

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

“INFORME DE RESULTADOS AÑO 2022”

MILENA OLIVEROS CRESPO

Secretaria de Educación

MARTHA PATRICIA OBREGÓN SILVA

Líder Grupo de Calidad Educativa

DARIO ANTONIO GOMEZ GUERRA

Líder Subproceso de Evaluación Educativa

Neiva

Secretaría de Educación Departamental

Marzo de 2023

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 2022.</i>	12
5.	<i>Resultados Evaluación Anual de Desempeño de Docentes año 2022.</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>	34
8.	<i>Debilidades y fortalezas del proceso</i>	36
9.	<i>Conclusiones y Recomendaciones</i>	38

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 2022, 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 por el Decreto 1075 del 2015 reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes 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 regidos por el Decreto 1278 del 2002 correspondiente al año lectivo 2022, con base en la información suministrada por los Establecimientos Educativos a través de la plataforma del Sistema Humano

En el año 2022 la Secretaría Departamental de Educación adelantó el proceso de evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes con el apoyo de los Directores de Núcleo Educativo, quienes fueron delegados por el Despacho para adelantar la evaluación de los Rectores y Directores Rurales facultados mediante la expedición del Decreto 0160, el cual en el numeral 9 del artículo 3° expresa: “ Realizar los procesos de evaluación en periodo de prueba y de evaluación de desempeño

GOBERNACION DEL HUILA
Secretaría de Educación



laboral de los rectores Decreto Ley 1278 del 2002 y a los docentes del mismo régimen que se le asigne, como consecuencia de la prosperidad de un impedimento o recusación del responsable directo de la evaluación.

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.

En este sentido la evaluación consiste en: valorar el cabal cumplimiento de las funciones establecidas en la Resolución 003842 del 18 de marzo del 2022 tanto para los docentes como para los directivos docentes y el logro de los resultados a través de la gestión, definidos en las contribuciones individuales específicas para cada evaluado como los compromisos para el cumplimiento de los objetivos y metas definidos especialmente en el Plan Operativo Anual POA.

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 directivo 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.

El protocolo de evaluación aplicado para los docentes orientadores es el mismo que para todos los docentes de aula, se les evalúa en el marco de tres gestiones, la académica, la administrativa y la comunitaria. Internamente la Resolución No. 126 del 15 de noviembre del 2022 orientó a los rectores como evaluadores para definir las competencias de acuerdo a las normas vigentes.

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



La planta de personal conforme a los diferentes cargos docentes y directivos docentes se presenta de la siguiente forma. (Datos marzo 3 de 2023.)

Tabla No. 1. Planta de personal docente y directivo docente según cargo. (datos marzo 3 de 2022)

Cargo	Periodo de Prueba	Periodo de Prueba PDET	Propiedad	Propiedad PDET	Propiedad-Traslado por amenaza	Provisional	Provisional	Provisional Temporal hasta Terminar Embarazo	Provisional Temporal por Amenazado	Provisional Temporal por Comisión	Provisional Temporal por Comisión de Estudio o no Remunerada	Provisional Temporal por Embarazo	Provisional Temporal por Encargo	Provisional Temporal por Privado de la Libertad	Provisional Temporal por Inasistencia	Provisional Temporal por Nombres P.P.	Provisional Temporal por Suspensión	Provisional Temporal-Pendiente Demanda	Provisional-Traslado por docente amenaza	Provisional-Traslado Temporal	Vacante	Vacante Temporal por Amenaza	Vacante Temporal por Encargo	(en blanco)	Total general	
Coordinador			115	1		2							1								7		4		130	
Coordinador-Docente de aula en Vacancia Definitiva			1																							1
Coordinador-Docente de aula Encargada en Vacancia Definitiva			1																							1
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Definitiva			55	1																						56
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal			5																							5
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal por Encargo			12																							12
Coordinador-Docente de Aula Encargado en Vacancia Temporal por Periodo de Prueba			1																							1
Coordinador-Docente Orientador Encargado en Vacancia Definitiva			1																							1
Director Rural			1	1					1																	3
Director Rural			1																							1
Docente de Apoyo Pedagógico			1			2															5					8
Docente de aula	5	9	4097	44	60	1	1298	10	3	2	1	2	1	87	2	1	1	1	1	1	1	1	31	1	3	5663
Docente de aula			3																							3
Docente de aula-Amenazada						1																				1
Docente de aula-Amenazado			1			2																				3
Docente de aula-Temporal por Docente Amenazada						1																				1
Docente de aula-Traslado por docente amenazado						1																				1
Docente de aula-Traslado Temporal por Embarazo						1																				1
Docente de aula-Tutor			38	1																						39
Docente Orientador			58		1	6							1								1					67
Rector		1	93	3	2	2															2					103
Rector			30																		1					31
Rector			1																							1
Rector			2																							2
Rector- Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva			1																							1
Rector-Amenazado			1																							1
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva			19																							19
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Temporal			1																							1
Rector-Docente de aula Encargado en Vacancia de Definitiva			1																							1
Rector-Docente de Aula Encargado en Vacancia Definitiva			12																							12
Rector-Docente de Aula Encargado en Vacancia Definitiva			1																							1
(en blanco)																										
Total general	5	10	4553	51	63	1	1316	10	3	2	2	2	1	89	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6171

El 75,64% 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).



