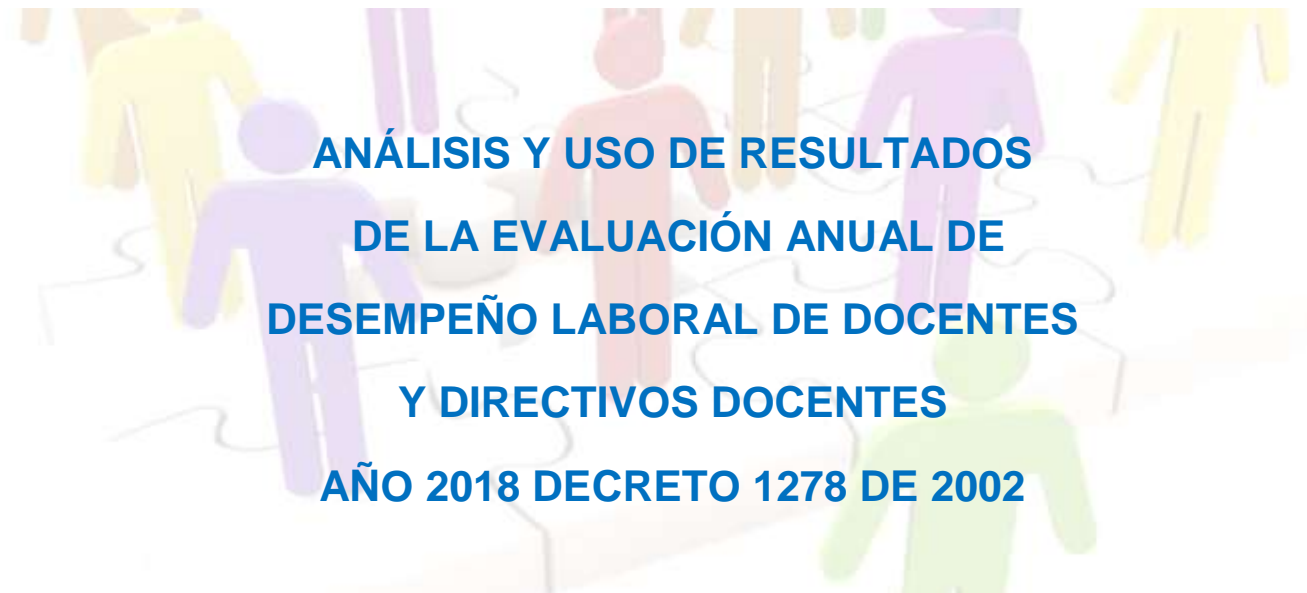




ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL



# ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES AÑO 2018 DECRETO 1278 DE 2002



PALACIO DE GOBIERNO MUNICIPAL  
Cra. 12 con Calle 15 Esq., B/ Centro // Tel: (098) 436-6494 Ext. 1902  
despacho@florencia-caqueta.gov.co // www.florencia-caqueta.gov.co  
Florencia – Caquetá

YO CREO EN  
**FLORENCIA**  
SEGURIDAD • INFRAESTRUCTURA • EMPLEO





ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## MUNICIPIO DE FLORENCIA

**SECRETARIO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**  
**OSCAR ÁNDRES VILLANUEVA OLAYA**

**ASESORA DE CALIDAD EDUCATIVA**  
**EDNA MARGARITA PLAZAS MÉDINA**

**PROFESIONALES AREA DE CALIDAD EDUCATIVA**

**YARA XIMENA BALLESTEROS GASCA**  
**LUIS ALBERTO TORRES GARCÍA**  
**ELIZABET VELA HERRERA**  
**ESFRED MARIA FERNANDA BARRETO PEREZ**  
**ANGEL ALBERTO OYOLA LIS**  
**ADRIANA ALVAREZ**

**ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO**  
**LUIS ALBERTO TORRES GARCÍA**  
**Profesional Universitario**  
**Área de Calidad de Educativa**

