

**PROCESO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO, PERIODO DE PRUEBA Y  
PROVISIONALIDAD DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.**

**“INFORME DE RESULTADOS AÑO 2021”**

**MILENA OLIVEROS CRESPO**

**Secretaria de Educación**

**LUIS EDUARDO HERNANDEZ MACIAS**

**Líder Grupo de Calidad Educativa**

**DARIO ANTONIO GOMEZ GUERRA**

**Líder Subproceso de Evaluación Educativa**

**Neiva**

**Secretaría de Educación Departamental**

**Mayo 2022**

**TABLA DE CONTENIDO**

1.	<i>Presentación</i>	3
2.	<i>Consideraciones Generales</i>	4
3.	<i>Concepto Evaluación Anual de Desempeño Educadores 1278.</i>	6
4.	<i>Resultados Evaluación Anual de Desempeño Directivos Docentes año 2021.</i>	12
5.	<i>Resultados Evaluación Anual de Desempeño de Docentes año 2021.</i>	20
6.	<i>Concepto y Resultados Evaluaciones Periodo de Prueba de Docentes y Directivos Docentes</i>	30
7.	<i>Concepto y Resultados Evaluación Docentes Provisionales</i>	35
8.	<i>Debilidades y fortalezas del proceso</i>	37
9.	<i>Conclusiones y Recomendaciones</i>	39

## **1. PRESENTACIÓN**

*La evaluación ejercicio de reflexión, asimilación e introspección y realización de acciones recurrentes y sistemáticas que generen cambios de actitud y mentalidad frente al proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes para mejorar su práctica y resultados”*

*El presente documento sobre la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto 1278 correspondiente al año lectivo 2021, es la recopilación de la información del subproceso en los 35 municipios no certificados administrados por la Secretaría de Educación Departamental del Huila.*

*Presenta de una forma sucinta algunas consideraciones generales sobre el proceso en mención, elementos conceptuales, el marco teórico y legal que fundamentan la evaluación de los Educadores en las diferentes sedes de las Instituciones Educativas desde el inicio hasta el finalizar el año.*

*Junto a la consolidación de los resultados se presenta un análisis integral de los mismos con el fin de que sirva como una herramienta útil para la definición de acciones por parte de la Secretaría de Educación del Departamento para mejorar el proceso y ajustarlo a los principios y características de cada una de las clases de evaluaciones definidas conforme a los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Nacional, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Secretaría de Educación Departamental.*

*El Ministerio de Educación Nacional a través de su página oficial presenta un protocolo de evaluación anual de desempeño versión 2015, que básicamente está dirigido a corregir algunas inconsistencias identificadas por los evaluadores en el capítulo V, Plan de Desarrollo Personal y Profesional.*

## **2. CONSIDERACIONES GENERALES**

*El ejercicio de la carrera docente es una actividad que está ligado a la evaluación permanente de los educadores. Los fundamentos legales se remiten a la Constitución Política de Colombia, que considera la educación como un derecho fundamental y corresponde al estado velar por su calidad. El artículo 68 establece que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad, ética y pedagógica. La ley general de educación en sus artículos 80 y 82 establece que la evaluación de los educadores hace parte del sistema de evaluación de la calidad educativa. En lo pertinente, la ley 715 delega la responsabilidad de adelantar la evaluación anual de desempeño a los Señores rectores de las Instituciones Educativas a las Entidades Territoriales Certificadas, por lo tanto, es competencia del Departamento, Municipio o Distritos la evaluación anual de desempeño de los rectores. El decreto 3782 del 2007, incorporado al capítulo V del Decreto 1075 del 2015, 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” Existen varios tipos de evaluaciones a saber:*

- *Evaluación Ingreso: concurso de méritos para examinar la aptitud comunicativa, matemáticas y la aptitud psicotécnica del futuro educador oficial.*
- *Evaluación en periodo de prueba: evaluación de su desempeño laboral y competencias en el periodo mencionado (mínimo 4 meses de labores)*
- *Evaluación anual de desempeño: evaluación de las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y directivos docentes.*
- *Evaluación de competencias: valora la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de la personalidad entre otros) que le permiten abordar y solucionar situaciones concretas.*
- *Evaluación con Carácter diagnóstico Formativo. La evaluación con carácter diagnóstico formativo es un proceso de reflexión e indagación, orientado a identificar en su conjunto las condiciones, los*

*aciertos y las necesidades en que se realiza el trabajo de los docentes y directivos con el objeto de incidir positivamente en la transformación de su práctica pedagógica, directiva y sindical; su mejoramiento continuo, sus condiciones y favorecer los avances en los procesos pedagógicos y educativos en el establecimiento educativos. Por lo tanto, esta evaluación tendrá un enfoque cualitativo que centrado en la valoración de la labor del educador en el aula o en los diferentes escenarios en los que se ponga en evidencia su capacidad de interactuar con los actores de la comunidad educativa en el marco del PEI. En dicha valoración, se considerarán las características y condiciones del contexto en el cual se desempeña el educador.*

- *Evaluación de Provisionales. Es una evaluación por competencias con base en evidencias dirigida a los docentes con nombramiento provisional en un cargo en vacancia definitiva que condiciona su permanencia en caso de no aprobarla.*

*Este análisis se ocupa básicamente de la evaluación anual de desempeño de los educadores 1278 correspondiente al año lectivo 2021, con base en la información cargada por los Establecimientos Educativos a través de la plataforma del Sistema Humano.*

*En el año 2021 a Secretaría Departamental de Educación adelantó el proceso de evaluación anual de desempeño de los docentes y directivo docentes con el apoyo de los Directores de Núcleo Educativo y supervisores, quienes fueron delegados por el Despacho para adelantar la mencionada evaluación a los Rectores y Directores Rurales mediante la Resolución No. 1369 del 26 de marzo de 2021.*

### **3. CONCEPTO EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE EDUCADORES 1278.**

*La evaluación anual de desempeño de los docentes y directivo docentes es 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” este proceso pretende obtener información tendiente a caracterizar el desempeño de los docentes y directivos docentes.*

*La evaluación en general tendrá en cuenta los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia.*

*La evaluación de los educadores y directivos docentes es un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias.*

*La evaluación anual de desempeños de los docentes y directivos docentes está diseñada desde el enfoque de competencias, entendiéndose por competencia como una característica intrínseca del individuo que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados.*

*Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes las competencias se clasifican en competencias funcionales y competencias comportamentales; las funcionales representan el 70% y las comportamentales el 30%. Las competencias funcionales son aquellas que tienen que ver directamente con las responsabilidades de los cargos respectivos y las comportamentales con las actitudes, valores, intereses y motivaciones con que los educadores asumen sus funciones.*

*Las competencias funcionales para los directivos docentes están contenidas en cuatro áreas de gestión perfectamente definidas: la directiva, la académica, la administrativa y la comunitaria y para los docentes en 3 áreas de gestión: académica, la administrativa y la comunitaria. Es autonomía del evaluador en común acuerdo con el evaluado, la distribución del 70% entre las gestiones, sea para el docente o para el directivo docente. Las 8 competencias definidas para los docentes están distribuidas así:*

- 1. Gestión Académica: Dominio Curricular, Planeación y organización académica, Pedagógica y didáctica, Evaluación de Aprendizajes.*
- 2. Gestión Administrativa: Uso de recursos y Seguimiento de procesos.*
- 3. Gestión Comunitaria: Comunicación Institucional e Interacción comunidad/entorno.*

*Y las 8 competencias para los directivos docentes se distribuyen así:*

- 1. Gestión Directiva: Planeación y organización directiva y ejecución.*
- 2. Gestión Académica: Pedagógica y didáctica e Innovación y direccionamiento.*

3. *Gestión Administrativa: Administración de recursos y Gestión del talento humano.*

4. *Gestión Comunitaria: Comunicación Institucional e Interacción comunidad/entorno.*

*Dichas competencias representan en sí mismas un conjunto de acciones intencionales dirigidas a alcanzar las metas propuestas por la institución Educativa en los diferentes procesos de desarrollo y mejoramiento institucional.*

*La planta de personal conforme a los diferentes cargos docentes y directivos docentes se presenta de la siguiente forma. (Datos abril 22 de 2022.)*

GOBERNACIÓN DEL HUILA  
Secretaría de Educación



GOBERNACIÓN DEL HUILA  
Luis Enrique Dussán López  
GOBERNADOR



Tabla No. 1. **Planta de personal docente y directivo docente según cargo. (abril 22 de 2022)**

