

2016

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO AÑO 2015



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



GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
NIT: 800.113.6727
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA



JAIRO ALBERTO CARDONA BONILLA
Secretario de educación y cultura

JUAN CARLOS ACERO HERNANDEZ
Director 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
2016

Edificio Gobernación del Tolima - Carrera 3 entre Calle 10 y 11, Piso 8
Web: www.tolima.gov.co Teléfonos: 2 611111 Ext. 818
Código Postal 730001
Ibagué, Tolima - Colombia



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA.....	5
PROMEDIO POR MUNICIPIO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO AÑO 2015	6
DOCENTES EVALUADOS POR ZONAS	8
.....	8
DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL	9
COMPETENCIAS FUNCIONALES	10
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	12
EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES.....	15
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	19
CONCLUSIONES	20
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	22



INTRODUCCIÓN

El presente informe refleja el análisis de la evaluación de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes del Departamento del Tolima en el año 2015, de acuerdo con la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan 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.

En la Secretaría de Educación y Cultura del Departamento del Tolima en el año 2015, fueron reportadas 1678 evaluaciones de desempeño en el sistema Humano Web, con fecha de generación 08 de agosto del 2016, de los cuales 1652 evaluaciones son de docentes y 26 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 docente y directivo docente del departamento del Tolima del año 2015,

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”



GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
NIT: 800.113.6727
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA



tomando como referencia 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.

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

EVALUACIÓN ANUAL DOCENTES AÑO 2015									
COMPETENCIAS FUNCIONALES SOBRE 70%									
ÁREA DE GESTION	COMPETENCIA	NÚMERO DE DOCENTES	PROMEDIO NÚMERO DE DOCENTES POR ÁREA	PROMEDIO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACIÓN POR ÁREA	PONDERADO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIAS	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR ÁREA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS
ACADÉMICA	Dominio curricular	1556	1526	90.23	89.95	90.08	9.23	8.78	8.79
	Planeación y Organización Académica	1575		89.95			8.98		
	Pedagogía y Didáctica	1480		89.92			8.56		
	evaluación de aprendizaje	1493		89.69			8.36		
ADMINISTRATIVA	Seguimiento de procesos	1596	1592	90.10	90.16		9.09	9.19	
	Uso de Recursos	1588		90.21			9.28		
COMUNITARIA	Comunicación Institucional	1571	1591	90.01	90.13		8.48	8.41	
	Interacción con la comunidad y el entorno	1610		90.24			8.34		
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES SOBRE 30%									
ÁREA DE GESTION	COMPETENCIA	CANTIDAD DE DOCENTES	PROMEDIO DOCENTES POR ÁREA	PROMEDIO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACIÓN POR ÁREA	PROMEDIO POR PUNTAJE	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS		
COMPORTAMENTALES	Compromiso Social e Institucional	1137	646	90.92	90.87	10.00	10.00		
	Iniciativa	472		90.74		10.00			
	Liderazgo	909		90.11		10.00			
	Negociación y Mediación	277		90.55		10.00			
	Orientación al Logro	431		90.31		10.00			
	Relaciones Interpersonales y Comunicació	28		93.28		10.00			
	Trabajo en Equipo	1270		90.20		10.00			