PALACIO DE GOBIERNO MUNICIPAL  
Cra. 12 con Calle 15 Esq., B/ Centro // Tel: (098) 436-6494 Ext. 1902  
despacho@florencia-caqueta.gov.co // www.florencia-caqueta.gov.co  
Florencia – Caquetá





ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
<b>FUNDAMENTO LEGAL</b>	<b>5</b>
<b>¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?</b>	<b>7</b>
<b>¿A QUIÉNES SE EVALÚA?</b>	<b>7</b>
<b>¿QUÉ SE EVALÚA?</b>	<b>8</b>
<b>COMPETENCIAS FUNCIONALES</b>	<b>9</b>
Tabla 1. Competencias Funcionales.	9
2 Tabla 2. Competencias comportamentales de Docentes y directivos docentes	10
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	<b>11</b>
<b>ESCALA DE VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>	<b>11</b>
<b>PROCESO DE EVALUACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>INFORME EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL 2018</b>	<b>14</b>
<b>NUMERO DE DOCENTES EVALUADOS POR NIVELES DECRETO 1278</b>	<b>12</b>
<b>DOCENTES EVALUADOS POR NIVELES DE ORIENTACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>DOCENTES EVALUADOS POR GENERO</b>	<b>16</b>
<b>DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL ACADEMICO</b>	<b>16</b>
<b>NIVEL DE FORMACION DE LOS EVALUADOS DECRETO 1278</b>	<b>17</b>
<b>NÚMERO DE EVALUADOS POR CATEGORIA DE DESEMPEÑO</b>	<b>18</b>



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

<b>NÚMERO DE EVALUADOS POR CATEGORIA DE DESEMPEÑO</b>	<b>19</b>
<b>DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA NO EVALUADOS EN EL AREA ADMINISTRATIVA.</b>	
<b>EXPLICACION DE CADA PROCESO DE EVALUACION POR CATEGORIA</b>	<b>20</b>
<b>ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS.</b>	<b>21</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>22</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>23</b>





ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## FUNDAMENTO LEGAL

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”. En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

En este sentido, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”, en tanto que “el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el gobierno nacional”.

El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes. En primer lugar, el ingreso al servicio educativo estatal solamente es posible mediante un concurso de méritos, en el que se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. Adicionalmente, de acuerdo con esta norma el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente, por lo que se disponen tres tipos de evaluación:





ALCALDÍA DE  
FLORENCIA

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

**Evaluación de período de prueba:** para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio, para inscripción en el escalafón.

**Evaluación anual de desempeño laboral:** para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de período de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

**Evaluación de competencias:** para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

Esta misma norma establece que la evaluación de docentes y directivos docentes se regirá por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad.

Finalmente, el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

En adelante, esta guía se concentrará en desarrollar los fundamentos conceptuales y la metodología que se ha diseñado para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes. (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral)



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

Siguiendo esta línea, la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “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 2), 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.

Esta evaluación que busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia. (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral)

## ¿A QUIÉNES SE EVALÚA?

Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.

Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación: preescolar, básica primaria, básica secundaria o media. A su vez, los directivos docentes son de tres tipos: rectores, directores rurales y coordinadores. (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral)



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## ¿QUÉ SE EVALÚA?

La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de competencias acorde con las tendencias actuales. Por ejemplo, la Recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el desarrollo de recursos humanos se plantea con base en el concepto de competencia. En esta nueva aproximación, La evaluación implica una mirada más integral de las personas que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales.

Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias. Por otro lado, una competencia involucra la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona. Estos componentes de la competencia interactúan entre sí y se ponen en juego frente a los retos cotidianos que enfrenta una persona, determinando la calidad global de su labor en un escenario específico. Es importante señalar además que una competencia no es estática; por el contrario, esta se construye, asimila y desarrolla con el aprendizaje y la práctica, llevando a que una persona logre niveles de desempeño cada vez más altos.