Etiquetas de fila	Periodo de Prueba	Periodo de Prueba PDET	Periodo de Prueba PDET	Propiedad	Propiedad de Estudios	Comisión de Estudios	Propiedad PDET	Reubicación por Amenaza	Provisional	Provisional	Temporal por Amenaza	Temporal por Comisión	Temporal por Comisión	Temporal por Encargo	Temporal por estar	Temporal por Nomb.	Temporal por Nomb.	Temporal por Suspensi	Reubicación por Amenaza	Vacante	Temporal en Vacancia Definitiva	Vacante Temporal por Encargo	Total general
Coordinador				126	1				2						1					4	5		139
Coordinador-Docente de aula Encargada en Vacancia Definitiva				1																			1
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Definitiva				51																			51
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal por Encargo				15																			15
Coordinador-Docente Orientador Encargado en Vacancia Definitiva				1																			1
Director Nucleo				15																			15
Director Rural				1	1						1												3
Director Rural				1																			1
Docente de Apoyo Pedagógico				1					2											5			8
Docente de aula	5	25	1	4230	47	1	33	1	1079	12	2		2	75	2	9	1	1	1	134	1	2	5664
Docente de aula				3																			3
Docente de aula-Amenazada				1																			1
Docente de aula-Traslado Temporal									1														1
Docente de aula-Tutor				41	1															1			43
Docente Orientador				59			1		3						1					2	1		67
Rector		1	1	94	3		1		2											2			104
Rector				30																3			33
Rector				1																			1
Rector				2																			2
Rector- Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva				1																			1
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva				18																			18
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Temporal				1																			1
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Temporal por Suspensión				1																			1
Rector-Docente de Aula Encargado en Vacancia Definitiva				10	1																		11
Rector-Suspendido hasta Abril 14/2022				1																			1
Supervisor				2																			2
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>4707</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>1089</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>151</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6188</b>

El 77,53% de los docentes y directivos docentes se encuentran nominados oficialmente en propiedad, pertenecientes tanto a los regidos por el Decreto 2277 como los del nuevo Estatuto Docente (Decreto 1278).



**GOBERNACIÓN DEL HUILA**  
**Secretaría de Educación**



*Tabla No. 2 Planta de personal docente y directivo docente según régimen (abril 22 de 2022).*

<b>CARGO</b>	<b>Decreto 2277</b>	<b>Decreto 1278</b>	<b>Total general</b>
Coordinador	82	57	139
Coordinador-Docente de aula Encargada en Vacancia Definitiva	1		1
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Definitiva	29	22	51
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal por Enc	10	5	15
Coordinador-Docente Orientador Encargado en Vacancia Definitiva		1	1
Director Nucleo	15		15
Director Rural	2	1	3
Director Rural	1		1
Docente de Apoyo Pedagógico	1	6	7
Docente de aula	1615	4049	5664
Docente de aula		3	3
Docente de aula-Amenazada		1	1
Docente de aula-Traslado Temporal		1	1
Docente de aula-Tutor	2	41	43
Docente Orientador	4	63	67
Rector	69	35	104
Rector	23	10	33
Rector	1		1
Rector	2		2
Rector- Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva		1	1
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva	8	10	18
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Temporal		1	1
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Temporal por Suspensión		1	1
Rector-Docente de Aula Encargado en Vacancia Definitiva	7	4	11
Rector-Suspendido hasta Abril 14/2022		1	1
Supervisor	2		2
<b>Total general</b>	<b>1874</b>	<b>4313</b>	<b>6187</b>

*El 71,95% del total de los Educadores en pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002 y el 30,29% al Decreto 2277 de 1.979.*

*Solo el 29,37% de los rectores en propiedad, pertenecen al régimen 1278, el 67,81% son del régimen del Decreto 2277 y el 2,82 son rectores de Instituciones Educativas que atienden grupos étnicos, a la fecha de cohorte de este informe. (abril 22 de 2022)*

*A la fecha el 68,28% de los docentes de aula pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002, el 30,28% al Decreto 2277 de 1.979 y el 1,43 a grupos étnicos.*

*El personal evaluado tanto directivos docentes como docentes en cada uno de los 35 municipios no certificados en educación, adscritos a la Entidad Territorial del Huila está distribuido tal y como se indica*

## GOBERNACIÓN DEL HUILA Secretaría de Educación



en la tabla No. 3, para el año 2021. La información contenida en los medios físicos (protocolo de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes) fue cargada debidamente a la plataforma del Sistema Humano, con el código 303 para la evaluación anual de desempeño y 302 para evaluación en periodo de prueba. De igual manera los protocolos en medio físicos fueron enviados a través del correo certificado por los rectores y evaluadores a la dependencia de Historia Laboral para su respectivo archivo en las carpetas respectivas.

**Tabla No. 3 Docentes y Directivos Docentes Evaluados por Municipio.**

Municipio	Coordinador	Docente de aula	Docente Orientador	Docente Tutor	Rector Institucion Educativa Basica	Rector Institucion Educativa	Total general
Acevedo (Hui)	5	187	3	2		2	199
Agrado (Hui)	1	44	1				46
Aipe (Hui)	5	54	1	1		1	62
Algeciras (Hui)	2	102	2			2	108
Altamira (Hui)	1	19	1				21
Baraya (Hui)	1	28	1	1			31
Campoalegre (Hui)		88	2	3		1	94
Colombia (Hui)	1	22					23
Elias (Hui)	3	24	1	2		1	31
Garzon (Hui)	9	275	7	4	1	6	302
Gigante (Hui)	4	136	3	1			144
Guadalupe (Hui)	3	81	3	1	1		89
Hobo (Hui)		28	1	4		2	35
Iquira (Hui)		39	1				40
Isnos (Hui)	4	143	2	2	1	2	154
La Argentina (Hui)	1	71	2	1		1	76
La Plata (Hui)	3	249	6	1	1	8	268
Nataga (Hui)		23	1			2	26
Oporapa (Hui)		52	1			1	54
Paicol (Hui)	2	30	1	1			34
Palermo (Hui)	4	97	3	4		1	109
Palestina (Hui)	1	88	1	1		3	94
Pital (Hui)	1	66	1				68
Rivera (Hui)	3	83	1	2	1	3	93
Saladoblanco (Hui)	2	62	2			1	67
San Agustin (Hui)	4	143	2	1		4	154
Santa Maria (Hui)	1	38		5			44
Suaza (Hui)		102	2	1		1	106
Tarqui (Hui)	2	76	1	3		1	83
Tello (Hui)	1	61	2	1		1	66
Teruel (Hui)	1	34	1	1	1		38
Tesalia (Hui)	3	39	1			1	44
Timana (Hui)	2	102	1	5		2	112
Villavieja (Hui)		33		2		1	36
Yaguara (Hui)	1	34	1	2			38
<b>Total general</b>	<b>71</b>	<b>2753</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>2989</b>

**4. RESULTADOS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES  
DECRETO 1278 DEL AÑO 2021.**

Tabla No. 4 **Consolidado directivos docentes evaluados según cargo y zona.**

SEGÚN CARGO DIRECTIVO		
Zona	Número	%
Coordinador	69	57,02
Rectores I.E. Básica	6	4,95
Rector I.E. Completa	46	38,01
TOTAL	121	99,98

SEGÚN ZONA DONDE LABORAN		
Zona	Número	%
Rural	68	56,66%
Urbana	52	43,33%
TOTAL	120	100%

Como se aprecia en la tabla No. 4, fueron evaluados 121 directivos docentes, de los cuales la mayor parte corresponde al cargo de coordinadores (69) y el resto rectores (52). El 56,66% de ellos están ubicados en la zona rural y un 43,33% en la zona urbana. Si retomamos la información contenida en la tabla No. 2, podemos decir que el 100% de los coordinadores y el 100% de los rectores regidos por el Decreto ley 1278 fueron evaluados. El personal directivo regido por el decreto 2277 no está incluido en el presente informe.

El número de directivos docentes evaluados en el año 2021 fue de 121 directivos docentes, seis más conforme a las estadísticas que se presentaron el año inmediatamente anterior 2020 cuando fueron evaluados por su desempeño 116 directivos docentes.