SC4353-1
SGN-C054-F04

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



Tabla No. 2 **Planta de personal docente y directivo docente según régimen Decreto 1278 y Decreto 1278 (marzo 3 de 2022).**

Cargo Docentes y Directivos Docentes Decreto Ley 2277	1	2	3	4	6	8	9	10	11	12	13	14	Total general
Coordinador										4	4	72	80
Coordinador-Docente de aula Encargada en Vacancia Definitiva												1	1
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Definitiva												26	26
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal												1	1
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal por Encargo												6	6
Coordinador-Docente de Aula Encargado en Vacancia Temporal por Periodo de Prueba												1	1
Director Rural												2	2
Director Rural							1						1
Docente de Apoyo Pedagógico												1	1
Docente de aula	2	6	1	4	10	43	1	10	5	39	64	1335	1520
Docente de aula-Tutor												1	1
Docente Orientador												3	3
Rector										1	4	61	66
Rector							1					22	23
Rector												1	1
Rector												2	2
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva										1		6	7
Rector-Docente de aula Encargado en Vacancia de Definitiva												1	1
Rector-Docente de Aula Encargado en Vacancia Definitiva												6	6
Rector-Docente de Aula Encargado en Vacancia Definitiva												1	1
Total general	2	6	1	4	10	45	1	10	5	45	72	1549	1750

Docentes y Directivos Docentes Decreto 1278	ZAE	ZAM	1A	1B	1C	1D	2A	ZAE	ZAM	2B	ZBE	ZBM	2C	ZCE	ZCM	2D	ZDE	ZDM	3AD	3AE	3AM	3BD	3BM	3CD	3CM	3DD	3DM	ET	ET1	ET2	ET3	ETM	Total
Coordinador							2	1	2	4	2	5		1	7	1																	50
Coordinador-Docente de aula en Vacancia Definitiva																								1									1
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Definitiva							2	2	1	1	2			2	3			1	1		3		6		3		3						30
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal												1			1		1				1												4
Coordinador-Docente de aula Encargado en Vacancia Temporal por Encargo									1		1	1			1						1					1							6
Coordinador-Docente Orientador Encargado en Vacancia Definitiva												1																					1
Director Rural																																	1
Docente de Apoyo Pedagógico							1	3										1			1												6
Docente de aula	1		183	70	25	5	1268	381	332	208	161	237	72	96	146	14	31	47	5	1	444	3	195	3	98	5	28	23	9	39	10	3	4143
Docente de aula							1			1											1												3
Docente de aula-Amenazada							1																										1
Docente de aula-Amenazado							1	1	1																								3
Docente de aula-Temporal por Docente Amenazada							1																										1
Docente de aula-Trasladado por docente amenazado							1																										1
Docente de aula-Traslado Temporal por Embarazo							1																										1
Docente de aula-Tutor							2		1	1	3				5		1	2			6		9		5		1		2				38
Docente Orientador		1					10	10	4	2	9	10	2	2	2	1					6		3		2								64
Rector							2		1	2		1	2	1	4	2	1	1			6		5		3		3					2	37
Rector												1		2							1		1		1		1						8
Rector- Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva															1																		1
Rector-Amenazado																																	1
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Definitiva							1		1			1					1	1					1	1	3		2						12
Rector-Coordinador Encargado en Vacancia Temporal																																	1
Rector-Docente de Aula Encargado en Vacancia Definitiva												2			1									1	2								6
Total	1	1	183	70	25	5	1290	400	345	218	175	265	76	104	171	18	36	55	7	1	474	3	223	9	121	6	45	23	9	43	13	5	4420



SC4353-1
SGN-C054-F04

El 71,63% del total de los Educadores en pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002 y el 28,36% al Decreto 2277 de 1.979.

Solo el 35.22% de los rectores en propiedad, pertenecen al régimen 1278, el 61,93% son del régimen del Decreto 2277 y el 2,84% son rectores de Instituciones Educativas que atienden grupos étnicos, a la fecha de cohorte de este informe. (marzo 3 de 2023)

A la fecha el 73,15% de los docentes de aula pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002, el 26,84% al Decreto 2277 de 1.979.

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 en la tabla No. 3, para el año 2022. 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 305 para la evaluación anual de desempeño y 306 para evaluación en periodo de prueba. De igual manera los protocolos en medio físicos fueron enviados a través del correo certificado o radicados personalmente por los rectores y evaluadores a la dependencia de Historia Laboral para su respectivo archivo en las carpetas respectivas.