El desempeño laboral de un docente o directivo docente depende entonces de un conjunto de competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales observables y cuantificables, relacionados con sus responsabilidades profesionales, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales (definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI). Es decir, el desempeño de un docente o de un directivo docente en el cargo que tiene dentro de la institución en la que labora influye directamente sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes





ALCALDIA DE  
FLORENCIA

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

y, en general, sobre los resultados de la organización escolar. En este sentido, se podría decir que en la evaluación de desempeño se está ponderando el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del docente o directivo docente evaluado, así como el logro de resultados a través de su gestión.

Para la evaluación de desempeño se definieron diferentes competencias, para cada una de las cuales se identificó un conjunto de actuaciones intencionales relacionadas con un desempeño de calidad y con resultados, que permiten observar y valorar el desempeño de los docentes y directivos docentes sobre la base de criterios comunes. Para fines de evaluación, estas competencias se clasifican como funcionales y comportamentales. (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral).

### COMPETENCIAS FUNCIONALES

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, mientras que la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes valora sus competencias funcionales en tres (3) áreas de la gestión institucional.

Tabla 1. Competencias Funcionales.

FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos docentes
Directiva		Planeación y organización directiva Ejecución
Académica	Dominio curricular Planeación y organización académica Pedagógica y didáctica Evaluación del aprendizaje	Pedagógica y didáctica Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	Uso de recursos Seguimiento de procesos	Administración de recursos Gestión del talento humano
Comunitaria	Comunicación institucional Interacción con la comunidad y el entorno	Comunicación institucional Interacción con la comunidad y el entorno

FUENTE: (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral)



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

Cada una de estas competencias funcionales, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes, se define por un conjunto de actuaciones intencionales.

1. GLOSARIO DE COMPETENCIAS) que constituyen referentes para establecer los resultados o contribuciones individuales del docente o directivo docente evaluado. Una contribución individual se puede definir como un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales. Se requiere que evaluador y evaluado acuerden, en el contexto específico de la institución educativa y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas. Más adelante, en la sección dedicada a la metodología de evaluación, se explica cómo formular contribuciones individuales.

A su vez, las 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.

En la Tabla 2 se presentan las siete (7) competencias comportamentales establecidas para la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

TABLA 2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	
Liderazgo	Compromiso social e institucional
Relaciones interpersonales y comunicación	Iniciativa
Trabajo en equipo	Orientación al logro
Negociación y mediación	

Al igual que las competencias funcionales, las competencias comportamentales están constituidas por un conjunto de actuaciones intencionales que orientan su evaluación (véase ANEXO 1. GLOSARIO DE COMPETENCIAS). Dado que este tipo de competencias se refiere a la forma como los docentes y directivos docentes realizan



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

su trabajo, más que a los resultados en sí mismos, no hace falta proponer contribuciones individuales para su evaluación; así, al valorar el desempeño de los educadores desde el punto de vista comportamental sólo se deben tener en cuenta las actuaciones intencionales que se encuentran en el glosario.

## COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| ▪ Liderazgo                                 | ▪ Compromiso social e institucional |
| ▪ Relaciones interpersonales y comunicación | ▪ Iniciativa                        |
| ▪ Trabajo en equipo                         | ▪ Orientación al logro              |
| ▪ Negociación y mediación                   |                                     |

**FUENTE:** (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral)

## ESCALA DE VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

### CATEGORÍAS CUALITATIVAS Y SU CORRESPONDENCIA CON LA ESCALA CUANTITATIVA

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO	PUNTAJE
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sobresaliente</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Entre 90 y 100 puntos</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Satisfactorio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Entre 60 y 89 puntos</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ No satisfactorio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Entre 1 y 59 puntos</li></ul>

FUENTE: (Decreto 3782 de octubre 7 de 2007 - ...:Ministerio de Educación ...)

### PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo docente desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

### ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES



(Fuente: Guía 31. Guía Metodológica.)





ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

### PARÁMETROS PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

Categoría	Rango de puntajes	Aplique una calificación en este rango cuando...
<b>Sobresaliente</b> (90 - 100 puntos)	91 - 100	Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. La contribución individual se cumplió, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado.
<b>Satisfactorio</b> (60 - 89 puntos)	76 - 90	Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno.
	60 - 75	Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente (se presentan algunas veces) y se manifiestan sólo en algunas situaciones (existe poca consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos; el resultado es aceptable.
<b>No satisfactorio</b> (1 - 59 puntos)	31 - 59	Las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia (casi nunca se presentan) y se manifiestan en muy pocas situaciones (no existe consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero no se evidencia ninguno o casi ninguno de los criterios de calidad definidos; el resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente.
	1 - 30	Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenció en el desempeño del evaluado, es decir, prácticamente nunca demostró las actuaciones intencionales. La contribución individual concertada no se cumplió, y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

(Fuente: Guía 31. Guía Metodológica.)





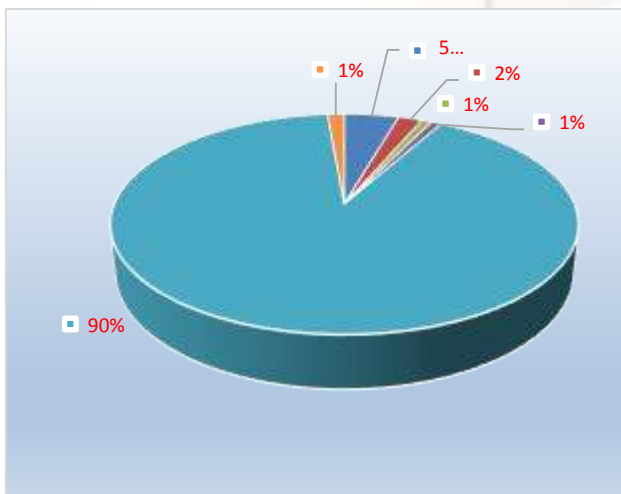
## INFORME EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL 2018

La Evaluación Anual de Desempeño Laboral del docente o directivo docente es definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña en cada una de los establecimientos educativos del municipio de Florencia y del logro de resultados a través de su gestión” (Artículo 2 Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007).

La evaluación busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, el informe del periodo 2018 se caracteriza por ser un proceso de recolección de evidencias, tabulación y estadística de cada uno de los procesos que realiza cada docente.

Para el año 2018, según la base de datos reportada por el área Administrativa y Financiera, es de 1703 docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, los cuales fueron objeto de evaluación de desempeño (Fuente Sistema Lógico Humano).

### NUMERO DE DOCENTES EVALUADOS POR NIVELES DECRETO 1278



DOCENTES EVALUADOS POR CARGO DECRETO 1278	NUMERO DE EVALUADOS	PORCENTAJE
COORDINADORES	16	4%
DIRECTOR RURAL	7	2%
DOCENTES CON FUNCIONES DE APOYO	3	1%
DOCENTE ORIENTADOR	3	1%
DOCENTES DE AULA	323	90%
RECTORES	5	1%
TOTAL	357	100%

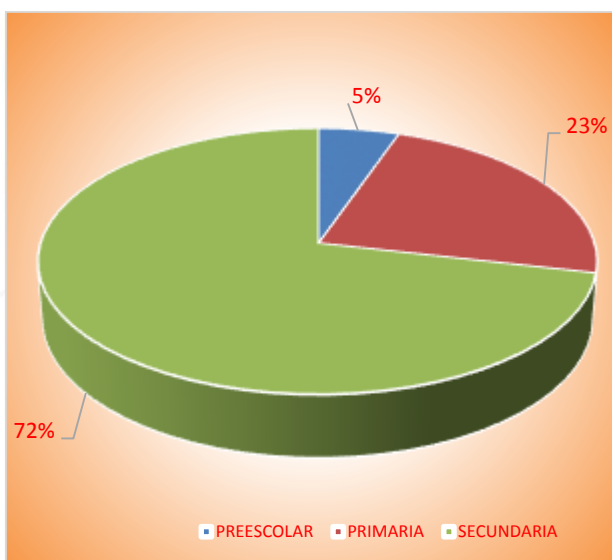
Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