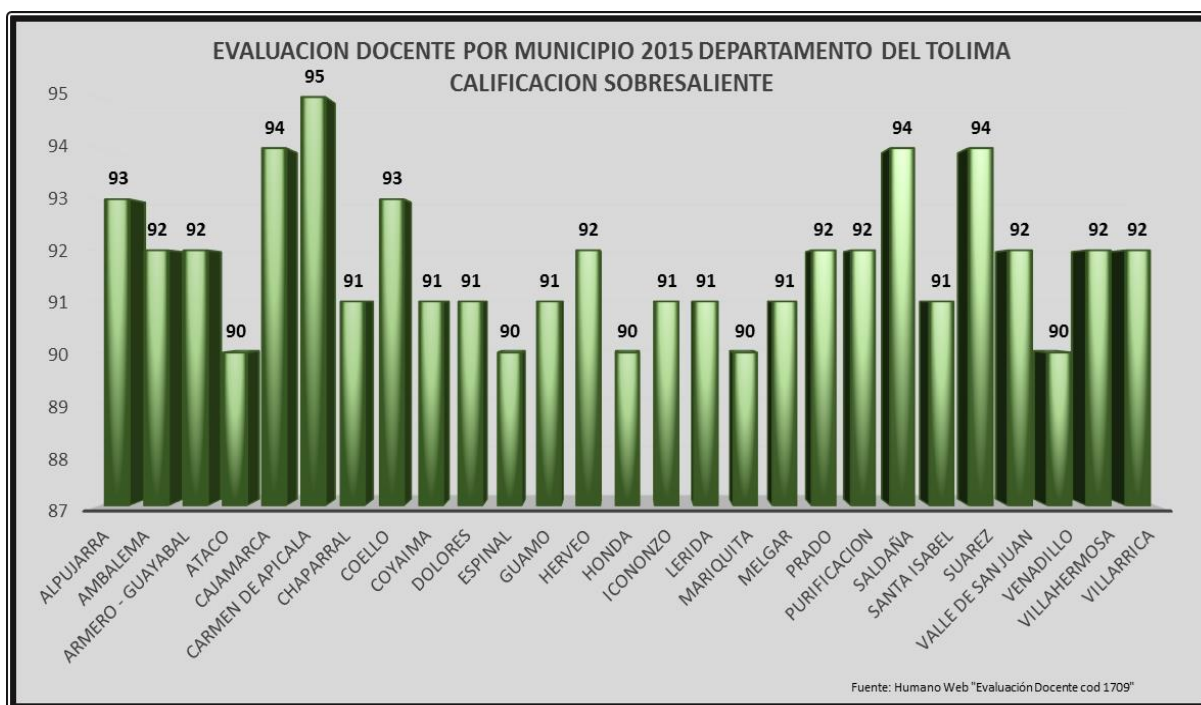
Fuente: Sistema Humano Web. Procesado en Área de Calidad Educativa

Se puede apreciar que el promedio calificación obtenidos por los docentes frente a las competencias funcionales (90.08) y comportamentales (90.87) es satisfactorio; lo cual se puede decir 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 MUNICIPIO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO AÑO 2015

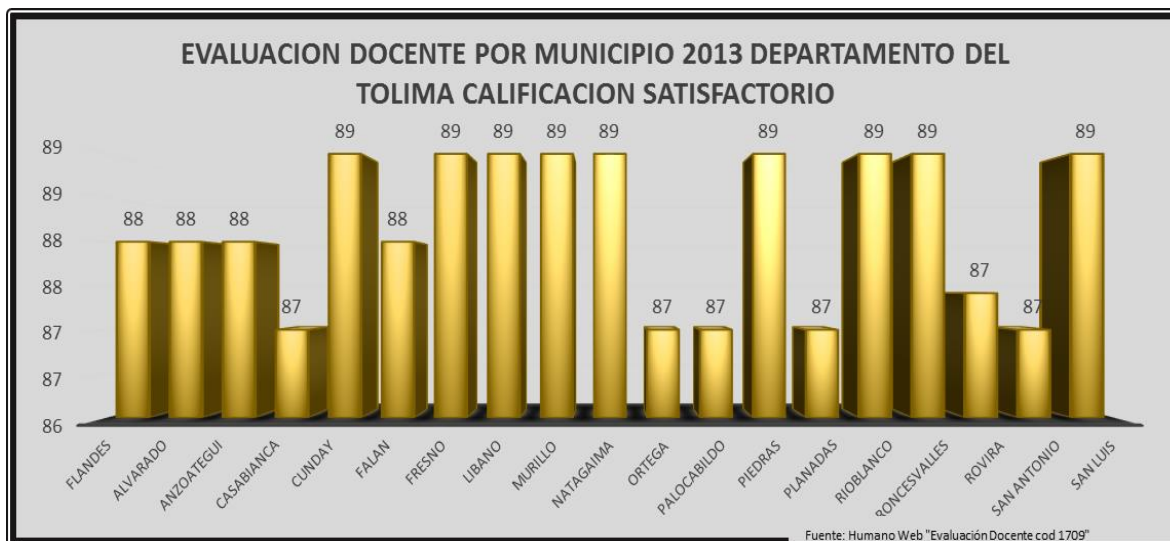
GRAFICA 1.



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 Carmen de Apicalá, con un promedio del 95% Cajamarca, Saldaña y Suarez con un promedio de 94% respectivamente en las evaluaciones de desempeño para el año 2015.