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



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

Municipios	Coordinador	Docente de aula	Docente Orientador	Docente Tutor	Rector Institucion Educativa Basica Completa	Rector Institucion Educativa Completa	Total general
Acevedo (Hui)	4	179	2	1	1	3	190
Agrado (Hui)	1	44	1				46
Aipe (Hui)	4	50	1	1	1		57
Algeciras (Hui)	1	145	3			4	153
Altamira (Hui)	1	16	1				18
Baraya (Hui)		25	1	1			27
Campoalegre (Hui)	2	87	2	2		2	95
Colombia (Hui)	1	20					21
Elias (Hui)	2	23	1	2		2	30
Garzon (Hui)	11	274	7	4		5	301
Gigante (Hui)	3	129	2	2			136
Guadalupe (Hui)	3	81	3		1	1	89
Hobo (Hui)		25	1	3		1	30
Iquirá (Hui)		35	1				36
Isnos (Hui)	5	149	2	2	1	2	161
La Argentina (Hui)	2	70	1	1		2	76
La Plata (Hui)	6	240	5			9	260
Nataga (Hui)		22	1			1	24
Oporapa (Hui)		49	1			1	51
Paicol (Hui)	2	24	1	1			28
Palermo (Hui)	5	98	3	4		1	111
Palestina (Hui)		84	1	1		4	90
Pital (Hui)	1	60	1			1	63
Rivera (Hui)	2	85	1	3	1	4	96
Saladoblanco (Hui)	2	60	2			1	65
San Agustín (Hui)	5	141	2	1		5	154
Santa María (Hui)	1	33	1	1			36
Suaza (Hui)	1	95	2			1	99
Tarqui (Hui)	1	69	1	3		1	75
Tello (Hui)	2	59	2	2		1	66
Teruel (Hui)		29	1				30
Tesalia (Hui)	4	33	1			1	39
Timana (Hui)	3	101	1	4		2	111
Villavieja (Hui)		32		1		1	34
Yaguara (Hui)		30	1	1			32
(en blanco)							
Total general	75	2696	57	41	5	56	2930



4. RESULTADOS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES DECRETO 1278 DEL AÑO 2022.

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

SEGÚN CARGO DIRECTIVO		
Zona	Número	%
Coordinador	75	57,25
Director rural	0	0
Rector	61	46,56
TOTAL	131	100,00

SEGÚN ZONA DONDE LABORAN		
Zona	Número	%
Rural	83	63,35
Urbana	48	36,64
TOTAL	131	100,00

Como se aprecia en la tabla No. 4, fueron evaluados 131 directivos docentes, de los cuales la mayor parte corresponde al cargo de coordinadores (75) y el resto rectores (61). El 63,35% de ellos están ubicados en la zona rural y un 36,64% 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 2022 fue de 131 directivos docentes, diez más conforme a las estadísticas que se presentaron el año inmediatamente anterior 2021 cuando fueron evaluados por su desempeño 121 directivos docentes.

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

% DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0%
SATISFACTORIO	10	7,6%
SOBRESALIENTE	121	92,4%
TOTAL	131	100%

Los directivos docentes regidos por el Decreto 1278 que se evaluaron durante el año 2022, obtuvieron una valoración satisfactoria (7,6%) y sobresaliente el (92,4%). En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas.

GOBERNACION DEL HUILA
Secretaría de Educación



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	131	62	100	93,6	5,8
Planeación y organización directiva	131	64	100	94	5,7
GESTIÓN DIRECTIVA	131	63	100	93.8	5.7
Pedagógica y didáctica	131	70	100	93,3	4,9
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	131	60	100	93,4	5,3
GESTIÓN ACADÉMICA	131	65	99.5	93.3	4.9
Gestión del talento humano	131	65	100	93,1	6
Administración de recursos	131	62	100	93,6	5,1
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	131	63.5	99.5	93.4	5.1
Interacción con la comunidad y el entorno	131	60	100	93,8	5,2
Comunicación institucional	131	60	100	93,8	5,4
GESTION COMUNITARIA	131	60	100	93.8	5.1
Orientación al logro	61	85	100	93,9	3,6
Iniciativa	44	90	100	94,5	3,1
Negociación y mediación	42	80	100	93,8	4,4
Trabajo en equipo	64	68,3	100	94,2	4,9
Comunicación y relaciones interpersonales	32	80	100	94,9	4,4
Liderazgo	99	82	100	94,3	3,7
Compromiso social e institucional	51	80	100	94,9	3,5
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	131	80.67	100	94.3	3.6
PUNTAJE TOTAL	131	68.78	99.73	93.8	4.4

La información estadística que se presenta en este análisis se la retoma de los reportes que se obtienen del Sistema Humano y que puede ser susceptible de mínimos ajustes que se generan después de cerrar



el proceso de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes año 2022, por la inclusión de registros adicionales de evaluaciones pendientes de notificar.

Las valoraciones de las competencias funcionales presentan un estrecho margen de diferencia. La gestión del talento humano es la que registra el menor promedio con 93,1% puntos. Al respecto se infiere, que hace falta, capacidad para planear, organizar y coordinar el talento humano de la institución, así como para implementar estrategias que promuevan el compromiso y el desarrollo de las personas, para potenciar el cumplimiento de los objetivos misionales. para articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades del mismo.

En este sentido se deben definir actividades de inducción para estudiantes, educadores y padres de familia y promover programas de formación permanente para los docentes en áreas pedagógicas y disciplinares, además de proporcionar ambientes seguros de trabajo a los docentes y al personal

La competencia funcional de “planeación y organización directiva” de la Gestión Directiva es la que se posiciona con uno de los promedios más altos con 94 puntos en promedio.

Cinco de siete competencias comportamentales presentan un promedio por encima de los 94 puntos, destacándose la comunicación y relaciones interpersonales y el compromiso institucional con 94,9 puntos

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

GESTIÓN DIRECTIVA	131	63	100	93.8	5.7
GESTIÓN ACADÉMICA	131	65	99.5	93.3	4.9
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	131	63.5	99.5	93.4	5.1
GESTION COMUNITARIA	131	60	100	93.8	5.1

Conforme a la gestión adelantada por los directivos docentes, las gestiones directiva y comunitaria son las que presentan el promedio más alto con 93,8, seguidas de las gestiones administrativa y comunitaria con 93,4 y 93,3 respectivamente.

