

Informe Descriptivo del Análisis y Uso de Resultados de Evaluación Anual Docente del Ente Territorial Florencia para la Vigencia 2024



Luis Alberto Torres García
Profesional universitario

Flor Irene Talero Lozano
Auxiliar Administrativo
2025

INTRODUCCIÓN

Fundamentos Legales de la Evaluación de Docentes y Directivos Docentes en Colombia

La evaluación de docentes y directivos docentes en Colombia se fundamenta en la **Constitución Política de 1991**, que reconoce la educación como un derecho fundamental y responsabiliza al Estado de garantizar su calidad y promover la formación integral de los estudiantes. En particular, el artículo 68 establece que la enseñanza debe estar a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

En desarrollo de este mandato, la **Ley General de Educación (Ley 115 de 1994)** establece que la evaluación de docentes y directivos docentes forma parte de un sistema integral de calidad educativa. Posteriormente, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para definir los mecanismos de evaluación y capacitación del personal docente, delegando a los rectores o directores la responsabilidad de evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes a su cargo.

El Estatuto de Profesionalización Docente, establecido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, regula el ingreso y la permanencia en el servicio educativo estatal. Este decreto establece que el ingreso solo es posible mediante un concurso de méritos, en el que se evalúan las aptitudes, competencias y experiencia de los aspirantes. Además, dispone que el ejercicio de la carrera docente debe estar sujeto a una evaluación permanente, la cual se divide en tres tipos principales:
Evaluación de período de prueba: Aplicable a docentes y directivos docentes que ingresan al servicio educativo estatal, con el fin de determinar su inscripción en el escalafón.

Evaluación anual de desempeño laboral: Dirigida a docentes y directivos docentes que han superado el período de prueba, con el objetivo de ponderar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Evaluación de competencias: Orientada a docentes y directivos docentes que aspiran a ascender de grado o cambiar de nivel salarial.

Estas evaluaciones se rigen por principios de objetividad, transparencia y confiabilidad, y buscan no solo medir el desempeño, sino también fomentar el crecimiento profesional y la mejora continua en la calidad educativa.

Evaluación Anual de Desempeño Laboral en el Ente Territorial de Florencia

En el contexto del Ente Territorial de Florencia, la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se define como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo, así como del logro de resultados a través de su gestión. Este proceso tiene como objetivos:

Caracterizar el desempeño laboral del personal docente y directivo docente.

Identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

Generar acciones para el desarrollo personal y profesional en las áreas funcionales y comportamentales.

Este proceso se enmarca en un enfoque continuo, sistemático y basado en evidencia, alineado con los lineamientos establecidos en la Guía 34 del Ministerio de Educación Nacional. A través de esta evaluación, se busca no solo medir el desempeño, sino también fomentar el crecimiento profesional y la mejora continua en la calidad educativa.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar los resultados de la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes de Florencia para el año 2024, con el fin de identificar áreas de mejora y fortalecer la calidad educativa.

Objetivos Específicos

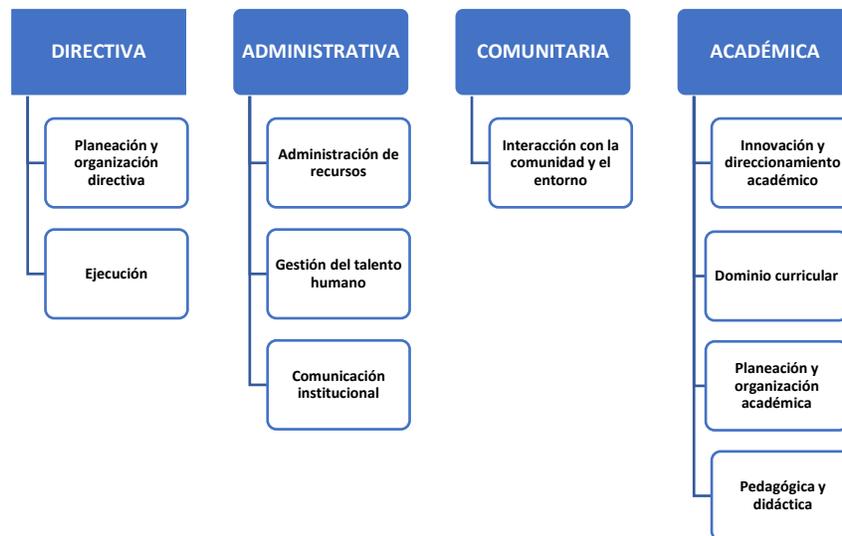
Describir el desempeño de los docentes y directivos docentes en las competencias evaluadas, con énfasis en las áreas de gestión académica, administrativa, comunitaria y comportamental.