Para el periodo 2018 se evaluaron 357 funcionarios (ver cuadro anexo), de las cuales 16 son Coordinadores, que equivale al 4%, 323 docentes de aula con el 90%, cinco (5) rectores con el 1% y 3, docentes orientadores y 3 docentes de apoyo cada uno con un 1% del total de evaluados.

### DOCENTES EVALUADOS POR NIVELES DE ORIENTACIÓN



DOCENTES EVALUADOS DECRETO 1278	NUMERO DE EVALUADOS	PORCENTAJE
PREESCOLAR	19	5%
PRIMARIA	83	23%
SECUNDARIA	255	71%
TOTAL	357	100%

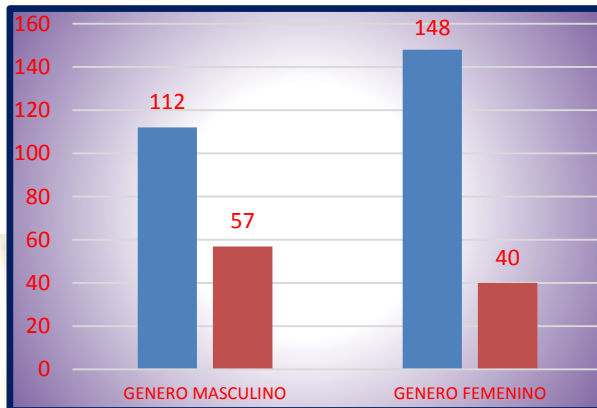
(FUENTE: Oficina de Escalafon ( Sistema Humano ))

De los 357 docentes evaluados en el periodo 2018, la estadística que arroja el sistema Humano, 255 docentes del área de secundaria es decir 71%, de la básica primaria 83, el 23% y 19 de área de preescolar con el 5%. Lo que indica que los docentes evaluados del decreto 1278, son la su mayoría docentes que ejercen la profesión de docente en cada uno de los niveles de educación.



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

### DOCENTES EVALUADOS POR GENERO



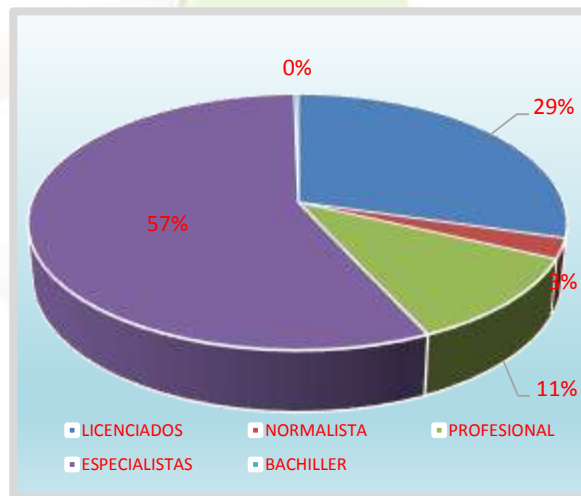
	GENERO MASCULINO	GENERO FEMENINO	CANTIDAD
DOCENTES EN PROPIEDAD 1278	112	148	260
DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA	57	40	97
<b>TOTAL DOCENTES:</b>	<b>169</b>	<b>188</b>	<b>357</b>

Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

De las 357 personas evaluadas 148 son del género femenino y 112 al género masculino. Esto quiere decir que, del total de la población evaluada de docentes y directivos docentes, se encontró que el 57, % son mujeres y que el 43% son hombres.

### DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL ACADEMICO

DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL EDUCATIVO DECRETO 1278	NUMERO DE EVALUADOS	PORCENTAJE
LICENCIADOS	105	29%
NORMALISTA	9	3%
PROFESIONAL	40	11%
ESPECIALISTAS	202	57%
BACHILLER	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>100%</b>



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



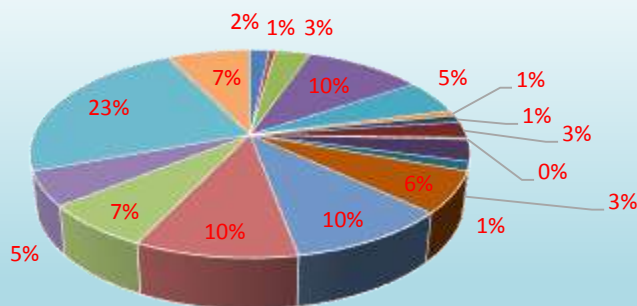
ALCALDIA DE  
FLORENCIA

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

De las 357 personas evaluadas, 202 son docentes especialistas es decir el 57%, 105 docentes sin especialización, 40 profesionales en otras áreas del conocimiento, 9 normalistas y un docente bachiller, para un total de 357 total de evaluados en el periodo 2018.

### NIVEL DE FORMACION DE LOS EVALUADOS DECRETO 1278

	DOCENTES EVALUADOS POR NIVEL EDUCATIVO DECRETO 1278	NUMERO DE EVALUADOS	PORCENTAJE
1	CIENCIAS POLITICAS Y ECONOMICAS	6	2%
2	CIENCIAS NATURALES Y FISICA	2	1%
3	CIENCIAS NATURALES Y QUIMICA	11	3%
4	CIENCIAS NATURALES MEDIO AMBIENTE	37	10%
5	CIENCIAS SOLCIALES	19	5%
6	EDUCACIÓN ARTISTICA	3	1%
7	ETICA Y VALORES	4	1%
8	EDUCACION FISCA Y RECREACION	9	3%
9	EDUCACION RELIGIOSA	1	0%
10	DIRECTIVOS DOCENTES (RECTORES)	12	3%
11	FILOSOFIA	5	1%
12	LENGUA CASTELLANA	23	6%
13	IDIOMA ESTRANGERO	36	10%
14	MATEMATICAS	36	10%
15	DIRECTIVOS(COORDINADORES-ORIENTADORES- DOC. DE APOYO- OTROS)	25	7%
16	PREESCOLAR	19	5%
17	PRIMARIA	83	23%
18	TECNOLOGIA	26	7%
	TOTAL	357	100%





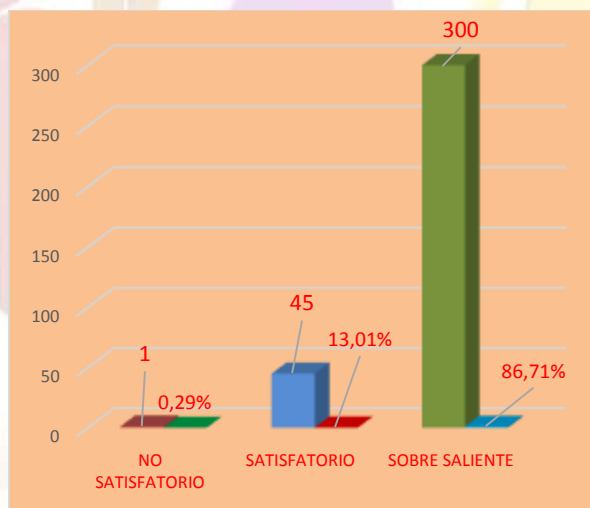
ALCALDIA DE  
FLORENCIA

Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

Como se observa en la gráfica y en el cuadro anexo, se distribuyen los cargos o perfiles de los docentes que dentro del marco del proceso de evaluación del decreto 1278, son dieciocho cargos que se sometieron a este proceso acorde a lo estipulado en la guía 31, en este caso se destaca que la mayor numero de docentes está en el área de primaria con el 23%, seguidos con las demás ciencias del conocimiento con diferentes porcentajes, los cuales sumados generan el 100% del total de evaluados en este periodo.