A pesar de que los promedios son similares, el promedio más bajo se encuentra en la gestión académica, que con un estrecho margen de interpretación podría indicar que existen debilidades en la organización de los procesos enseñanza aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. De igual forma la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje conforme a los modelos pedagógicos en las aulas de clase.

En relación con las competencias comportamentales se observa en el año 2022, 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.

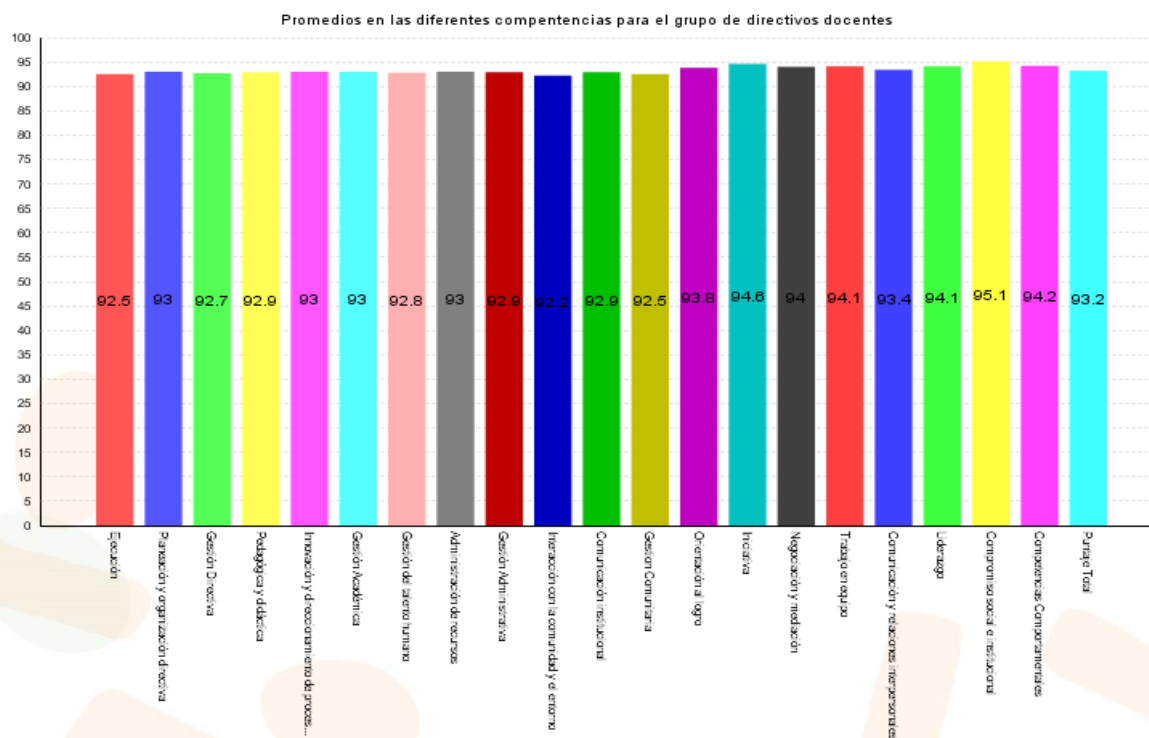
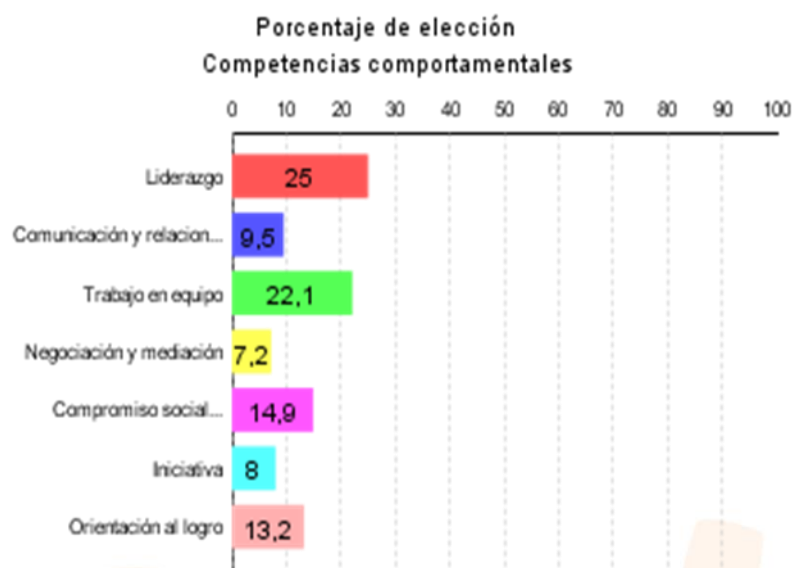