Describir el desempeño de los docentes y directivos docentes en las diferentes competencias evaluadas, con énfasis en las áreas de gestión académica, administrativa, comunitaria y comportamental.

Fortalecer las competencias con menor desempeño, como **negociación y mediación** y **orientación al logro**, mediante programas de capacitación y mentorías.

Fortalecer las competencias con menor desempeño, como negociación y mediación y orientación al logro.

COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN



LA IMPORTANCIA DE LA CONTINUIDAD Y SISTEMATICIDAD EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes debe ser un proceso continuo y sistemático, ya que esto permite recopilar información representativa y confiable sobre su labor, evitando basarse en observaciones aisladas o puntuales. Al mantener un seguimiento constante, se obtienen valoraciones más ajustadas al desempeño real, lo que facilita identificar fortalezas y áreas de mejora de manera objetiva.

Este enfoque sistemático implica planificar y organizar el proceso de evaluación, definiendo las acciones necesarias para recolectar y analizar la información de manera metódica y estructurada. Esto no solo garantiza transparencia, sino que también permite hacer un seguimiento efectivo a los compromisos y metas establecidos durante la evaluación. De esta forma, se puede determinar si las acciones implementadas han tenido un impacto positivo en el desempeño de los evaluados.

Además, la evaluación anual de desempeño laboral está alineada con las cuatro gestiones clave que integran el proceso evaluativo: directiva, administrativa, académica y comunitaria. Los resultados de esta evaluación no solo contribuyen a la autoevaluación institucional, sino que también sirven como base para diseñar planes de mejoramiento. Estos planes se enfocan en fortalecer los procesos académicos dentro del aula y en mejorar las prácticas diarias de docentes y directivos docentes, promoviendo así una educación de calidad.

En resumen, la evaluación de desempeño, cuando es continua y sistemática, se convierte en una herramienta fundamental para mejorar la práctica educativa, fortalecer el quehacer docente y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

EVALUACIÓN DOCENTE DE ACUERDO CON LA GUÍA 31 DE 2008 Decreto 1278 de 2002

El Decreto 1278 de 2002, que establece el Estatuto de Profesionalización Docente, define la evaluación como un proceso necesario y permanente, vinculado al ejercicio de la carrera docente. Este proceso está presente en cada una de sus etapas: desde el ingreso, durante el período de prueba, a lo largo del desempeño laboral y como requisito para la reubicación salarial o el ascenso en el escalafón.

El ingreso a la carrera docente se realiza mediante un concurso de méritos, en el cual se evalúan las aptitudes, la experiencia, las competencias básicas, las relaciones interpersonales y las condiciones de personalidad de los aspirantes. Además, los profesionales no licenciados pueden ingresar a la carrera docente siempre que aprueben dicho concurso. Sin embargo, deben acreditar, al finalizar el período de prueba, que están cursando o han completado un posgrado en educación o un programa de pedagogía ofrecido por una institución de educación superior.

La evaluación docente según el Ministerio de Educación Nacional.

De acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN), la evaluación docente es un proceso sistemático que permite recopilar información para emitir un juicio de valor sobre los procesos pedagógicos y curriculares que los docentes desarrollan en los establecimientos educativos, especialmente en el aula de clase.

En este sentido, la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se define como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo, así como del logro de resultados a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2). Este proceso implica la recolección de información sobre el ejercicio profesional de los educadores, la cual se valora en relación con un conjunto de indicadores preestablecidos. De esta manera, se identifican fortalezas y oportunidades de mejora, con el fin de proponer acciones que contribuyan al desarrollo personal y profesional de los evaluados.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES

Evaluación de Período de Prueba

Etapa I: Planeación y preparación	
Tiene como propósito disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación del periodo de prueba de los docentes y directivos docentes en condiciones óptimas.	Revisar los lineamientos generales del proceso
	Identificar a los evaluados verificando cantidad
	Elaborar un plan de acción
	Disponer el material necesario
	Socializar el proceso

Etapa II: Desarrollo de la evaluación	
Esta etapa se encuentra dividida en diferentes fases	Fase I. Entrevista de inicio
	Fase II. Seguimiento y recolección de evidencias
	Fase III. Calificación
	Fase IV. Notificación

La evaluación de período de prueba tiene como objetivo identificar la capacidad de apropiación del cargo por parte del docente o directivo docente recién nombrado, evaluando su eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y su integración en el ambiente educativo. Este proceso es fundamental para determinar si el evaluado está preparado para asumir las responsabilidades propias de su rol.