### NÚMERO DE EVALUADOS POR CATEGORIA DE DESEMPEÑO

DOCENTES EVALUADOS EN PROPIEDAD 1278		
ITEM	CANTIDAD	%
NO SATISFATORIO	1	0,29%
SATISFATORIO	45	13,01%
SOBRE SALIENTE	300	86,71%
DOCENTES EN PROPIEDAD 1278	346	100,00%



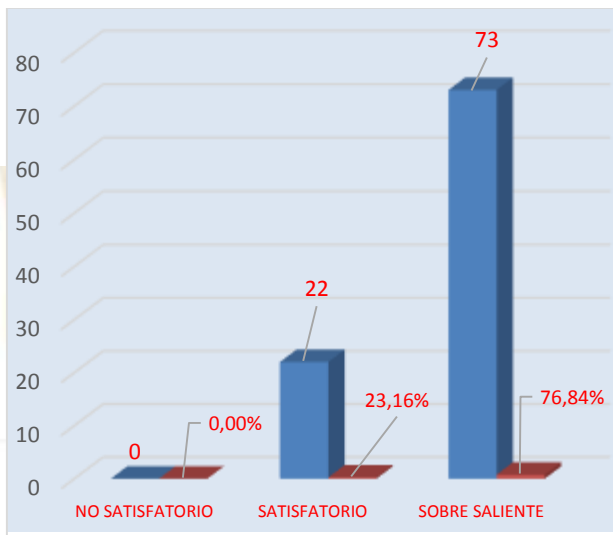
De los 357 docentes y directivos docentes evaluados en el Municipio de Florencia, según lo establecido por el decreto 1278 de junio 19 de 2002, el 86,71% obtuvo un nivel Sobresaliente, el 13,01% un nivel Satisfactorio y solo el 0,29%, es decir un docente presento nivel No Satisfactorio por novedad en el área administrativa.





ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

### NÚMERO DE EVALUADOS POR CATEGORIA DE DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA



PUNTAJE OBTENIDO		NUMERO DE DOCENTES
NO SATISFATORIO	0	0,00%
SATISFATORIO	22	23,16%
SOBRE SALIENTE	73	76,84%
DOCENTES EN PROPIEDAD 1278	95	100,00%

De los 95 docentes en periodo de prueba se presentó los siguientes resultados según lo establecido por el decreto 1278 de junio 19 de 2002, el 76,84% obtuvo un nivel Sobresaliente, el 23.1% un nivel Satisfactorio y en el nivel no satisfactorio no se presentó docentes con calificación.

### NÚMERO DE DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA NO EVALUADOS POR NOVEDADES EN EL AREA ADMINISTRATIVA.

PUNTAJE OBTENIDO		NUMERO DE DOCENTES
No se evalúan, situación laboral CNR	2	22,22%
No se evalúan por fecha de ingreso a la E.T. Florencia	6	66,67%
No se evalúa por P.P.Otra E.T.	1	11,11%
TOTAL NO EVALUADOS	9	100,00%



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## EXPLICACION DE CADA PROCESO DE EVALUACION POR CATEGORIA

- De los 300 docentes evaluados y que se ubican en el nivel Sobresaliente muestran un desempeño ejemplar. Sus resultados son excelentes según la calificación realizada por cada uno de los rectores quienes realizaron la evaluación, cuentan con el 86,71 del total de los evaluados, indica que estos docentes aportan su mejor desempeño para mejorar la metas de las de la institución o la entidad territorial. De igual manera se percibe valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que tienen un alto impacto positivo en los demás miembros de la comunidad educativa, así como en los procesos institucionales.
- Los 45 evaluados que se ubican en el nivel Satisfactorio trabajan para lograr resultados que aporten a las metas institucionales. Sin embargo, viendo los resultados obtenidos en sus evaluaciones, pueden mejorar si se apoya en sus fortalezas y capacidades, lo cual es posible si desarrollan más los valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales las cuales son tenidas en cuenta en momento de la evaluación.