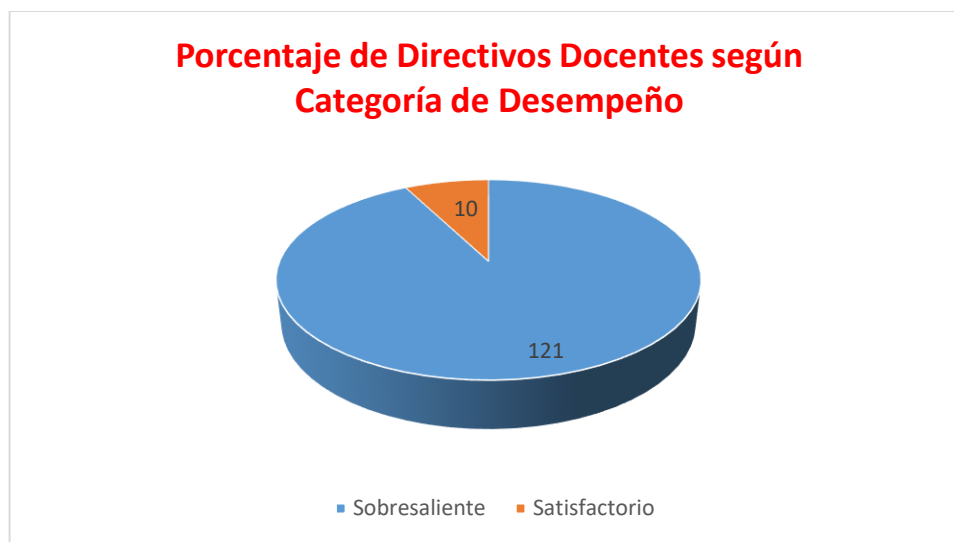
Tabla No. 8 Frecuencia de la selección de las competencias comportamentales directivos

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	99	25,2
Comunicación y relaciones interpersonales	32	8,1
Trabajo en equipo	64	16,3
Negociación y mediación	42	10,7
Compromiso social e institucional	51	13
Iniciativa	44	11,2
Orientación al logro	61	15,5
TOTAL	393	100.0

Grafica No. 2 Porcentaje de elección competencias comportamentales directivos.



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



5. RESULTADOS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES, DECRETO 1278 DEL AÑO 2022.

Tabla No. 9 Consolidado docentes evaluados en el año 2022 según zona.

SEGÚN ZONA		
Zona	Número	%
Rural	1691	62,1
Urbana	1033	37,9
TOTAL	2724	100

Fueron evaluados 2724 docentes, de los cuales el 62,1% pertenece a la zona rural y el 37,9 % a la zona urbana. La totalidad de los docentes regidos por el Decreto 1278 del 2002 fueron evaluados conforme a las normas vigentes. 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 2022 según nivel educativo donde laboran

Según Nivel Educativo		
Nivel	Número	%
Preescolar	109	4,0
B. Primaria	1323	48.6
B. Sec. y Media	1236	45,4
Sin asignación directa	56	2.1
TOTAL	2724	100,0

GOBERNACION DEL HUILA
Secretaría de Educación



Tal como se observa en la tabla 10, la mayoría de los evaluados está ubicado en nivel de básica primaria con un 48,6%, seguido de los del nivel de secundaria con una 45,4% y preescolar con un 2,1%.

Tabla No. 11 Consolidado total docentes evaluado año 2022

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	74	2,7
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	179	6,6
Ciencias Sociales	110	4
Educ. Artistica - Artes Escenicas	8	0,3
Educ. Artistica - Artes Plasticas	19	0,7
Educ. Artistica - Danzas	1	0
Educ. Artistica - Musica	4	0,1
Educ. Etica y en Valores	8	0,3
Educ. Fisica Recreacion y Deporte	68	2,5
Educ. Religiosa	15	0,6
Filosofia	20	0,7
Humanidades y Lengua Castellana	175	6,4
Idioma Extranjero Ingles	171	6,3
Matematicas	255	9,4
TOTAL	1122	100.0
Área	Número	%
No Aplica	57	2,1
Preescolar	109	4
Primaria	1323	48,6
Tecnologia de Informatica	113	4,1
TOTAL	2724	100.0

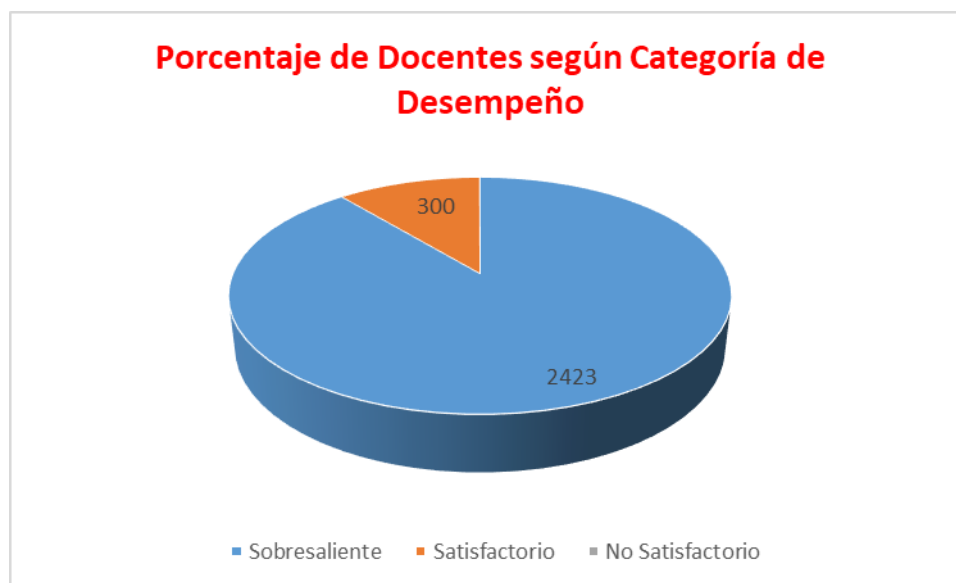
En el nivel de secundaria el grupo más numeroso por áreas de pregrado se encuentra en matemáticas (255) seguidos de los ciencias naturales y educación ambiental (179) y lengua castellana (175).