*Tabla No. 5 Porcentaje de directivos docentes según categoría de evaluación*

% DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	
SATISFACTORIO	20	19,80%
SOBRESALIENTE	101	83,47%
TOTAL	121	100%

*Los directivos docentes regidos por el Decreto 1278 que se evaluaron durante el año 2021, obtuvieron una valoración satisfactoria (19,80%) y sobresaliente el (83,47%). A pesar que la gran mayoría de los directivos docentes trabajan por alcanzar las metas institucionales, deben propender por lograr unos niveles más altos de desempeño.*

**Tabla No. 6 Promedios de las competencias en los directivos docentes evaluados.**

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Ejecución	120	50	100	92,3	7,9
Planeación y organización directiva	120	68	100	93,2	5,8
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	<b>120</b>	<b>66.5</b>	<b>100</b>	<b>92.7</b>	<b>6.4</b>
Pedagógica y didáctica	120	65	99	92,3	6,2
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	120	30	100	91,7	9,5
<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>	<b>120</b>	<b>50</b>	<b>99.5</b>	<b>92</b>	<b>7.6</b>
Gestión del talento humano	120	64	100	93	5,8
Administración de recursos	120	64	100	93,5	5,6
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>120</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>93.3</b>	<b>5.5</b>
Interacción con la comunidad y el entorno	120	63	100	92,6	7,1
Comunicación institucional	120	60	100	92,6	7,2
<b>GESTION COMUNITARIA</b>	<b>120</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>92.6</b>	<b>6.7</b>
Orientación al logro	40	47	99	92,1	10,3
Iniciativa	33	57	100	93,1	7,6
Negociación y mediación	44	40	100	93,5	8,9
Trabajo en equipo	69	60	100	93,9	7,6
Comunicación y relaciones interpersonales	35	85	100	94,4	3,8
Liderazgo	72	60	100	94,3	6,5
Compromiso social e institucional	67	59	100	94,5	5,8
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	<b>120</b>	<b>54.33</b>	<b>100</b>	<b>93.8</b>	<b>7</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>61.58</b>	<b>99.7</b>	<b>93</b>	<b>5.9</b>

*Empezar diciendo que la información estadística que se presenta en el presente análisis se la retoma de los reportes que se obtienen del Sistema Humano y que puede ser susceptible de algunos que se pueden presentar en los reportes del sistema, como es el caso de la inconsistencia que no se pudo identificar en*

*las tablas de evaluados según cargos y según zona donde laboran, se tomará como referente general un total de 120 directivos docentes evaluados, cifra que es confirmada por los reportes que se observan en las demás tablas.*

*Se relacionan los resultados de ocho competencias funcionales y las competencias comportamentales, las primeras distribuidas en cuatro gestiones para los directivos docentes.*

*En lo pertinente a las competencias funcionales evaluadas, la innovación y direccionamiento es la que registra el menor promedio con 91,7% puntos y la competencia de ejecución de la gestión directiva y la pedagogía y didáctica de la gestión académica le siguen con un promedio de 92,3 puntos.*

*Al respecto se infiere, que hace falta, capacidad para ajustar con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, y en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno. Involucra la capacidad para aumentar los índices cobertura, permanencia y calidad y aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. La ejecución implica algunas dificultades para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definidas.*

*En este sentido se debe perfeccionar el proceso de autoevaluación institucional para identificar las fortalezas y oportunidades de mejoramiento de las diferentes gestiones que adelanta el establecimiento educativo.*

*Las competencias funcionales de “administración de recurso” y “planeación y organización directiva” de las Gestiones Administrativa y Directiva y son las que se posicionan con los más altos promedios, 93 puntos respectivamente y las competencias comportamentales presentan un promedio por encima de los 93,5 y 93,2 puntos respectivamente.*

Tabla No. 7 **Promedios de los directivos docentes evaluados según gestión.**

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
GESTIÓN DIRECTIVA	120	66.5	100	92.7	6.4
GESTIÓN ACADÉMICA	120	50	99.5	92	7.6
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	120	64	100	93.3	5.5
GESTIÓN COMUNITARIA	120	63	100	92.6	6.7

Conforme a la gestión adelantada por los directivos docentes, la académica es la que presenta el promedio más bajo con 92.0 puntos, seguida por la gestión comunitaria (92.6) directiva con 92,7 y administrativa con un puntaje promedio de 93.3. El puntaje mínimo más bajo está en la gestión académica con 50.0. El promedio más bajo representado en la gestión académica nos indica que existen algunas dificultades para la organización de los procesos institucionales de enseñanza aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias.

En relación con las competencias comportamentales se observa en el año 2021, que el liderazgo fue una de las más seleccionadas para ser tenidas en cuenta en la evaluación de los directivos docentes seguida del trabajo en equipo y compromiso institucional. Se nota el deseo de involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

Grafica No. 1 Promedios competencias Directivos Docentes.

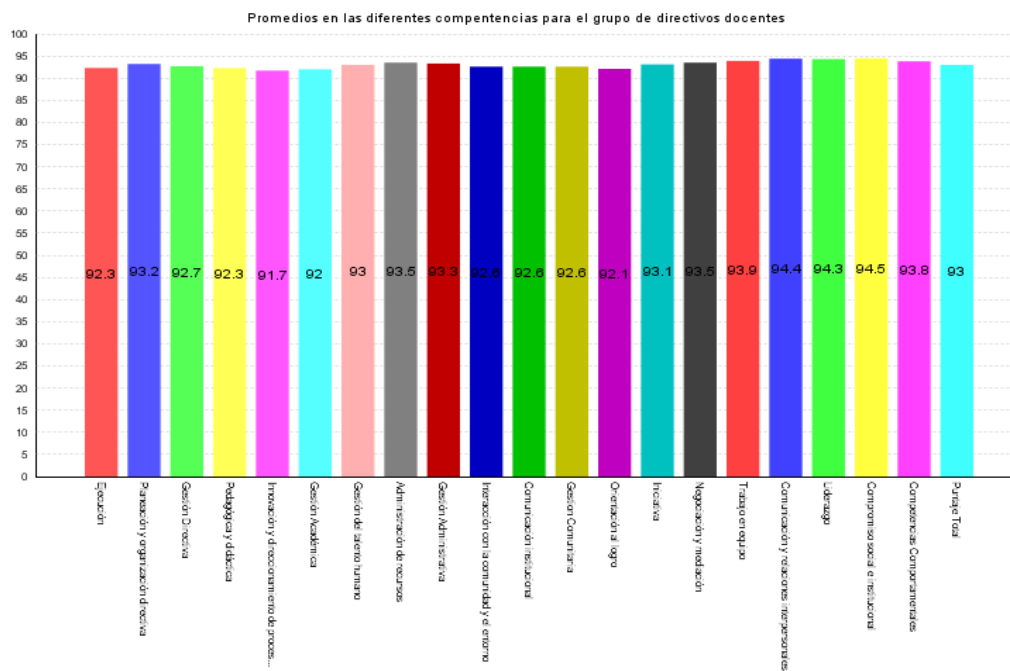
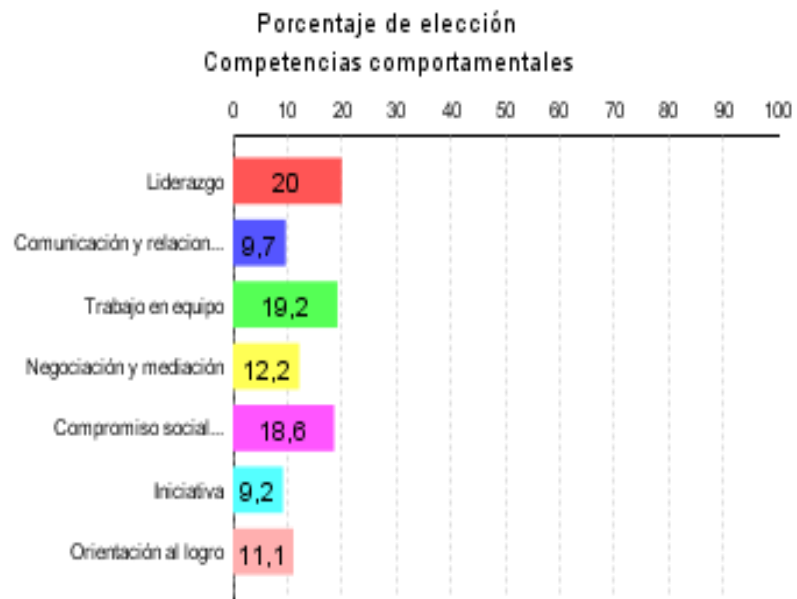


Tabla No. 8 Frecuencia de la selección de las competencias comportamentales directivos