¿Qué es la evaluación de período de prueba?

Es un proceso que se aplica a los docentes y directivos docentes que han ingresado al servicio educativo estatal después de superar el concurso de méritos. Esta evaluación es permanente y permite verificar el quehacer profesional de los educadores, midiendo su idoneidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones. Además, identifica la capacidad del docente o directivo docente para apropiarse del cargo asignado.

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE PERÍODO DE PRUEBA: SE REALIZA AL FINALIZAR EL AÑO ESCOLAR.

Evalúa desempeños y competencias específicas.

Aplica a docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante el año escolar, siempre que hayan ejercido el cargo por un período no menor a 4 meses. De lo contrario, la evaluación se pospondrá para el siguiente año académico.

Se considera superada con una calificación igual o superior al 60%, lo que permite la inscripción en el escalafón docente.

Si un directivo docente obtiene una calificación inferior al 60% y ya estaba inscrito en el escalafón, será regresado a la docencia cuando exista una vacante. Si no estaba inscrito, será retirado del servicio.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño permite valorar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades propias del cargo de los educadores. Este proceso es clave para generar planes de mejoramiento periódicos y tomar decisiones sobre la continuidad del docente en su cargo, basándose en los resultados obtenidos.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

La evaluación de competencias tiene como propósito valorar el grado de desarrollo de las competencias de los docentes y directivos docentes que llevan al menos tres (3) años en el servicio educativo. Su objetivo es identificar a aquellos profesionales que pueden ser candidatos a ascensos o reubicaciones dentro del escalafón docente

¿Quiénes evalúan?

Evaluador	Evaluado
Rector o director del Establecimiento Educativo	Coordinador
	Docente
Superior jerárquico en la estructura de la entidad territorial certificada, o por el servidor público que sea designado por el nominador (Gobernador o Alcalde)	Rector
	Director del Establecimiento Educativo

De acuerdo a la Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional en su aparte **Análisis y uso de resultados** indica: “Tras haber realizado la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes o directivos docentes, que le correspondió evaluar, es importante consolidar la información para analizarla de manera integral. Este análisis agrupado de la información servirá para el diseño de acciones macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, la institución educativa y la entidad territorial”.

Las entidades territoriales disponen de información fundamental para caracterizar su planta docente y conocer con más precisión las necesidades de sus educadores. Con base en esta información, las secretarías de educación pueden formular Planes de Apoyo al Mejoramiento, focalizando instituciones que requieran mayor atención y promoviendo el intercambio de experiencias exitosas. Además, los comités de capacitación contarán con información valiosa para definir prioridades de diseño e implementación de acciones de formación.

En el municipio de Florencia, para la vigencia 2024, contaba con una planta total de 583 Docentes y Directivos Docentes del Decreto Ley del 1278 de 2002 y sujetos al proceso de la evaluación Anual de Desempeño Laboral, distribuidos así:

TOTAL PLANTA DOCENTE 1278-2002	
DOCENTES EN PROPIEDAD	421
DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA	162
TOTAL:	583

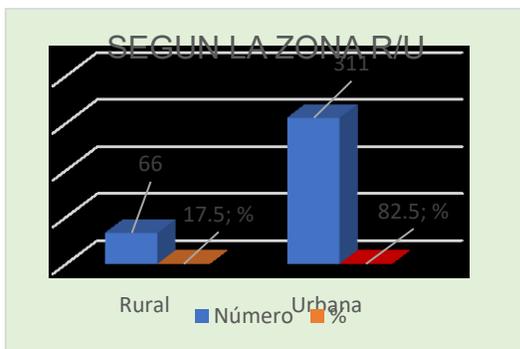
DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EVALUACIÓN ANUAL	
DOCENTES	377
DIRECTIVOS DOCENTES	29
DOCENTES SIN EVALUACIÓN POR SITUACIONES ADMINISTRATIVAS (Periodo de Prueba otra ETC, Permios Sindicales).	15
TOTAL:	421

A partir de la implementación del actual Estatuto Docente, la distribución de los profesionales sujetos a evaluación en nuestro municipio es la siguiente:

CONSOLIDADO DEL TOTAL DE DOCENTES EVALUADOS		
Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Económicas y Política	6	1.6
Ciencias Naturales Física	2	0.5
Ciencias Naturales Química	7	1.9
Ciencias Naturales y Eda. Ambiental	41	10.9
Ciencias Sociales	27	7.2

Educa. Artística - Artes Plásticas		
Educa. Ética y en Valores	5	1.3
Educa. Física Recreación y Deporte	5	1.3
Educa. Religiosa	1	0.3
Filosofía	5	1.3
Humanidades y Lengua Castellana	30	8
Idioma Extranjero Ingles	35	9.3
Matemáticas	38	10.1
No Aplica	11	2.9
Preescolar	24	6.4
Primaria	105	27.9
Tecnología de Informática	31	8.2
TOTAL	377	100.0

RESULTADO DE LAS EVALUACIONES DOCENTES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2024



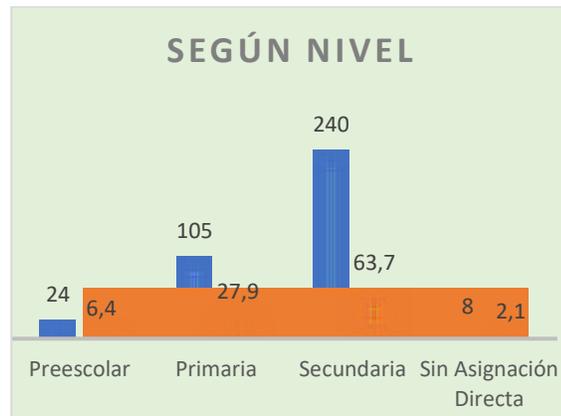
Según zona		
Zona	Número	%
Rural	66	17.5
Urbana	311	82.5
TOTAL	377	100.0

La zona rural representa una minoría significativa dentro del total analizado, con solo 66 casos, lo que equivale al 17.5% del total. Esto sugiere que la mayor parte de la población o muestra estudiada no se encuentra en áreas rurales. Este dato puede reflejar una menor densidad poblacional, limitaciones en el acceso a servicios o una menor cobertura de programas en estas zonas. Es importante considerar estrategias específicas para atender las necesidades de esta población, ya que, aunque es minoritaria, suele enfrentar mayores desafíos en términos de acceso a recursos y servicios.

Los datos muestran una clara disparidad entre las zonas rurales y urbanas, con una predominancia significativa de casos en áreas urbanas (82.5%) frente a las rurales (17.5%). Esta distribución puede estar influenciada por factores como la migración hacia las ciudades, la disponibilidad de servicios básicos y oportunidades económicas. Es fundamental implementar estrategias diferenciadas que permitan atender las necesidades específicas de cada zona, promoviendo un desarrollo más equilibrado y equitativo.

SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	24	6.4
Primaria	105	27.9
Secundaria	240	63.7
Sin Asignación Directa	8	2.1
TOTAL	377	100.0



La primaria representa una proporción significativa, con 105 casos, equivalentes al 27.9% del total. Este dato refleja que una buena parte de la población o muestra analizada se encuentra en esta etapa educativa, la cual es crucial para la adquisición de habilidades básicas como lectura, escritura y matemáticas. Sin embargo, es importante asegurar que la calidad de la educación en este nivel sea óptima, ya que es la base para el éxito en niveles posteriores.

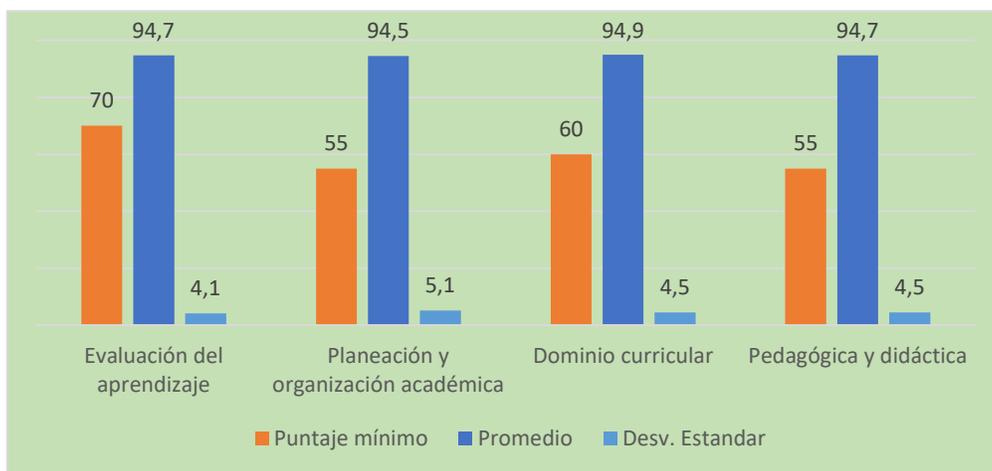
El nivel de secundaria concentra la mayor proporción, con 240 casos, lo que representa el 63.7% del total. Este alto porcentaje puede indicar que la mayoría de la población o muestra analizada se encuentra en esta etapa educativa, la cual es clave para la formación académica y la preparación para la educación superior o el mundo laboral. Sin embargo, también es importante monitorear la deserción escolar en este nivel, ya que es una etapa en la que muchos estudiantes abandonan sus estudios debido a factores económicos, sociales o personales.