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

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
SOBRESALIENTE	2423	89
SATISFACTORIO	300	11
NO SATISFACTORIA	1	0
TOTAL	2724	100.0

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



De acuerdo a las categorías de desempeño en la evaluación anual correspondiente año 2022, solo 1 docente se ubicó en la categoría no satisfactoria, es decir, no aprobó su evaluación anual de desempeño, la mayoría se encuentra en la categoría de sobresaliente (89%), y 11% presenta un desempeño satisfactorio. En general el desempeño se presenta como muy bueno, lo que denota que han cumplido

con las contribuciones individuales y funciones asignadas a sus cargos docentes en las Instituciones Educativas.

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

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



GOBERNACIÓN DEL HUILA
Luis Enrique Dussán López
GOBERNADOR



COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Clima escolar	56	70	99,6	93,8	4,6
Planeación y organización	56	65	99,6	93,7	5,5
GESTIÓN DIRECTIVA	56	67.5	99.6	93.7	5
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Diagnóstico y orientación	56	68	100	94	4,7
Evaluación del aprendizaje	2668	50	100	92,4	4,2
Planeación y organización académica	2668	40	100	92,5	4,7
Dominio curricular	2668	45	100	93	4
Pedagógica y didáctica	2668	45	100	92,6	4,4
GESTIÓN ACADÉMICA	2724	45	100	92.7	4
Uso de recursos	2668	40	100	92,7	4,3
Seguimiento de procesos	2668	40	100	92,5	4,3
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	2668	40	100	92.6	4.1
Interacción con la comunidad y el entorno	2668	40	100	92,5	4,5
Comunicación institucional	2668	35	100	92,7	4,3
Proyección a la comunidad	56	68	99,7	93,9	4,7
Participación y convivencia	56	70	100	94,2	4,6
Prevención de riesgos	56	70	99,7	93,5	4,4
GESTION COMUNITARIA	2724	37.5	100	92.6	4.2
Orientación al logro	740	65	100	92,5	4,3
Iniciativa	797	59	100	93,3	4,2
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Compromiso social e institucional	1948	40	100	93,2	4,6
Negociación y mediación	356	74	100	93,1	3,4
Trabajo en equipo	2171	40	100	93	4,8
Comunicación y relaciones interpersonales	683	30	100	92,8	4,8
Liderazgo	1401	59	100	92,8	4,7
Sensibilidad	9	90	97,6	94,8	2,4
Comunicación asertiva	27	80	100	93,6	4
Liderazgo y motivación al logro	40	80	100	94,2	4
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	2724	36.67	100	93	4.2



SC4353-1
SGN-C054-F04

En la tabla anterior se incluyen también a 56 docentes orientadores que registran algunas competencias adicionales resaltadas en color rosado tanto en la gestión directiva como administrativa.

El mejor promedio entre las competencias funcionales de los Docentes está representado por el dominio curricular con 93 puntos seguidas por las competencias de uso de recursos y la comunicación institucional con 92,7 puntos cada una. Las demás presentan valoraciones similares que superan los 92 puntos sobre 100.

La desviación estándar oscila entre 4,0 y 4,7 entre las competencias funcionales.

En la tabla No. 13 marcadas con un color rosado se puede observar la evaluación de las competencias funcionales de 56 Docentes Orientadores, con el promedio más alto en la competencia de participación y convivencia con 94,2 puntos.

Las competencias comportamentales que se resaltan con un verde suave, presentan una valoración similar entre 92,8 y 94,8 puntos.

Las competencias comportamentales analizadas en correspondencia con la guía No. 31 son: liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa y orientación al logro

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 92 puntos.

Estos resultados que presenta el desempeño de los docentes en el proceso del año 2022, denota actitudes, intereses, motivaciones plasmados en proyectos tendientes a alcanzar las metas institucionales, puede generar planes de mejora de las relaciones inter estamentos que permitan innovar y fomentar la creatividad y la investigación.

GOBERNACION DEL HUILA Secretaría de Educación



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 a quienes mediante la resolución 003842 del 18 de marzo del 2022, se les asignó unas funciones pertinentes como docentes de aula de carrera del Sistema Especial de Carrera Docente. Esta disposición les asigna funciones en el marco de tres gestiones: académica, administrativa.

La Secretaría de Educación Departamental con el fin de facilitar el registro y adecuación de competencias por gestión para los docentes orientadores expidió la resolución No. 126 del 2022 por medio de la cual se orienta el proceso de evaluación de los docentes orientadores.

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 2022 en cada una de las gestiones se presenta de la siguiente forma:

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

COMPETENCIAS EVALUADAS	No. de Docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estándar
GESTIÓN ACADÉMICA	2724	45	100	92.7	4
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	2668	40	100	92.6	4.1
GESTION COMUNITARIA	2724	37.5	100	92.6	4.2

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. En la gestión administrativa se presenta una diferencia de 56 docentes que corresponde a los docentes orientadores que registran una competencia diferente a la de los demás.



GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



GOBERNACIÓN DEL HUILA
Luis Enrique Dussán López
GOBERNADOR



Gráfica No.5 Promedios competencias Docentes.