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	87	25
Comunicación y relaciones interpersonales	33	9,5
Trabajo en equipo	77	22,1
Negociación y mediación	25	7,2
Compromiso social e institucional	52	14,9
Iniciativa	28	8
Orientación al logro	46	13,2
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>	<b>100.0</b>

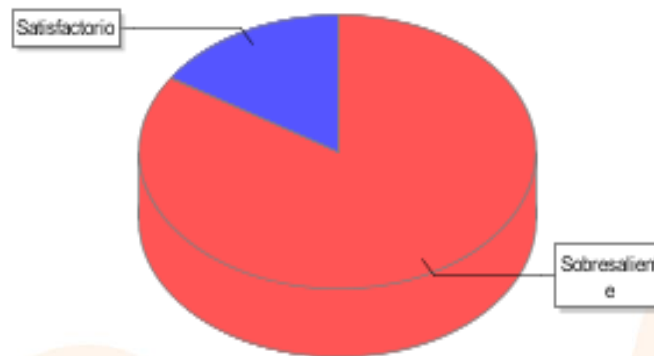


Grafica No. 2 **Porcentaje de elección competencias comportamentales directivos.**



Grafica No. 3 **Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño.**

Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño



**5. RESULTADOS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES, DECRETO 1278 DEL AÑO 2021.**

*Tabla No. 9 Consolidado docentes evaluados en el año 2021 según zona.*

SEGÚN ZONA		
Zona	Número	%
Rural	1745	61,8
Urbana	1078	38,2
<b>TOTAL</b>	<b>2823</b>	<b>100.0</b>

Fueron evaluados 2823 docentes, de los cuales el 61,8% pertenece a la zona rural y el 38.2 % a la zona urbana. Con base en la información proporcionada por la tabla No. 2, podemos decir que fueron evaluados la totalidad de los Docentes regidos por el decreto ley 1278. La información de la evaluación de desempeño de los Docentes Provisionales no se sube al Sistema Humano.

*Tabla No. 10 Consolidado docentes evaluados en el año 2021 según nivel educativo.*

Según Nivel Educativo		
Nivel	Número	%
Preescolar	110	3,9
B. Primaria	1376	48,7
B. Sec. y Media	1279	45,3
Sin asignación directa	58	2,1
<b>TOTAL</b>	<b>2823</b>	<b>100%</b>

Tal como se observa en la tabla 10, la mayoría de los evaluados está ubicado en nivel de básica primaria con un 48,7%, seguido de los del nivel de secundaria con una 45.3% y preescolar con un 3.9%.

**Tabla No. 11 Consolidado docentes de secundaria y media evaluados en el año 2021 según áreas de enseñanza.**

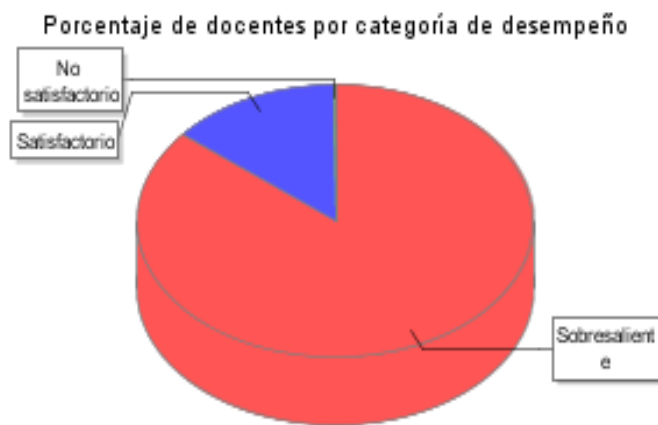
Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Economicas y Politica	3	0,1
Ciencias Naturales Fisica	12	0,4
Ciencias Naturales Quimica	72	2,6
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	180	6,4
Ciencias Sociales	115	4,1
Educ. Artística - Artes Escenicas	7	0,2
Educ. Artística - Artes Plasticas	19	0,7
Educ. Artística - Danzas	1	0
Educ. Artística - Musica	4	0,1
Educ. Etica y en Valores	7	0,2
Educ. Fisica Recreacion y Deporte	74	2,6
Educ. Religiosa	16	0,6
Filosofia	21	0,7
Humanidades y Lengua Castellana	183	6,5
Idioma Extranjero Ingles	183	6,5
Matematicas	259	9,2
<b>TOTAL</b>	<b>1156</b>	<b>100.0</b>
Área	Número	%
No Aplica	59	2,1
Preescolar	110	3,9
Primaria	1376	48,7
Tecnologia de Informatica	122	4,3
<b>TOTAL</b>	<b>2823</b>	<b>100.0</b>

En el nivel de secundaria el grupo más numeroso por áreas de pregrado se encuentra en matemáticas (259) seguidos de los idiomas extranjeros (183) y lengua castellana (183).

Tabla No. 12 **Porcentaje de docentes según categoría de evaluación**

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
SOBRESALIENTE	2427	85,97
SATISFACTORIO	394	13,95
NO SATISFACTORIA	2	0,07
<b>TOTAL</b>	<b>2823</b>	<b>100%</b>

Grafica No. 4 **Porcentaje de docentes por categoría de desempeño.**



De acuerdo a las categorías de desempeño en la evaluación anual correspondiente año 2021, solo 2 docentes se ubicaron en la categoría no satisfactoria, es decir, no aprobaron su evaluación anual de desempeño, la mayoría se encuentra en la categoría de sobresaliente (85.97%), y 13,95% presenta un desempeño satisfactorio, el desempeño se presenta como muy bueno, lo que denota que han cumplido con los compromisos que se acordaron en la entrevista de inicio y funciones asignadas a sus cargos docentes en las Instituciones Educativas.

**Tabla No. 13 Promedios de las competencias en los docentes evaluados**

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Clima escolar	58	60	99,5	92,7	5,7
Planeación y organización	58	70	100	93,5	4,9
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>99,5</b>	<b>93,1</b>	<b>5,2</b>
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Diagnóstico y orientación	58	70	99,3	93,3	4,6
Evaluación del aprendizaje	2765	60	100	92	4,2
Planeación y organización académica	2765	50	100	92,3	4,3
Dominio curricular	2765	60	100	92,6	4
Pedagógica y didáctica	2765	50	100	92,3	4,3
<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>	<b>2823</b>	<b>56,25</b>	<b>100</b>	<b>92,3</b>	<b>3,9</b>
Uso de recursos	2765	55	100	92,4	4,2
Seguimiento de procesos	2765	60	100	92,1	4,3
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>2765</b>	<b>57,5</b>	<b>100</b>	<b>92,3</b>	<b>4,1</b>
Interacción con la comunidad y el entorno	2765	58	100	92,2	4,3
Comunicación institucional	2765	50	100	92,2	4,3
Proyección a la comunidad	58	77	100	93,3	4,4
Participación y convivencia	58	70	99,3	93,5	4,4
Prevención de riesgos	58	70	99,5	92,9	4,6
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b>	<b>2823</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>92,2</b>	<b>4,1</b>
Orientación al logro	776	50	100	92,1	5,2
Iniciativa	793	60	100	92,8	4
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Compromiso social e institucional	1974	60	100	92,8	4,5
Negociación y mediación	372	50	100	92,8	4,6
Trabajo en equipo	2210	60	100	92,6	4,7
Comunicación y relaciones interpersonales	823	60	100	92,7	4,3
Liderazgo	1436	50	100	92,6	4,7
Sensibilidad	13	84	100	93,4	4,6
Comunicación asertiva	31	70	100	93,5	6,1
Liderazgo y motivación al logro	41	60	100	92,7	6,9
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	<b>2823</b>	<b>53,33</b>	<b>100</b>	<b>92,6</b>	<b>4,3</b>

*Respecto de las competencias funcionales de los docentes de aula podemos observar que el menor promedio se presenta en la competencia de evaluación del aprendizaje (92,0) seguida de la competencia funcional comunicación institucional e interacción con la comunidad (92,2) respectivamente*

*Los puntajes mínimos de 50 puntos asignados a algunos docentes los podemos observar en las competencias funcionales de planeación y organización académica, pedagogía y didáctica y la comunicación institucional.*

*El mejor promedio entre las competencias funcionales de los Docentes está representado por el dominio curricular con 92,6 puntos y el uso de recursos y la comunicación institucional con 92,4 puntos cada una. La desviación estándar oscila entre 4,0 y 5,7 entre las competencias funcionales.*

*En la tabla No. 13 marcadas con un color rosado se puede observar la evaluación de las competencias funcionales de 58 Docentes Orientadores, con el promedio más alto en la competencia de participación y convivencia con 93,5 puntos.*