El grupo "Sin asignación directa" representa una proporción mínima, con solo 8 casos, equivalentes al 2.1% del total. Aunque este porcentaje es bajo, es importante investigar las razones detrás de esta falta de asignación, ya que podría estar relacionado con problemas administrativos, falta de información o dificultades en la clasificación de los individuos. Este grupo no debe ser ignorado, ya que podría incluir personas que requieren atención especial o que han quedado fuera del sistema educativo.

Los datos muestran una distribución desigual entre los niveles educativos, con una predominancia clara en la secundaria (63.7%), seguida de la primaria (27.9%) y el preescolar (6.4%). Además, existe un pequeño porcentaje sin asignación directa (2.1%), que merece atención. Esta distribución refleja la importancia de fortalecer la educación en todos los niveles, especialmente en preescolar, donde la cobertura es más baja. Asimismo, es crucial garantizar que los estudiantes de secundaria completen sus estudios y que se resuelvan las situaciones de aquellos sin asignación directa.

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADOS

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estándar
Evaluación del aprendizaje	377	70	100	94.7	4.1
Planeación y organización académica	377	55	100	94.5	5.1
Dominio curricular	377	60	100	94.9	4.5
Pedagógica y didáctica	377	55	100	94.7	4.5



Los datos muestran que, en general, los docentes tienen un alto desempeño en las competencias evaluadas, con promedios superiores a 94 en todas las áreas. Sin embargo, hay algunas observaciones importantes:

El "Dominio curricular" es la competencia con el promedio más alto (94.9), lo que indica que los docentes tienen un buen manejo del currículo.

Las competencias de "Planeación y organización académica" y "Pedagógica y didáctica" presentan los puntajes mínimos más bajos (55), lo que sugiere que algunos docentes necesitan fortalecer estas áreas.

La desviación estándar más alta se observa en "Planeación y organización académica" (5.1), lo que indica una mayor dispersión en los resultados y la necesidad de enfocarse en reducir estas diferencias.

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estándar
GESTIÓN ACADÉMICA	377	62.5	100	94.7	4.3
Uso de recursos	377	60	100	94.8	4.4
Seguimiento de procesos	377	60	100	94.7	4.5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	377	60	100	94.7	4.3
Comunicación institucional	377	60	100	94.6	4.9
Interacción con la comunidad y el entorno	377	60	100	94.9	4.4
GESTIÓN COMUNITARIA	377	60	100	94.8	4.3
Orientación al logro	75	75	100	93.4	5.4
Iniciativa	109	60	100	94.8	5
Negociación y mediación	58	75	100	94.1	4.2
Trabajo en equipo	341	60	100	94.7	4.6
Comunicación y relaciones interpersonales	112	82	100	95.7	2.8
Liderazgo	196	70	100	95.4	4.2
Compromiso social e institucional	240	60	100	94.7	4.9
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	377	60	100	94.8	4.3
PUNTAJE TOTAL	377	64	100	94.7	4.1

Los puntajes mínimos oscilan entre 60 y 82, dependiendo de la competencia. El puntaje más bajo (60) se observa en varias competencias, lo que podría indicar áreas de oportunidad para mejorar.

Los puntajes máximos son consistentemente 100 en todas las competencias, lo que sugiere que algunos docentes alcanzan el nivel más alto en todas las áreas evaluadas.

Los promedios son altos en general, oscilando entre 93.4 y 95.7. Esto indica un buen nivel de desempeño de los evaluados en la mayoría de las competencias.