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 87; destacando a Cunday, Fresno, Líbano, Murillo, Natagaima, Piedras, Rioblanco, Roncesvalles y San Luis con un promedio de 89 y Casabianca, Ortega, Palocabildo, Planadas, Rovira y San Antonio con un promedio de 87. Lo cual refleja la variación en la evaluación de desempeño.

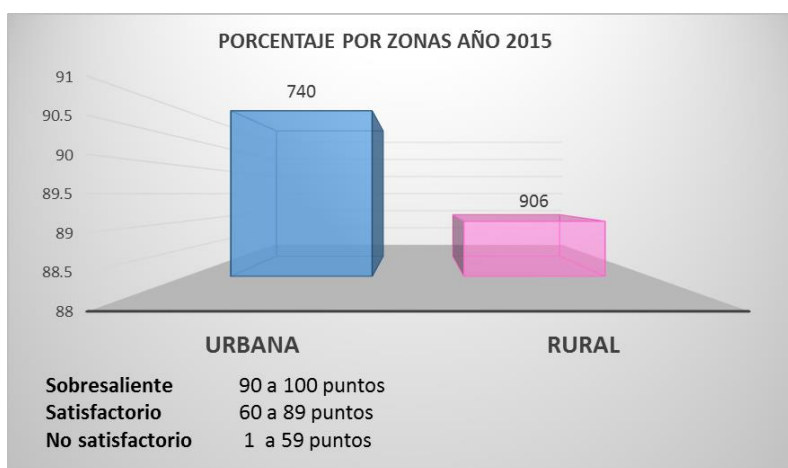
DOCENTES EVALUADOS POR ZONAS

TABLA 2. Docentes Evaluados Por Zona

SEGÚN ZONA		
ZONA	NUMERO DE DOCENTES	%
URBANA	740	45.36
RURAL	906	54.65
TOTAL	1672	100

De acuerdo al reporte del Sistema Humano Web, 1672 docentes presentaron evaluación anual de desempeño año 2015, el 54.65% correspondiente a 906 docentes pertenecen a la zona rural, frente al 45.36%, 740 educadores que pertenecen a la zona urbana.

GRÁFICA 3



En la gráfica 3 se evidencia que el promedio de calificación en la evaluación de desempeño varía entre la zona urbana y rural, como se refleja que la zona urbana se encuentra en un promedio sobresaliente mientras que la zona rural se encuentra en promedio satisfactorio. Se puede concluir que por la ubicación geográfica donde se encuentran los docentes la calidad educativa es variable.

Edificio Gobernación del Tolima - Carrera 3 entre Calle 10 y 11, Piso 8

Web: www.tolima.gov.co Teléfonos: 2 611111 Ext. 818

Código Postal 730001

Ibagué, Tolima - Colombia

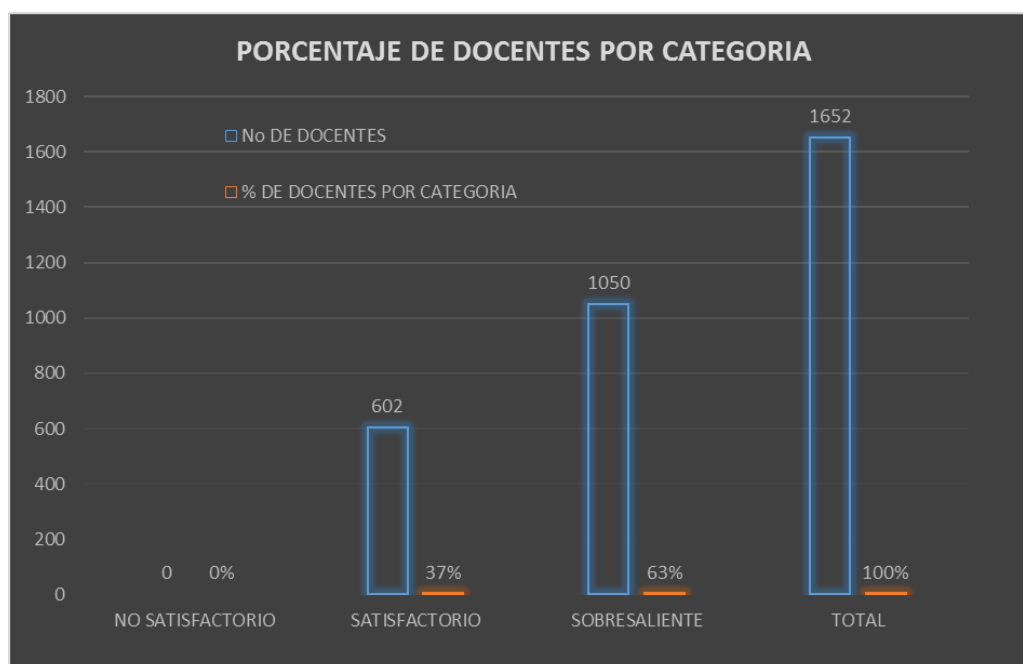
DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL

Tabla 3. Docentes Evaluados por Nivel

SEGÚN NIVEL		
NIVEL	NUMERO	%
Preescolar	90	5.39
b. Primaria	779	46.59
B. Secundaria y media	803	48.02
TOTAL	1672	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 2015. El 5.39% correspondiente a 90 docentes pertenecen al nivel de preescolar, 46,59 correspondiente a 779 docentes ubicados en el nivel de básica primaria y el 48,02% pertenecen al nivel de básica secundaria y media.

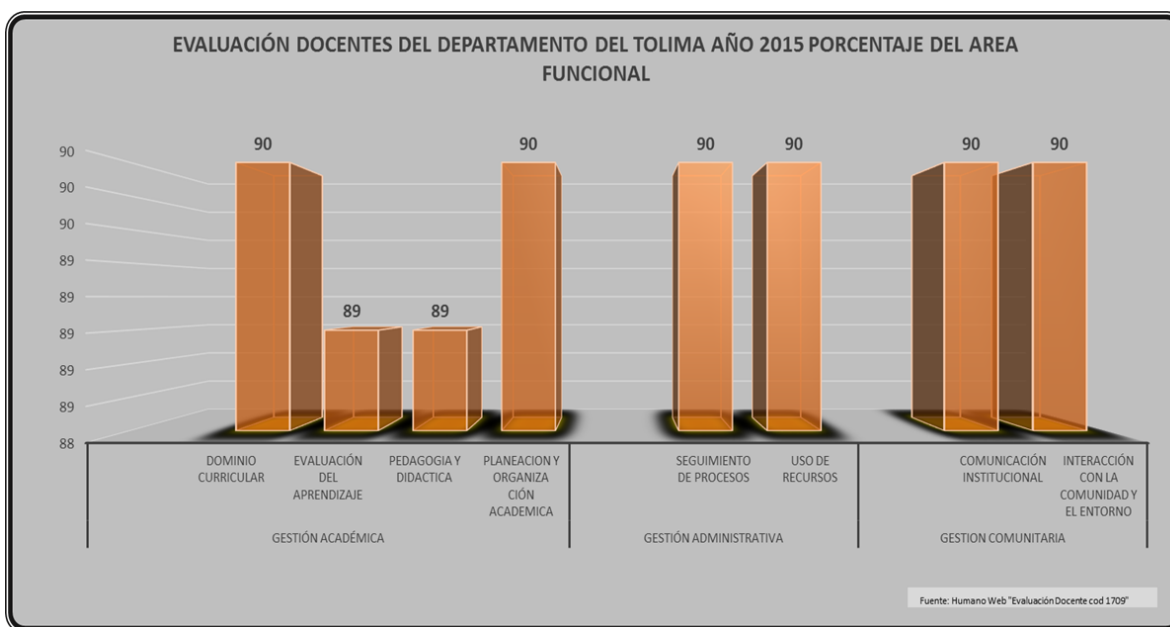
GRAFICA 4.



La gráfica anterior nos indica, que de los mil seiscientos cincuenta y seis (1652) reportados en el humano web, según los parámetros de calificación por categorías, se ubican de la siguiente manera: el 63% corresponde a 1050 docentes se ubican en la categoría **SATISFACTORIO**, y el 37% que equivale a 602 docentes se ubican en una categoría **SOBRESALIENTE**.