*Las competencias comportamentales que se resaltan con un verde suave, presentan una valoración similar entre 92,6 y 93,5 puntos.*

*En general estos resultados denotan en la gestión pedagógica dominio del área de su especialidad al observar un muy buen puntaje en la competencia de dominio curricular y en general en todas las demás competencias funcionales al puntuar con promedios por encima de los 90,0 puntos*

*Sin embargo, estos resultados que presenta el desempeño de los docentes en el proceso del año 2021, denota actitudes, intereses, motivaciones plasmados en proyectos tendientes a alcanzar las metas institucionales, pueden generar planes de mejora de las relaciones inter estamentos que permitan facilitar el trabajo en equipo e innovar y fomentar la creatividad y la investigación.*

*En el presente año seguimos teniendo inconsistencias en el análisis de la información debido a la falta de unos protocolos de evaluación pertinentes, en especial para los docentes orientadores quienes conforme a la resolución 15683 del 2016 se les asignó 6 funciones en el marco de tres gestiones: directiva (2), académica (1) y comunitaria (3) y que obviamente como docentes están incluidos en el presente informe.*

*Lo anterior fue subsanado con la expedición de la Resolución 3842 de marzo del 2022, donde se asigna funciones a los docentes orientadores en el marco de las funciones académicas, administrativas y comunitarias.*

*Los Docentes a diferencia de los directivos docentes adelantan su labor en el marco de tres gestiones definidas por el MEN: la administrativa, la académica y la comunitaria.*

*En síntesis, la valoración por gestiones del grupo de docentes decreto 1278 evaluados en el año lectivo 2021 en cada una de las gestiones se presenta de la siguiente forma:*

**Tabla No. 14 Promedios de los docentes evaluados según gestión.**

<b>COMPETENCIAS EVALUADAS</b>	<b>No. de Docentes</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desv. Estándar</b>
<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>	<b>2823</b>	<b>56,25</b>	<b>100</b>	<b>92,3</b>	<b>3,9</b>
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>2765</b>	<b>57,5</b>	<b>100</b>	<b>92,3</b>	<b>4.1</b>
<b>GESTION COMUNITARIA</b>	<b>2823</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>92,2</b>	<b>4.1</b>

*Los promedios obtenidos en las tres áreas de gestión de los docentes presentan un comportamiento similar, la gestión académica es la que presenta menor desviación estándar con relación a las gestiones administrativa y comunitaria.*

# GOBERNACIÓN DEL HUILA Secretaría de Educación



Gráfica No.5 Promedios competencias Docentes.

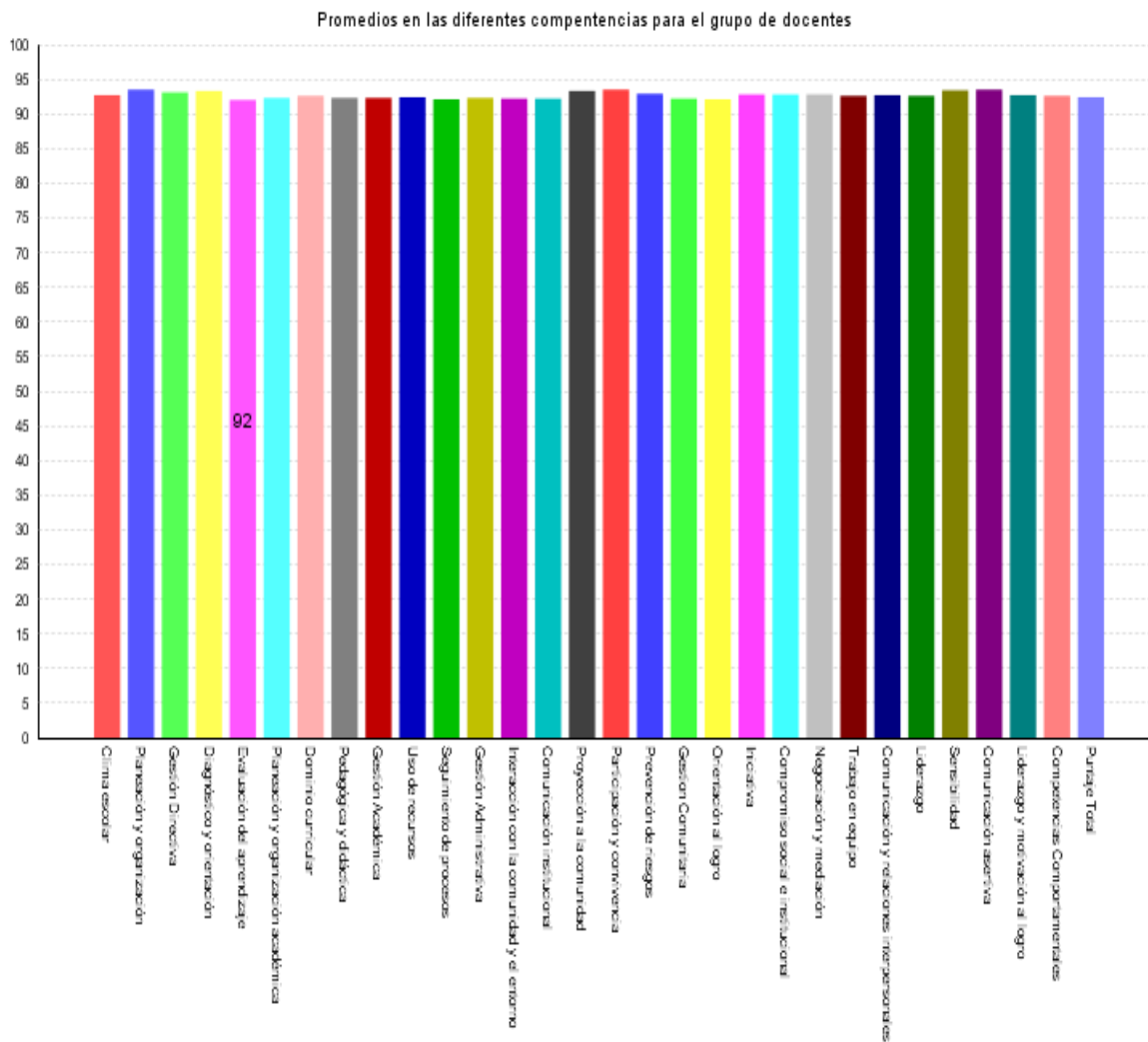




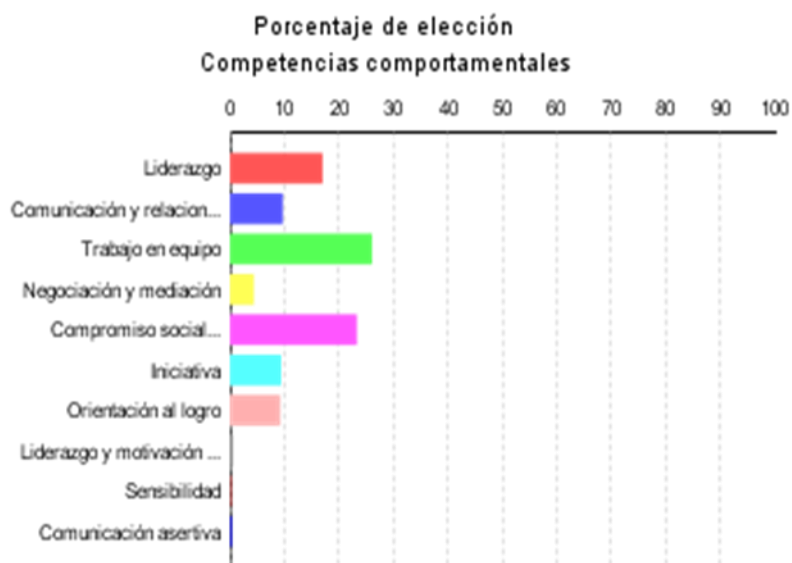
Tabla No. 15 *Frecuencia en la selección de las competencias comportamentales en Docentes evaluados.*

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	1436	17
Comunicación y relaciones interpersonales	823	9,7
Trabajo en equipo	2210	26,1
Negociación y mediación	372	4,4
Compromiso social e institucional	1974	23,3
Iniciativa	793	9,4
Orientación al logro	776	9,2
Liderazgo y motivación al logro	41	0,5
Sensibilidad	13	0,2
Comunicación asertiva	31	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>8469</b>	<b>100.0</b>