La competencia con el promedio más alto es Comunicación y relaciones interpersonales (95.7), lo que refleja un fuerte desempeño en esta área. La competencia con el promedio más bajo es Orientación al logro (93.4), aunque sigue siendo un puntaje alto.

La desviación estándar mide la dispersión de los datos. Valores más altos indican mayor variabilidad en los puntajes.

La competencia con mayor variabilidad es Comunicación institucional (4.9), lo que sugiere que hay diferencias significativas en el desempeño de los docentes en esta área.

COMPETENCIAS CON MAYOR Y MENOR DESEMPEÑO

Mayor desempeño: Comunicación y relaciones interpersonales (95.7), Liderazgo (95.4), e Interacción con la comunidad y el entorno (94.9).

Menor desempeño: Orientación al logro (93.4) y Negociación y mediación (94.1). El puntaje total promedio es 94.7, con una desviación estándar de 4.1, lo que indica un buen nivel general de desempeño con una variabilidad moderada entre los docentes.

PORCENTAJE DE DOCENTES POR CATEGORÍA		
CATEGORÍA	Número	%
Sobresaliente	351	93.1
Satisfactorio	26	6.9
TOTAL	377	100.0

La gran mayoría de los docentes (93.1%) se encuentran en la categoría Sobresaliente. Esto indica que casi todos los docentes evaluados han alcanzado un nivel de desempeño muy alto.

Solo un pequeño porcentaje (6.9%) de los docentes se encuentra en la categoría Satisfactorio, lo que sugiere que estos docentes tienen un buen desempeño, pero no alcanzan el nivel más alto. El hecho de que el 93.1% de los docentes estén en la categoría Sobresaliente podría indicar que el sistema de evaluación es muy efectivo o que los docentes están altamente capacitados y motivados. El 6.9% en la categoría Satisfactorio podría representar un área de oportunidad para mejorar el desempeño de estos docentes a través de capacitación adicional o apoyo.

En general el cuadro muestra una distribución muy positiva del desempeño docente, con la gran mayoría de los docentes en la categoría más alta. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y apoyando a todos los docentes para mantener y mejorar estos estándares de desempeño.

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	196	17.3
Comunicación y relaciones interpersonales	112	9.9
Trabajo en equipo	341	30.2
Negociación y mediación	58	5.1
Compromiso social e institucional	240	21.2
Iniciativa	109	9.6
Orientación al logro	75	6.6
TOTAL	1131	100.0

DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

La competencia más destacada es el **Trabajo en equipo**, con un 30.2%. Esto refleja que los docentes valoran la colaboración como una habilidad esencial en su labor. Para mantener esta fortaleza, se recomienda fomentar actividades que promuevan el trabajo colaborativo, como talleres y proyectos interdisciplinarios

Le sigue el Compromiso social e institucional con un 21.2%, lo que refleja que los docentes tienen un alto sentido de responsabilidad hacia su institución y la comunidad educativa.

El Liderazgo ocupa el tercer lugar con un 17.3%, lo que sugiere que los docentes también se perciben como líderes dentro de sus roles, aunque en menor medida que el trabajo en equipo y el compromiso.

Competencias como Comunicación y relaciones interpersonales (9.9%) e Iniciativa (9.6%) tienen un peso moderado, lo que indica que son importantes, pero no predominantes.

Las competencias menos destacadas son Negociación y mediación (5.1%) y Orientación al logro (6.6%), lo que sugiere que estas habilidades requieren mayor atención. Se recomienda implementar talleres de resolución de conflictos y establecer metas claras para mejorar la orientación al logro.

Los docentes muestran un fuerte desempeño en Trabajo en equipo y Compromiso social e institucional, lo que es muy positivo para el ambiente educativo y la colaboración entre colegas.

Competencias como Liderazgo, Comunicación y relaciones interpersonales e Iniciativa tienen un desempeño moderado, lo que sugiere que son áreas sólidas, pero con potencial para seguir creciendo.

Las competencias menos destacadas, como Negociación y mediación y Orientación al logro, podrían requerir atención para mejorar el desempeño docente en estas áreas.

Estos resultados pueden servir como base para diseñar estrategias de desarrollo profesional que fortalezcan las competencias menos desarrolladas y mantengan las fortalezas actuales

CONSOLIDADO DEL TOTAL DE DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS

La Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia establece los lineamientos para la evaluación de desempeño de directivos docentes (rectores, coordinadores y directores rurales). Esta evaluación tiene como objetivo mejorar la calidad educativa a través de la valoración de las competencias y el desempeño de los directivos en su gestión.