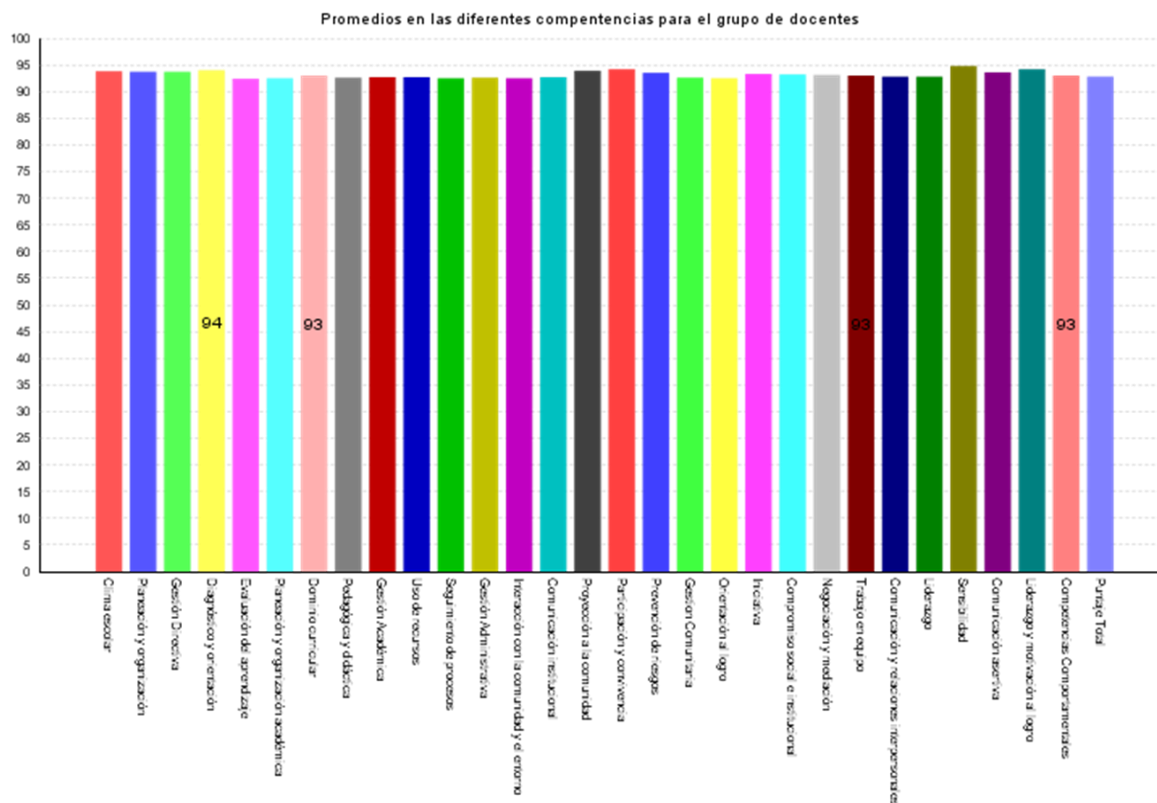


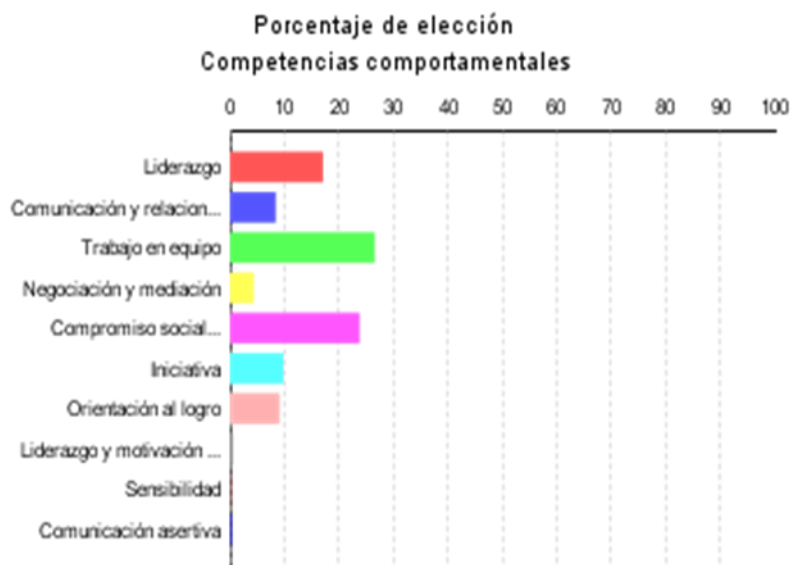
Tabla No. 15 Frecuencia en la selección de las competencias comportamentales en Docentes evaluados.

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	1401	17,1
Comunicación y relaciones interpersonales	683	8,4
Trabajo en equipo	2171	26,6
Negociación y mediación	356	4,4
Compromiso social e institucional	1948	23,8
Iniciativa	797	9,8
Orientación al logro	740	9,1
Liderazgo y motivación al logro	40	0,5
Sensibilidad	9	0,1
Comunicación asertiva	27	0,3
TOTAL	8172	100.0

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 2171 y 1948) poniendo de manifiesto que los diferentes procesos que adelantan las Instituciones Educativas 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 (1.401), implica que se hace necesario involucrar a los miembros de la comunidad educativa en

la construcción y apropiación de la identidad institucional para luego ser reflejada en el desarrollo del currículo. El cuarto grupo por frecuencia lo representa la orientación al logro que garantiza el cabal cumplimiento de las funciones de los docentes, la excelencia educativa y definen objetivos, metas y estrategias en la definición de planes de mejoramiento institucional, profesional y personal.