En lo concerniente a las actitudes, los valores, los intereses y motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones reflejados en las competencias comportamentales se puede observar que la que más seleccionan los evaluadores con sus evaluados es el trabajo en equipo y el compromiso social e institucional (frecuencia 2210 y 1974) poniendo de manifiesto que los diferentes procesos que adelanta la Institución Educativa necesitan de la disposición del grupo de docentes para sacar adelante sus diferentes metas definidas en los planes de mejoramiento tanto institucional como profesional teniendo en cuenta la visión y misión institucional. La ejecución de estos planes demanda un verdadero compromiso de la comunidad educativa. Esta competencia se ve reflejada en las relaciones con los pares de área a la cual pertenecen, ofrece su apoyo académico como gestor o líder de diferentes proyectos pedagógicos, acepta las críticas constructivas hechas por sus compañeros entre otras. El liderazgo (1.436), lo que indica que se hace necesario involucrar a los miembros de la comunidad educativa en la construcción de la identidad institucional para luego ser reflejada en el

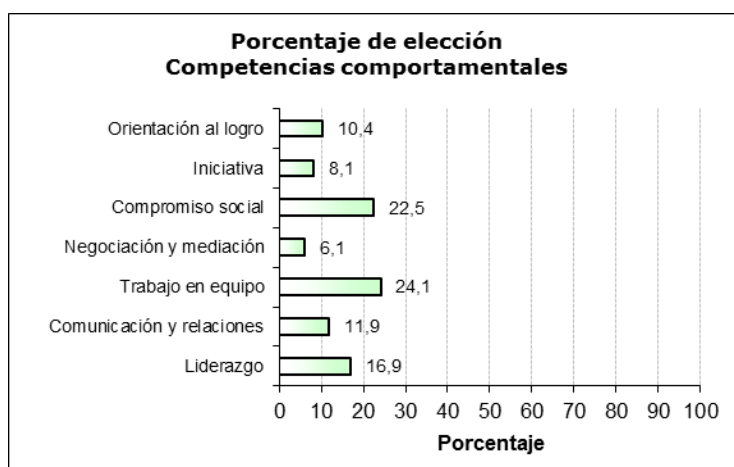
desarrollo del currículo. El cuarto grupo por frecuencia lo representa la comunicación y las relaciones interpersonales que permiten garantizar un diálogo constructivo y de saberes para intercambiar conceptos, estrategias, metodologías y criterios que mejoren la calidad de la educación integral.

**Grafica No. 6 Porcentaje de elección de competencias comportamentales en Docentes.**



## 6. RESULTADOS EVALUACIÓN PERIODO DE PRUEBA, DECRETO 1278 DEL AÑO 2021.

*Concepto: La evaluación de docentes y directivo docentes en Período de Prueba es un proceso que se lleva a cabo para definir el ingreso a la carrera docente del servicio oficial. En el proceso de Evaluación en el Período de Prueba se obtiene información válida acerca de los logros educativos que genera en los estudiantes el despliegue de las capacidades cognitivas, éticas, pedagógicas, afectivas y de relaciones interpersonales de los profesionales de la docencia (evaluación de competencias específicas). Así mismo, este proceso permite observar la actuación del docente en los escenarios de la organización escolar con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones sociales y comunitarias y en la proyección institucional a la comunidad (evaluación de desempeño).*



*La institución educativa a partir de las normas y políticas educativas y su PEI, deberá hacer el seguimiento a los descriptores de desempeño y de competencias específicas definidos por la entidad territorial para consolidar la evaluación de periodo de prueba de los docentes y directivos docentes.*

*En concordancia con lo planteado en el artículo 28 del Decreto Ley 1278 de 2202, “La evaluación tiene como objetivos:*

- a. *Estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación.*
- b. *Conocer los méritos de los docentes y los directivos docentes y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones.*
- c. *Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño.*
- d. *Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos.*
- e. *Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del servicio, por no alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones a su cargo.*

*Los principios que rigen la Evaluación en Periodo de Prueba son: objetividad, pertinencia, participación, transparencia, confiabilidad y universalidad.*

*La resolución 1907 del 22 de marzo del 2012, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil aprueba los protocolos de la Evaluación Periodo de Prueba de Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores para lo cual define protocolos conformados por competencias funcionales y competencias comportamentales para cada uno de los grupos de docentes y directivos así: rectores, directores rurales, docentes orientadores, coordinadores, docentes de preescolar, docentes de básica primaria, docentes de básica secundaria y docentes de media. Para cada uno de ellos se aplicará un protocolo diferente constituido básicamente de tres partes: la apertura del proceso, la valoración de las competencias y desempeños y la notificación de la Evaluación.*

GOBERNACIÓN DEL HUILA  
Secretaría de Educación



GOBERNACIÓN DEL HUILA  
Luis Enrique Dussán López  
GOBERNADOR



Tabla No. 16 Docentes evaluados en periodo de prueba 2021

Sede e Institución Educativa	Docente de aula	Docente Orientador	Institución Educativa	(en blanco)	Total general
<b>Sede Alto Roble</b>	1				1
I.E. EL PARAISO	1				1
<b>Sede Buenavista</b>	1				1
I.E. EL PARAISO	1				1
<b>Sede El Aguacatillo</b>	1				1
I.E. LA PERDIZ	1				1
<b>Sede El Kiosco</b>	1				1
I.E. LA PERDIZ	1				1
<b>Sede El Meson</b>	5				5
I.E. LA ARCADIA	5				5
<b>Sede El Pedregal</b>	1				1
I.E. LA ARCADIA	1				1
<b>Sede El Reflejo</b>	1				1
I.E. LA ARCADIA	1				1
<b>Sede El Topacio</b>	1				1
I.E. LA PERDIZ	1				1
<b>Sede El Toro</b>	1				1
I.E. LA ARCADIA	1				1
<b>Sede La Esperanza</b>	3				3
I.E. LA ARCADIA	3				3
<b>Sede La Guadualeja</b>	1				1
I.E. LA ARCADIA	1				1
<b>Sede La Laguna</b>	1				1
I.E. LA ARCADIA	1				1
<b>Sede Las Aguilas</b>	1				1
I.E. LAS TOLDAS	1				1
<b>Sede Libano Oriente</b>	2				2
I.E. EL PARAISO	2				2
<b>Sede Manzanares</b>	1				1
I.E. LA ARCADIA	1				1
<b>Sede Principal Bordonos</b>	2				2
I.E. BORDONES	2				2
<b>Sede Principal El Paraiso</b>	13	1			14
I.E. EL PARAISO	12	1			13
I.E. NICOLAS MANRIQUE	1				1
<b>Sede Principal Gallego</b>	1				1
I.E. GALLEGO	1				1
<b>Sede Principal Jose Eustacio Rivera</b>	2				2
I.E. JOSE EUSTACIO RIVERA	2				2
<b>Sede Principal La Arcadia</b>	8				8
I.E. LA ARCADIA	8				8
<b>Sede Principal La Perdiz</b>	3				3
I.E. LA PERDIZ	3				3
<b>Sede Principal Las Acacias</b>	1				1
I.E. LAS ACACIAS	1				1
<b>Sede Principal Laureano Gomez</b>	1				1
I.E. LAUREANO GOMEZ	1				1
<b>Sede Principal Los Negros</b>	6				6
I.E. LOS NEGROS	6				6
<b>Sede Principal Misael Pastrana Borrero</b>	1				1
I.E. MISAEAL PASTRANA BORRERO	1				1
<b>Sede Principal Obando</b>	1				1
I.E. OBANDO	1				1
<b>Sede Principal Quebradon Sur</b>	5				5
I.E. QUEBRADON SUR	5				5
<b>Sede Principal San Jose de Llanitos</b>	1				1
I.E. SAN JOSE DE LLANITOS	1				1
<b>Sede Principal San Marcos</b>	1				1
I.E. SAN MARCOS	1				1
<b>Sede Quebradon Norte</b>	1				1
I.E. EL PARAISO	1				1
<b>Sede Termopilas</b>	1				1
I.E. EL PARAISO	1				1
<b>(en blanco)</b>					
Calidad					
(en blanco)					
<b>Total general</b>	<b>70</b>	<b>1</b>			<b>71</b>