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Mejorar la calidad de la educación mediante la valoración del desempeño de los directivos docentes.

Identificar fortalezas y áreas de mejora en su gestión.

Promover el desarrollo profesional y la formación continua de los directivos.

Contribuir a la toma de decisiones relacionadas con la permanencia, promoción o retiro de los directivos docentes.

La evaluación se enfoca en las competencias que un directivo docente debe demostrar en su rol. Estas competencias están agrupadas en tres grandes categorías:

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Gestión académica: Capacidad para liderar procesos pedagógicos y curriculares que mejoren los aprendizajes de los estudiantes.

Gestión administrativa y financiera: Habilidad para administrar recursos de manera eficiente y transparente.

Gestión de la comunidad: Capacidad para fomentar la participación de la comunidad educativa (padres, estudiantes, docentes) en los procesos institucionales.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Liderazgo: Capacidad para inspirar, motivar y guiar a la comunidad educativa.

Trabajo en equipo: Habilidad para promover la colaboración y el trabajo conjunto.

Comunicación efectiva: Capacidad para transmitir ideas y escuchar a los demás.

Orientación al logro: Enfoque en alcanzar metas y resultados de calidad.

Innovación: Creatividad para implementar soluciones y mejoras en la institución.

Competencias de contexto

Comprensión del entorno: Conocimiento de las características sociales, culturales y económicas de la comunidad donde se encuentra la institución.

Gestión del cambio: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y liderar transformaciones en la institución.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN LA ZONA R/U

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	7	24.1
Urbana	22	75.9
TOTAL	29	100.0

La mayoría de los directivos docentes (75.9%) se encuentran con un total de 22 directivos; en la zona rural, hay solo 7 directivos docentes, lo que representa el 24.1% del total.

La distribución de la planta de directivos docentes en el municipio de Florencia, muestra una clara predominancia de la zona urbana (75.9%) frente a la rural (24.1%). Es necesario proporcionar capacitación y apoyo a los directivos docentes en zonas rurales, con el fin de mejorar su desempeño y adaptabilidad a los desafíos específicos de estas áreas. Esto contribuirá a un mejor aprendizaje de los estudiantes en cada establecimiento educativo rural

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estándar
Ejecución	29	90	100	98.1	2.4
Planeación y organización directiva	29	90	100	98.5	2.3
GESTIÓN DIRECTIVA	29	90	100	98.3	2.3
Pedagógica y didáctica	29	95	100	98.6	1.8
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	29	90	100	98.2	2.4
GESTIÓN ACADÉMICA	29	94	100	98.4	1.9
Gestión del talento humano	29	90	100	98.2	2.4
Administración de recursos	29	90	100	98.1	2.7
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	29	90	100	98.1	2.5
Interacción con la comunidad y el entorno	29	90	100	98.4	2.3
Comunicación institucional	29	90	100	98.4	2.4
GESTIÓN COMUNITARIA	29	90	100	98.4	2.3
Orientación al logro	8	90	100	96.5	3.7
Iniciativa	4	95	100	98	2.4

Negociación y mediación	13	90	100	97.8	2.9
Trabajo en equipo	23	95	100	98.8	1.7
Comunicación y relaciones interpersonales	15	70	100	97.3	7.6
Liderazgo	16	94	100	99.1	1.7
Compromiso social e institucional	8	96	100	98.6	1.8
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	29	83.33	100	98.2	3.3
PUNTAJE TOTAL	29	90	100	98.3	2.3

DESEMPEÑO GENERAL

Los directivos docentes evaluados muestran un alto desempeño en todas las competencias, con promedios que oscilan entre 96.5 y 99.1.

El puntaje total promedio es de 98.3, lo que indica un nivel de desempeño muy cercano al máximo (100).

COMPETENCIAS CON MAYOR DESEMPEÑO

Liderazgo (99.1) y Trabajo en equipo (98.8) son las competencias con los promedios más altos, lo que sugiere que los directivos docentes son fuertes en estas áreas.

Pedagógica y didáctica (98.6) y Compromiso social e institucional (98.6) también muestran un desempeño destacado.

COMPETENCIAS CON MENOR DESEMPEÑO

Orientación al logro (96.5) y Negociación y mediación (97.8) tienen los promedios más bajos, aunque siguen siendo altos en términos absolutos.