COMPETENCIAS FUNCIONALES

GRAFICA 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 2015, del total de los docentes evaluados obtuvieron en esta gestión un promedio de Calificación 89.95%, ubicado en el nivel SATISFACTORIO, lo que refleja que las fortalezas se asocian a la capacidad para desarrollar procesos de enseñanza-

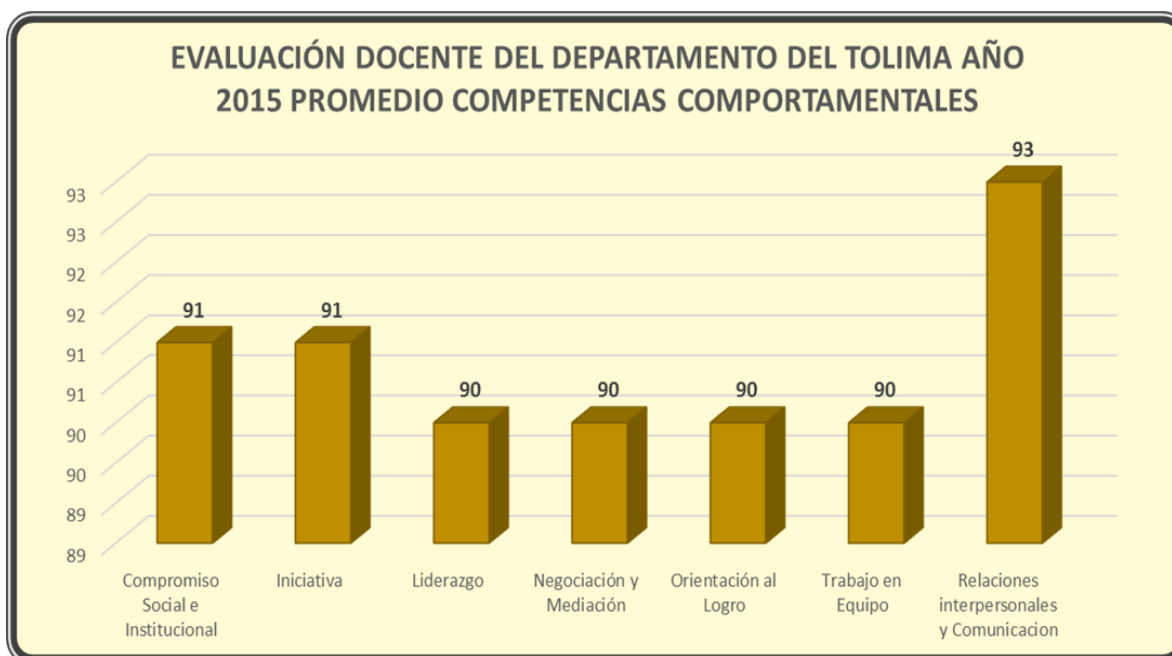
aprendizaje en las aulas y otros aspectos pedagógicos, logrando las metas institucionales. Sin embargo; es importante precisar acciones de mejoramiento individual e institucional, siendo necesario fortalecer la capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos. Lo anterior implica que se debe diseñar e implementar estrategias que potencien los procesos de enseñanza- aprendizaje para motivar a los estudiantes, desarrollando un currículo que promueva el aprendizaje en el aula y que atienda a la diversidad con una perspectiva de inclusión.

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 año 2015 esta gestión obtiene un promedio del 90%. 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 SOBRESALIENTE.

GESTION 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: “Comunicación institucional” e “Interacción con la comunidad y el entorno” se puede observar un promedio de 90%, ubicándose en un nivel de calificación SOBRESALIENTE.

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 año 2015 las competencias comportamentales se encuentran en un nivel SOBRESALIENTE con un promedio de (90.87), destacándose la competencia **relaciones interpersonales y comunicación** con un promedio del (93%), lo que permite inferir que los docentes del departamento tienen la capacidad de intercambiar con efectividad y asertividad conceptos, criterios e ideas utilizando



GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
NIT: 800.113.6727
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA



diferentes estrategias de acuerdo al contexto y situaciones de los estudiantes y haciendo uso de las ayudas tecnológicas.

Con un promedio de 90% encontramos cuatro competencias: Liderazgo, negociación y mediación, orientación al logro y trabajo en equipo, lo que infiere que los docentes alcanzaron las metas propuestas.

Liderazgo: Tienen la capacidad de involucrar a los miembros de la comunidad educativa para la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional.

Negociación y mediación: Se observa la 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.

Orientación al logro: capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo.

Trabajo en equipo: Los docentes desarrollan la capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, estableciendo relaciones para los logros de objetivos compartidos.