# GOBERNACIÓN DEL HUILA

## Secretaría de Educación



GOBERNACIÓN DEL HUILA  
Luis Enrique Dussán López  
GOBERNADOR

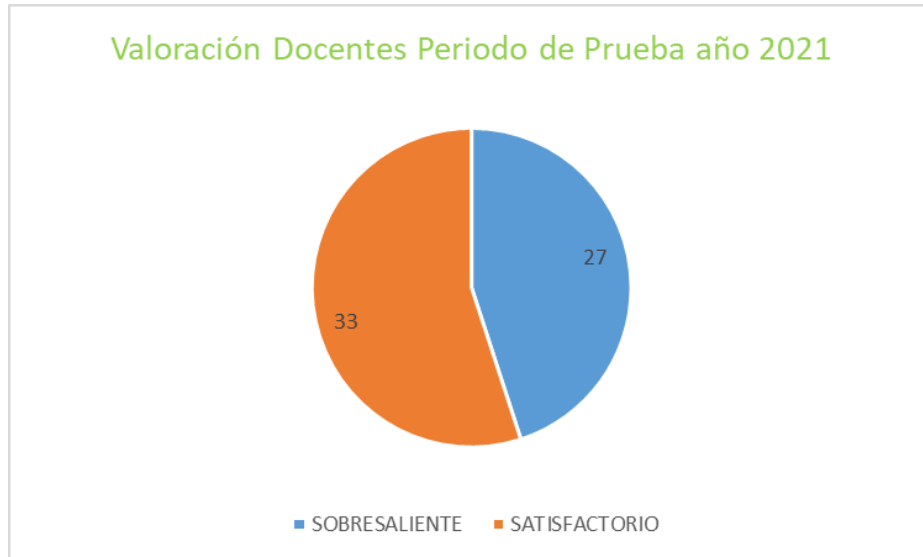


Etiquetas de fila	Docente de aula	Docente Orientado	Total general
<b>Sede Alto Roble</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. EL PARAISO	1		1
<b>Sede Buenavista</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. EL PARAISO	1		1
<b>Sede El Aguacatillo</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA PERDIZ	1		1
<b>Sede El Kiosco</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA PERDIZ	1		1
<b>Sede El Meson</b>	<b>5</b>		<b>5</b>
I.E. LA ARCADIA	5		5
<b>Sede El Pedregal</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA ARCADIA	1		1
<b>Sede El Reflejo</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA ARCADIA	1		1
<b>Sede El Topacio</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA PERDIZ	1		1
<b>Sede El Toro</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA ARCADIA	1		1
<b>Sede La Esperanza</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
I.E. LA ARCADIA	3		3
<b>Sede La Guaduleja</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA ARCADIA	1		1
<b>Sede La Laguna</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LA ARCADIA	1		1
<b>Sede Libano Oriente</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
I.E. EL PARAISO	2		2
<b>Sede Principal Bordones</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
I.E. BORDONES	2		2
<b>Sede Principal El Paraiso</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
I.E. EL PARAISO	10	1	11
I.E. NICOLAS MANRIQUE	1		1
<b>Sede Principal Jose Eustacio Rivera</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. JOSE EUSTACIO RIVERA	1		1
<b>Sede Principal La Arcadia</b>	<b>8</b>		<b>8</b>
I.E. LA ARCADIA	8		8
<b>Sede Principal La Perdiz</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
I.E. LA PERDIZ	3		3
<b>Sede Principal Las Acacias</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. LAS ACACIAS	1		1
<b>Sede Principal Los Negros</b>	<b>6</b>		<b>6</b>
I.E. LOS NEGROS	6		6
<b>Sede Principal Misael Pastrana Borrero</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. MISAEEL PASTRANA BORRERO	1		1
<b>Sede Principal Quebradon Sur</b>	<b>5</b>		<b>5</b>
I.E. QUEBRADON SUR	5		5
<b>Sede Quebradon Norte</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
I.E. EL PARAISO	1		1
<b>Total general</b>	<b>59</b>	<b>1</b>	<b>60</b>

En el año 2021, se presentaron tres evaluaciones en periodo de prueba de Rectores, un docente orientador y 60 docentes de aula. La evaluación de los Rectores estuvo a cargo de Directores de Núcleo Educativo, todos tres adscritos a Instituciones Educativas del Municipio de Algeciras: Los Negros, La Perdiz y La Arcadia. Los tres aprobaron la evaluación en periodo de prueba, un con la categoría Sobresaliente y dos con la categoría Satisfactorio.

En lo referente al personal docente las valoraciones presentaron los siguientes porcentajes:

**Grafica No. 7 Valoración Docentes evaluados en periodo de prueba 2021**



*El número de Docentes que obtuvieron una valoración satisfactoria fue mayor (33) que los que obtuvieron sobresaliente (27) en el año 2021, no se presentaron casos de reprobación en el proceso de evaluación de docentes en periodo de prueba.*

## **7. CONCEPTO Y RESULTADOS EVALUACIÓN DOCENTES PROVISIONALES, DECRETO 1278 DEL AÑO 2021.**

*Concepto: Es una evaluación por competencias con base en evidencias dirigida a los docentes con nombramiento provisional en un cargo en vacancia definitiva que condiciona su permanencia en caso de no aprobarla.*

*El Decreto 2105 expedido el 14 de diciembre de 2017 «Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, en relación con la jornada única escolar, los tipos de cargos del - sistema especial de carrera docente y su forma de provisión, los concursos docentes y la actividad laboral docente en el servicio educativo de los niveles de preescolar, básica y media en su artículo 2.4.6.3.12 se refiere a la terminación del nombramiento provisional. La terminación del nombramiento provisional en un cargo en vacancia definitiva se hará en los siguientes casos, mediante acto administrativo motivado que deberá ser comunicado al docente:*

- 1. Cuando se provea el cargo por un docente, en aplicación de los criterios definidos en los numerales 1, 2, 3, 4 o 5 del artículo 2.4.6.3.9 del presente decreto.*
- 2. Por calificación insatisfactoria del desempeño, de acuerdo con el protocolo que adopte la autoridad nominadora atendiendo criterios similares a los educadores con derechos de carrera.*
- 3. Por imposición de sanciones disciplinarias, de conformidad con las normas legales que regulan la materia.*
- 4. Por razones de cambio de perfil del cargo o por efectos de estudios de la planta de personal, siempre y cuando el docente no cumpla con los requisitos de perfil del nuevo cargo.*

*Posteriormente en mayo 20 de 2019, se expidió el Decreto Departamental No. 0133 por medio del cual se adopta el Sistema tipo de evaluación anual de desempeño laboral para los docentes provisionales, del cual es parte constitutivo el formato de evaluación para este grupo de docentes con vinculación provisional.*



**GOBERNACIÓN DEL HUILA**  
**Secretaría de Educación**



*En el año 2021 conforme a las estadísticas que muestra el archivo de planta de personal a 2 de febrero de 2022, los Docentes de aula provisionales a evaluar designados como tal hasta el año 2021 son 1051, más cuatro docentes orientadores provisionales para un total de 1056, de los cuales una docente no aprobó la evaluación de su desempeño.*

*Los formatos de las evaluaciones de desempeño anual de Docentes de Aula provisionales conforme a las orientaciones dadas en la Circular No. 008 de 2021 deben hacerse llegar a través de correo certificado a la oficina de atención al ciudadano dirigido a la oficina de Historia Laboral, razón por la cual solo se solicita el reporte a las Instituciones Educativas aquellas evaluaciones que no fueron aprobadas por los Docentes Provisionales con el fin de enviarlas a Recursos Educativos y procedan con lo normado en el Decreto 0133 del 2019.*

## **8. DEBILIDADES Y FORTALEZAS**

### **8.1 DEBILIDADES**

- *Dificultades en la concertación de contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias que se registran en el anexo No. 5 por parte de evaluadores y evaluados.*
- *Seguimiento sistemático al proceso de evaluación anual de desempeño con evaluados sobre su desempeño para identificar el cumplimiento de sus responsabilidades como docentes o directivos docentes y registro de las observaciones en el Sistema Humano.*
- *Falta de rigurosidad en definición y seguimiento a los compromisos por parte de los evaluadores, lo cual se refleja en los altos porcentajes con calificación sobresaliente 83,47% en el presente año, porcentaje ligeramente menor al del año inmediatamente anterior que fue de 86.2% en directivos docentes y en lo que respecta a la de docentes de 85,97% en este año, porcentaje de igual manera inferior al del año anterior de 89,9%.*
- *La evaluación del desempeño de los educadores debe concurrir con el resultado de los desempeños de los alumnos, y en el caso de los directivos concurrirá con los resultados de la institución.*
- *Falta de apropiación de los directivos docentes de los lineamientos y orientaciones del MEN y la SED para liderar el componente pedagógico tendiente a mejorar la calidad educativa.*
- *Falta de empleo de otros instrumentos como apoyo al proceso de evaluación de los directivos docentes y docentes tales como: concepto de los superiores jerárquicos, consejo directivo institucional, encuestas a padres de familia y líderes comunitarios.*
- *Contextualización de los aprendizajes, implementado nuevas estrategias de evaluación, en coherencia con la realidad actual y que se vean reflejados en plan de estudios. planes de aula, estrategias, actividades de apoyo.*
- *Organización de los materiales que se entregan como evidencias en el proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes en carpetas debidamente organizadas por gestiones en los tiempos definidos durante el año escolar.*

