional (93.3) Este resultado muestra que los directivos mantienen canales efectivos de comunicación, lo que contribuye a la transparencia, confianza y participación de la comunidad en los procesos institucionales.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES



En la gráfica anterior se observan los promedios de las competencias comportamentales en el año 2024, con un promedio total del 93.4 ubicándose en una categoría de calificación SOBRESALIENTE, de las cuales la competencia con un promedio más alto es (94.8), lo que indica que los directivos docentes presentan interés y motivación para desarrollar y dirigir el cumplimiento de las funciones.

Fortalezas más destacadas:

Iniciativa (94.8): Es la competencia mejor valorada, lo que indica que los directivos demuestran proactividad, creatividad y disposición para asumir retos y proponer soluciones.

Compromiso social e institucional (94.2) y Comunicación y relaciones interpersonales (94.2): Estos puntajes reflejan un alto grado de responsabilidad con la institución y la comunidad, así como habilidades sólidas para interactuar de manera efectiva.

Trabajo en equipo (93.9): Resalta la capacidad de los directivos para colaborar y generar sinergias con otros actores de la comunidad educativa.

Competencias con puntajes medios-altos:

Liderazgo (92.7) y Orientación al logro (92.3): Aunque se encuentran en un nivel alto, presentan valores más bajos que las competencias anteriores, lo que sugiere la necesidad de reforzar la capacidad de influencia, motivación y enfoque hacia el cumplimiento de metas.

Área de mejora:

Negociación y mediación (91.5): Es el puntaje más bajo de la gráfica, lo que indica que, si bien existe un desempeño positivo, se requiere fortalecer las estrategias de resolución de conflictos y acuerdos dentro del entorno institucional.

Tabla: Frecuencia de selección de las competencias comportamentales

COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	75	20.3
Comunicación y relaciones interpersonales	43	11.7
Trabajo en equipo	83	22.5
Negociación y medición	47	12.7
Compromiso social e institucional	72	19.5
Iniciativa	31	8.4
Orientación al logro	18	4.9
Total	369	100

En la tabla anterior se puede evidenciar el número de frecuencia de selección de las competencias comportamentales más seleccionadas por los directivos docentes, la cual fue trabajo en equipo la más seleccionada (22.5%).

CONCLUSIONES

- Durante la vigencia 2024, fueron reportadas 2344 evaluaciones anuales de desempeño, de las de los cuales 2.221 evaluaciones son de docentes, y 123 corresponden a directivos docentes.
- De los 2221 docentes evaluados se obtuvo un promedio de calificación de 92.9 en las tres áreas de gestión académica, comunitaria y administrativa.
- Se presenta una tendencia de calificación en la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes, en la categoría SOBRESALIENTE, mostrando un alto grado de consistencia en el desempeño y actitudes frente a las funciones del cargo.
- En la evaluación de docentes todas las dimensiones evaluadas en la gestión académica se ubican en un rango superior al 92%, lo cual refleja un desempeño sólido y consistente en los diferentes componentes del proceso educativo.
- Las competencias comportamentales de los docentes presentan puntajes altos, todos por encima del 92%, lo que refleja un nivel de desarrollo sólido y equilibrado en estas habilidades.
- La gestión directiva de los directivos docentes evaluados se encuentra en un nivel de excelencia, con un desempeño sólido en la planeación y organización, que constituye la principal fortaleza. No obstante, el aspecto de ejecución, aunque bien valorado, representa el área en la que se puede enfocar mayor atención para cerrar la brecha entre lo planeado y lo ejecutado, garantizando así un impacto aún más efectivo en los procesos institucionales.
- La gestión académica de los directivos docentes se encuentra en un nivel alto y consistente, destacándose la fortaleza pedagógica y didáctica como el aspecto mejor valorado. El componente de innovación, aunque bien

calificado, representa un área de oportunidad para seguir impulsando nuevas metodologías y prácticas que contribuyan a la excelencia educativa.

- En los directivos docentes la gestión administrativa evidencia un nivel alto de efectividad, destacándose especialmente la administración de recursos como la fortaleza principal. No obstante, la gestión del talento humano constituye un área de oportunidad para seguir desarrollando estrategias que fortalezcan el liderazgo, la motivación y el bienestar del personal docente y administrativo.
- La gestión comunitaria se presenta como el área más sólida y uniforme de la evaluación, alcanzando puntajes sobresalientes en todos sus aspectos. Esto evidencia que los directivos docentes tienen una gran fortaleza en el trabajo con la comunidad y en la comunicación institucional, factores clave para consolidar la confianza, el apoyo y la participación en el desarrollo educativo
- El promedio de las competencias comportamentales (93.4) refleja un nivel sobresaliente y homogéneo, con fortalezas claras en iniciativa, compromiso y comunicación, y oportunidades de mejora en negociación y liderazgo. Las competencias comportamentales de los directivos docentes muestran un perfil altamente positivo, con énfasis en la iniciativa y el compromiso institucional. Sin embargo, se recomienda enfocar acciones formativas y de acompañamiento en negociación, liderazgo y orientación al logro, con el fin de equilibrar aún más los niveles de desempeño y potenciar el impacto de la gestión directiva.