Tabla 4. Comparativo – Competencias Funcionales 2014-2015

COMPETENCIAS FUNCIONALES					
AÑO 2014			AÑO 2015		
PROMEDIO CALIFICACION POR COMPETENCIAS	PROMEDIO POR PUNTAJE COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PONDERADO CALIFICACION POR COMPETENCIA
Dominio Curricular	89.33	89.10	Dominio curricular	90.23	90.04
Evaluación de aprendizaje	88.58		Planeación y Organización Académica	89.95	
Pedagogía y Didáctica	88.98		Pedagogía y Didáctica	89.92	
Planeación y Organización académica	88.91		evaluación de aprendizaje	89.69	
Seguimiento de Procesos	88.88		Seguimiento de procesos	90.10	
Uso de recursos	89.11		Uso de Recursos	90.21	
Comunicación institucional	89.17		Comunicación Institucional	90.01	
Interacción con la comunidad	89.33		Interacción con la comunidad y el entorno	90.24	

Tabla 5. Comparativo – Competencias Comportamentales 2014-2015

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES					
AÑO 2014			AÑO 2015		
AREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	AREA DE GESTION	COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA
COMPORTAMENTALES	Compromiso Social e Institucional	89.98	COMPORTAMENTALES	Compromiso Social	90.87
	Iniciativa			Iniciativa	
	Liderazgo			Liderazgo	
	Negociación y Mediación			Negociación y Mediación	
	Orientación al Logro			Orientación al Logro	
	Relaciones y Comunicación			Relaciones Interpersonales y Comunicación	
	Trabajo en Equipo			Trabajo en Equipo	

Las tablas anteriores, muestran el comportamiento histórico año 2014 y año 2015, en competencias funcionales y comportamentales, los resultados indican un aumento del promedio puntaje por competencia durante la evaluación del año 2015, tanto en áreas funcionales como las comportamentales.

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES

EVALUACIÓN ANUAL DIRECTIVOS DOCENTES AÑO 2014									
COMPETENCIAS FUNCIONALES SOBRE 70%									
ÁREA DE GESTION	COMPETENCIA	NUMERO DE DOCENTES	PROMEDIO NUMERO DE DOCENTES POR ÁREA	PROMEDIO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACIÓN POR ÁREA	PONDERADO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIAS	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIA	PROMEDIO PUNTAJE POR ÁREA	PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS
ACADÉMICA	Innovación y Direccionamiento Academico	10	17	96.40	93.33	93.26	9.30	9.61	8.94
	Pedagogia y Didáctica	24		90.25			9.91		
ADMINISTRATIVA	Administración de Recursos	15	20	92.83	91.94		7.36	7.69	
	Gestión del Talento Humano	25		91.04			8.02		
COMUNITARIA	Comunicación Institucional	10	17	94.85	93.73		7.30	7.58	
	Interacción con la comunidad y el entorno	24		92.60			7.85		
DIRECTIVA	Ejecución	9	18	95.33	94.05		10.88	10.88	
	Planeación y Organización Directiva	27		92.77			10.88		
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES SOBRE 30%									
ÁREA DE GESTION	COMPETENCIA	CANTIDAD DE DOCENTES	PROMEDIO DOCENTES POR ÁREA	PROMEDIO CALIFICACIÓN POR COMPETENCIA	PROMEDIO CALIFICACION POR ÁREA		PROMEDIO por PUNTAJE		PROMEDIO PUNTAJE POR COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES	Compromiso Social e Institucional	7	10	95.71	93.65		10.00	10.13	
	Iniciativa	1		98.00			10.00		
	Liderazgo	22		92.00			10.22		
	Negociación y Mediación	10		88.50			10.00		
	Orientación al Logro	5		97.00			10.00		
	Relaciones Interpersonales y Comunicación	2		93.00			10.00		
	Trabajo en Equino	21		91.33			10.71		

La tabla anterior muestra los resultados con los promedios de las competencias funcionales (93.26%) y competencias comportamentales (93.66%) 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 93.33, indicando un parámetro de calificación SOBRESALIENTE.

En relación con la calificación obtenida en la competencia de Innovación y direccionamiento académico (96.40) indica que los directivos docentes establecen

estrategias para desarrollar la capacidad de aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas. De igual manera se puede apreciar con la puntuación que los directivos docentes promueven el desarrollo pedagógico que articulan diferentes áreas, grados y niveles.