ALCALDIA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS

Después de realizada la evaluación anual de desempeño laboral de cada uno de los docentes y directivos docente evaluados del decreto 1278, en cada una de las Instituciones Educativas del municipio de Florencia, se consolida la información para luego realizar el análisis respectivo la cual servirá para diseñar de acciones de mejora en cada uno de los procesos, orientados por los mismos docentes, las cuales deben generar un impacto en todos los docentes evaluados y a su vez en las instituciones educativas de la entidad territorial de Florencia.

Frente al análisis de la información reportada en cada una de las evaluaciones es necesario que dentro del marco del decreto 1278 y lo contemplado en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional es necesario que se tenga en cuenta los siguiente:

- ❖ Propiciar la reflexión de todos los docentes y directivos evaluados acerca de los resultados, así como el compromiso con el mejoramiento de la calidad de la educación en cada Establecimientos Educativos y dentro del Municipio de Florencia.
- ❖ Realizar un análisis de los resultados de la evaluación docente del periodo 2018, en establecido en la guía 31, para determinar la utilización de los resultados teniendo en cuenta las necesidades de Información de la institución educativa o la entidad territorial, con el apoyo del equipo de calidad de la secretaría de educación realizar procesos de formación. Después de realizar los análisis, es importante determinar cómo las acciones de mejora que se van a implementar para mejorar los resultados en los casos de que la evaluación sea insatisfecha.
- ❖ Es necesario consolidar los resultados de la evaluación de todos los docentes y directivos docentes evaluados, de tal manera que se pueda calcular cada uno de los promedios en las diferentes competencias, de tal manera que sirva como base para la realización de acciones de mejora.



ALCALDÍA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## RECOMENDACIONES

- Es importante continuar con la asistencia técnica a cada evaluado, al igual que los evaluadores con el objeto de afianzar el conocimiento frente al procedimiento que se debe realizar al evaluar los factores funcionales y comportamentales a cada docente.
- Se requiere que, al realizar el proceso de evaluación a los docentes y los directivos docentes, los asesores o el evaluador conozca y comprenda el proceso, establecido en la Guía N° 31 – Guía Metodológica para la evaluación Anual de desempeño, con el propósito de que se minimice las inconsistencias en la información cargada en el Sistema Lógico Humano.
- Es pertinente que los evaluadores realicen seguimiento sistemático a los docentes y directivos docentes, la cultura de la evaluación, como un estilo de vida que se basa en el hecho de entregar lo mejor de sí desde la cotidianidad, teniendo en cuenta que su fin último es el de mejoramiento personal y profesional.
- En los casos presentados con los docentes que presentan un desempeño No Satisfactorio, los Directivos Docentes y los evaluadores deben implementar los planes de mejoramiento, en los casos específicos, realizar el seguimiento y de esta manera superar las posibles debilidades presentadas en el proceso de evaluación en su desempeño.



ALCALDÍA DE  
**FLORENCIA**  
Secretaría de Educación Municipal  
Nit. 800.095.728-2

## BIBLIOGRAFIA

- Decreto No. 1278 de junio 19 de 2002
- Decreto No. 3782 de 2 de octubre de 2007
- Guía No. 31 Guía Metodológica Evaluación Anual del Desempeño Laboral.
- <http://www.mineducacion.gov.co>
- Sistema de Información de Planta de Personal "SISTEMA HUMANO".

PALACIO DE GOBIERNO MUNICIPAL  
Cra. 12 con Calle 15 Esq., B/ Centro // Tel: (098) 436-6494 Ext. 1902  
[despacho@florencia-caqueta.gov.co](mailto:despacho@florencia-caqueta.gov.co) // [www.florencia-caqueta.gov.co](http://www.florencia-caqueta.gov.co)  
Florencia – Caquetá