Comunicación y relaciones interpersonales (97.3) tiene el promedio más bajo entre las competencias comportamentales, con una desviación estándar alta (7.6), lo que indica una mayor variabilidad en los resultados.

Los directivos docentes evaluados tienen un desempeño excelente en la mayoría de las competencias, con promedios cercanos al máximo.

Las áreas más fuertes son Liderazgo, Trabajo en equipo y Pedagógica y didáctica.

Las áreas con oportunidad de mejora son Orientación al logro y Comunicación y relaciones interpersonales, especialmente esta última, que muestra una mayor variabilidad en los resultados.

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	16	18.4
Comunicación y relaciones interpersonales	15	17.2
Trabajo en equipo	23	26.4
Negociación y mediación	13	14.9
Compromiso social e institucional	8	9.2
Iniciativa	4	4.6
Orientación al logro	8	9.2
TOTAL	87	100.0

La competencia más destacada es el Trabajo en equipo, con un 26.4% de las respuestas. Esto indica que esta habilidad es la más valorada o desarrollada entre los directivos docentes evaluados.

Le sigue el Liderazgo con un 18.4%, lo que refleja que esta competencia también es importante, aunque en menor medida que el trabajo en equipo.

La Comunicación y relaciones interpersonales ocupa el tercer lugar con un 17.2%, lo que sugiere que esta competencia es relevante, pero no tanto como las dos anteriores.

Competencias como Negociación y mediación (14.9%), Compromiso social e institucional (9.2%) y Orientación al logro (9.2%) tienen un peso moderado.

La competencia menos destacada es la Iniciativa (4.6%), lo que podría indicar que esta habilidad es menos prioritaria para los directivos docentes.

El Trabajo en equipo es la competencia más destacada, lo que refleja su importancia en el entorno evaluado.

El Liderazgo y la Comunicación y relaciones interper relevantes, aunque en menor medida.

Competencias como Iniciativa y Orientación al logro podrían requerir más atención para fortalecer el perfil de los directivos docentes.

Estos resultados pueden servir como base para diseñar programas de capacitación o desarrollo que refuercen las competencias menos destacadas y mantengan las fortalezas actuales.

RECOMENDACIONES

Diseñar un programa de capacitación enfocado en **Planeación y organización académica** y **Pedagógica y didáctica**, dirigido a los docentes que obtuvieron puntajes bajos en estas competencias. Este programa podría incluir talleres prácticos y mentorías por parte de docentes con alto desempeño en estas áreas.

Crear un espacio de intercambio de buenas prácticas entre docentes, donde los docentes puedan compartir estrategias exitosas y recibir retroalimentación de sus colegas.

Realizar un seguimiento continuo a las competencias evaluadas para identificar avances y áreas que requieran mayor atención.

Los resultados de la evaluación anual reflejan un desempeño sobresaliente en la mayoría de las competencias evaluadas. Sin embargo, es crucial continuar trabajando en áreas como la **orientación al logro** y la **negociación y mediación** para garantizar que todos los docentes y directivos alcancen su máximo potencial y contribuyan a una educación de excelencia en Florencia.

Sin embargo, es importante continuar trabajando en áreas específicas, como el fortalecimiento de las competencias comportamentales y la atención a docentes con desempeño satisfactorio, para garantizar que todos los profesionales de la educación alcancen su máximo potencial. Las acciones de mejora propuestas en este informe buscan fortalecer la calidad educativa en Florencia y asegurar que todos los estudiantes reciban una educación de excelencia.

Fortalecimiento en Zonas Rurales

Aunque el número de docentes y directivos en zonas rurales es menor, es importante garantizar que reciban la misma atención y oportunidades de desarrollo profesional que sus colegas en zonas urbanas. Se recomienda implementar programas de capacitación y recursos específicos para estas zonas.

Atención a Docentes con Desempeño Satisfactorio

El 6.9% de los docentes evaluados se encuentran en la categoría de desempeño Satisfactorio. Se sugiere realizar un seguimiento personalizado a estos docentes, ofreciendo asesorías y acompañamiento para mejorar su desempeño y alcanzar mejores resultados en la evaluación en la presente vigencia.

Elaboró

(Original firmado)
Luis Alberto Torres García
Profesional Universitario
Evaluación Educativa

Revisó

Johann Oswaldo Rincón S.
Subsecretario de Despacho
Calidad Educativa

Elaboró

Flor Irene Talero Lozano
Auxiliar Administrativa
Área Administrativa