Identifican 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 y orientan el enfoque pedagógico definido en el proyecto pedagógico institucional.

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 2015 los directivos docentes obtuvieron un promedio de 91.94 % en los dos atributos evaluados Administración de Recursos y Gestión del Talento Humano.

De acuerdo a lo anterior, se infiere que los docentes identifican necesidades institucionales de recursos físicos, financieros, tecnológicos y logísticos; gestionando y administrando con eficiencia para un adecuado servicio educativo y el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional.

De igual manera, a través de los resultados de los directivos docentes se evidencia que logran identificar las necesidades del talento humano de la institución según la matrícula y proponer a la Secretaría de Educación alternativas de organización de la planta.

- ✚ Distribuyen asignaciones académicas y actividades entre coordinadores y docentes.
- ✚ Orientan, retroalimentan y evalúan periódicamente el desempeño de coordinadores, docentes y personal administrativo
- ✚ Proporcionan 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 2015 obtienen un promedio de calificación de SOBRESALIENTE (91.94) indicando sus fortalezas y capacidades en estas contribuciones 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.
- ✚ 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 2015



los directivos docentes obtienen un promedio de 94.05%, indicando una calificación SOBRESALIENTE, lo que indica que los directivos docentes presentan un nivel alto en sus fortalezas para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, orientar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos y hacer seguimiento permanente.

Los directivos docentes tienen la capacidad de dirigir la formulación, revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional, según recursos, normatividad vigente, características del entorno y metas de calidad institucionales, locales y nacionales.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

En el año 2015 los directivos docentes presentan un promedio en la evaluación de desempeño de 93.66, ubicándose en la categoría SOBRESALIENTE. La competencia de negociación y medición, obtuvo el promedio de (85.5) lo que indica que se deben crear acciones de mejora para desarrollar la capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto.

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. 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.
- Se debe propiciar reflexión sobre los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño y la realidad con los resultados de las pruebas SABER, y replantear de manera crítica la práctica pedagógica.
- Los nuevos escenarios en el que se desenvuelven nuestros estudiantes de hoy obligan a crear ambientes de aprendizaje que los preparen para asumir responsabilidades en un mundo en rápido y constante cambio. Para ello el profesor debe poner en práctica nuevas habilidades y métodos de enseñanza que les permita propiciar ambientes para el aprendizaje y asumir con responsabilidad la tarea educativa
- La tendencia promedio de los docentes y directivos docentes por cada una de las gestiones es Sobresaliente, mostrando un alto grado de consistencia en los desempeños y actitudes frente a sus cargos.

PROMEDIO DE DOCENTES		
ÁREAS DE GESTIÓN	PROMEDIO	CATEGORIA DE DESEMPEÑO
ÁREA ACADEMICA	89.95	SATISFACTORIO
ÁREA ADMINISTRATIVA	90.00	SOBRESALIENTE
ÁREA COMUNITARIA	90.00	SOBRESALIENTE
COMPORTAMENTALES	90.87	SOBRESALIENTE

PROMEDIO DE DIRECTIVOS DOCENTES		
ÁREAS DE GESTIÓN	PROMEDIO	CATEGORIA DE DESEMPEÑO
ÁREA ACADEMICA	93.33	SOBRESALIENTE
ÁREA ADMINISTRATIVA	91.94	SOBRESALIENTE
ÁREA COMUNITARIA	93.73	SOBRESALIENTE
ÁREA DIRECTIVA	94.05	SOBRESALIENTE
COMPORTAMENTALES	93.65	SOBRESALIENTE

- Respecto a los resultados del año 2015, se observa que docentes y directivos docentes se encuentran en un nivel SOBRESALIENTE en las competencias funcionales y comportamentales, indicando nivel alto en sus fortalezas y capacidades para ejercer un desempeño en adecuado en la gestión escolar.
- 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.
- El desempeño docente juega un papel muy importante en la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje de la persona que aprende. Por tal razón, 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 las competencias a desarrollar.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ministerio de Educación Nacional. www.mineduacion.gov.co
- COLOMBIA APRENDE. www.colombiaaprende.edu.co. Recuperado: 10 de octubre de 2016
- 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 2015. : 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 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.mineduacion.gov.co