- *Ajustes en la plataforma del sistema humano que impidieron registrar un seguimiento y monitoreo al proceso de evaluación de desempeño de los educadores.*
- *Seguimiento a los planes de desarrollo personal y profesional definidos al finalizar el proceso de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes.*

## **8.2 FORTALEZAS**

- *Evaluación del 100% del personal docente y directivo docente del régimen 1278.*
- *El 77.533% de docentes de aula son de carrera.*
- *Renovación de los docentes de aula de la ETC, el 71,95% son del régimen 1278.*
- *Desempeño sobresaliente en la gestión administrativa (93,3) respectivamente, de los directivos docentes lo cual implica la organización y optimización de 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 lo que se refiere al personal Docente, se nota una buena valoración en la competencia dominio curricular (92.6) que es parte de la gestión académica.*
- *Conformación de las comunidades de aprendizaje, donde se definen además diversas estrategias metodológicas y de evaluación para el de mejoramiento de los aprendizajes por parte del programa del MEN Todos a Aprender.*
- *Expedición de Directivas y Circulares que contienen lineamientos sobre el proceso de evaluación de desempeño por parte de la Secretaría de Educación para que sea continuo, sistemático y basado en evidencias.*

## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **9.1 CONCLUSIONES**

- *En el año 2021 se evaluaron 121 directivos docentes, seis más con respecto al año anterior 2010, se evaluaron la totalidad de los coordinadores y docentes del régimen 1278, conforme al artículo primero del Decreto 3782 del 2 de octubre del 2007.*
- *De los 116 directivos docentes evaluados durante el año 2021, todos aprobaron la evaluación anual de desempeño, el 19,80 con una calificación satisfactoria y el 83,47% con una calificación sobresaliente lo que denota capacidad solvencia en el desempeño de sus funciones.*
- *De acuerdo a datos consolidados del proceso de evaluación, se practicó la evaluación anual de desempeño a 2823 docentes durante el año 2021, lo que representa el 100% de los docentes en concordancia con planta de personal a 22 de abril del 2022.*
- *Dos docentes evaluados por su desempeño anual en el año lectivo 2021 no aprobaron la evaluación, lo que equivale al 0.07% de los docentes evaluados; el 13,95% obtuvieron una calificación satisfactoria y el 85,97% con una calificación de sobresaliente.*
- *No se adelantó un monitoreo al sistema humano para verificar que todos los evaluadores registraran observaciones sobre el proceso tal y como se solicitaba en la Circular No. 007 del 19 de enero de 2021 expedida por la Secretaría de Educación Departamental. Aún subsisten algunas inconsistencias en el sistema humano, especialmente en la generación de reportes de resultados.*
- *En lo referente a los promedios obtenidos por los directivos docentes, se observa que la competencia funcional de innovación y direccionamiento de los procesos académicos (91,7) es la que presenta algunas dificultades presuntamente por algunas dificultades para ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, y en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno. Involucra*

la capacidad para aumentar los índices de *GESTIÓN ACADÉMICA*. *Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002* 4 cobertura, permanencia y calidad

- *En la evaluación de los Educadores nos muestra que el promedio de la competencia dominio curricular presenta un buen puntaje 92,6, lo que denota preocupación por la preparación de sus programaciones curriculares junto a sus planes de aula. La gran mayoría de los educadores laboran en el nivel educativo de acuerdo a su formación académica y están en capacidad para orientar las áreas a su cargo, utilizando metodologías apropiadas de acuerdo a los diferentes niveles académicos.*
- *A pesar del alto puntaje en la competencia dominio curricular en la evaluación anual de Educadores, en esta gestión académica se observa que existen dificultades en el proceso de evaluación de los escolares con un 92.0%. y de las competencias que tienen que ver con la gestión comunitaria: interacción con la comunidad y el entorno y la comunicación institucional (92.2).*
- *El liderazgo fue la competencia comportamental con mayor frecuencia de selección tanto para los directivos docentes (87), mientras que para para los docentes lo fue el trabajo en equipo con 2.210 frecuencias.*
- *Las evaluaciones anuales de desempeño de directivos enfatizan en el compromiso ético y profesional que deben tener los rectores, directores y coordinares y también docentes a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución.*

## **9.2 RECOMENDACIONES**

### **8.2.1 Establecimientos Educativos:**

- *Seguir las directrices establecidas por la Secretaría de Educación Departamental, para adelantar el proceso anual de desempeño de los docentes y directivos docentes.*
- *Velar por la rigurosidad en el cumplimiento de los principios del proceso de evaluación.*
- *Reconocer los diferentes aspectos metodológicos que se deben tener en cuenta en proceso de evaluación anual de desempeño por parte de los evaluadores.*
- *Cumplir con el cronograma para el proceso establecido mediante Circular por parte de la Secretaría de Educación del Departamento.*

- *Formular los planes de desarrollo personal y profesional de los docentes de acuerdo a la parametrización dada por la SED y que se reflejan en el perfil de las competencias graficadas en los protocolos.*
- *Hacer análisis y uso de los resultados de las evaluaciones de desempeño de los directivos y docentes a nivel institucional.*
- *Apropiarse de las orientaciones dada por la Secretaría de Educación tendientes a organizar los procesos de la enseñanza aprendizaje conducentes a garantizar ambientes adecuados, actualización de las programaciones curriculares, innovar estrategias de evaluación, definición de planes de aula, y establecimiento de protocolos de atención que garanticen la convivencia escolar.*
- *Migrar la información y generar el protocolo de evaluación en medio físico desde el Sistema Humano para ser entregado a la Secretaría de Educación del Departamento debidamente firmado por las partes.*
- *Hacer seguimiento al proceso de evaluación anual de desempeño a través del Sistema Humano.*
- *Evaluar a los docentes provisionales de acuerdo a la normativa vigente, especialmente contenida en el Decreto Departamental No. 0133 del 20 de mayo de 2019.*
- *Dar respuesta a los recursos de reposición y apelación siguiendo los procedimientos establecidos por la normatividad vigente.*

#### 8.2.2 Secretaría Departamental de Educación:

- *Definir orientaciones y criterios de evaluación para el proceso de la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes para el año 2021.*
- *Capacitar a los evaluadores por competencia normativa sobre el proceso de evaluación anual de desempeño y periodo de prueba de rectores.*
- *Garantizar el acompañamiento a las Instituciones Educativas en el proceso de la evaluación anual de desempeño y de periodo de prueba a los directivos y docentes que fungen como evaluadores.*
- *Hacer seguimiento a los planes, programas y proyectos que se implementan en las Instituciones Educativas tendientes a lograr un mejor desempeño tanto del personal directivo como docente.*

## GOBERNACIÓN DEL HUILA Secretaría de Educación



- *Garantizar el desplazamiento y apropiar los gastos de viáticos y gastos de transporte a los Directores de Núcleo Educativo, Líderes de las Zonas Desconcentradas que tienen a su cargo la evaluación de los rectores para que visiten las Instituciones Educativas al menos una vez en el año lectivo.*
- *Sugerir al Ministerio de Educación Nacional ajustes en los protocolos conducentes a registrar datos de importancia de los docentes tales como área de desempeño, títulos de pregrado entre otros.*
- *Analizar los resultados e incorporar acciones en el proceso de formación y bienestar docente y directivo docente.*
- *Hacer seguimiento y verificar la efectiva y oportuna realización de todas las actividades contempladas en el proceso de evaluación ordinaria anual de desempeño e iniciar las acciones administrativas a los directivos que no obran de forma diligente.*
- *Establecer un régimen de estímulos y reconocimientos al personal docente y directivo docente.*
- *Sugerir los ajustes respectivos a los administradores de la plataforma Sistema Humano con el fin de corregir fallas en la expedición de reportes, fundamentales para estructurara estos informes.*