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



6. RESULTADOS EVALUACIÓN PERIODO DE PRUEBA, DECRETO 1278 DEL AÑO 2022.

Concepto: La evaluación de docentes y directivos 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.

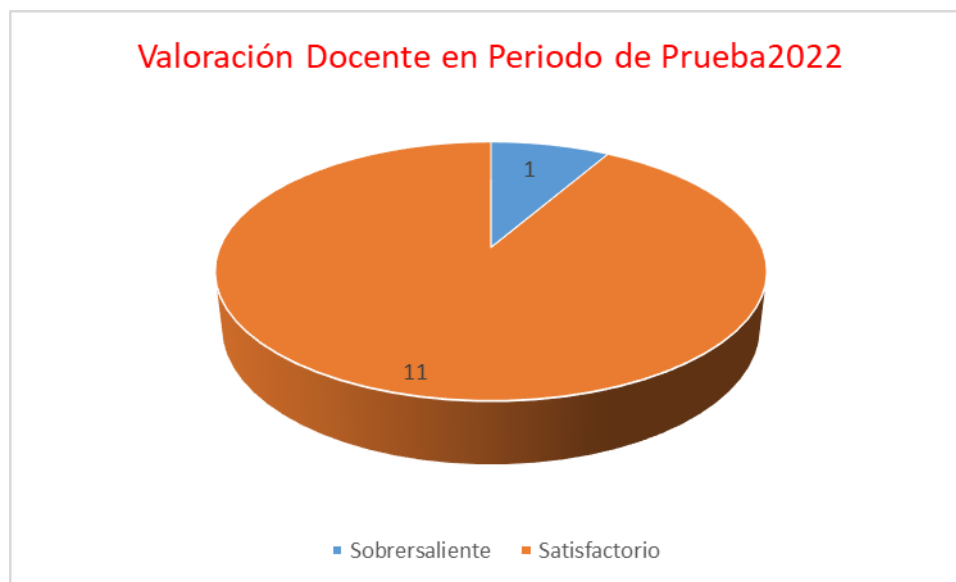
La resolución 1907 del 22 de marzo del 2012, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil aprueba los protocolos de la Evaluación Periodo de Prueba de Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores para lo cual define protocolos conformados por competencias funcionales y competencias comportamentales 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.

Tabla No. 16 Docentes evaluados en periodo de prueba 2022

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	MUNICIPIO	CARGO		TOTAL GENERAL
		Rector	Docentes de Aula	
El Paraíso	Algeciras	1	5	6
La Arcadía	Algeciras		4	4
La Perdíz	Algeciras		2	2
Los negros	Algeciras		1	1
Total General		1	12	13

En el año 2022, se evaluaron 12 docentes de aula y una rectora en periodo de prueba. La directiva docente obtuvo sobresaliente y los 12 docentes de aula, 11 de ellos con una calificación de satisfactorio

Grafica No. 7 Valoración Docentes evaluados en periodo de prueba 2022



7. CONCEPTO Y RESULTADOS EVALUACIÓN DOCENTES PROVISIONALES, DECRETO 1278 DEL AÑO 2002.

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

GOBERNACION DEL HUILA Secretaría de Educación



cual es parte constitutivo el formato de evaluación para este grupo de docentes con vinculación provisional.

En el año 2022 conforme a las estadísticas que muestra el archivo de planta de personal a marzo 23 del 2022 los Docentes de aula provisionales a evaluar son 1187, más 4 docentes orientadores provisionales para un total de 1191, 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. 122 de 2022 deben hacerse llegar sea por correo certificado o mediante entrega personal a la oficina de atención al ciudadano dirigido a la oficina de Historia Laboral, razón por la cual solo nos reportan de las Instituciones Educativas aquellas evaluaciones que no fueron aprobadas por los Docentes Provisionales con el fin de reportarlas a Recursos Educativos y procedan con lo normado en el Decreto 0133 del 2019.

Conforme a los reportes que hicieron los rectores solo se presentó un caso de una evaluación de un docente provisional que no aprobó la evaluación en el año 2022.



SC4353-1
SGN-C054-F04

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.*
- *Desconocimiento de las responsabilidades tanto del evaluador como del evaluado contenidos en la normativa vigente. Artículo 2.4.1.5.1.11 y Artículo 2.4.1.5.1.12 del Decreto compilatorio 1075 del 2015*
- *Seguimiento al proceso de evaluación anual de desempeño, en especial a la etapa de ejecución por parte del equipo de apoyo al proceso por parte de los evaluadores.*
- *Desconocimiento de las categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa, al reflejarse un panorama sobresaliente que en muchas ocasiones no es coherente con la realidad institucional y no permite identificar oportunidades de mejora para definir las acciones concretas de formación de los docentes.*
- *Falta establecer y consolidar alianzas estratégicas con otros sectores, organizaciones, autoridades locales y líderes regionales para fortalecer el proyecto educativo institucional.*
- *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.*
- *Innovación en los instrumentos que se podrían utilizar para la recolección de la información correspondiente al proceso de evaluación anual de desempeño.*
- *Falta de trabajo en equipo para el desarrollo de actividades curriculares fundamentales y complementarias al interior de las Instituciones Educativas que permitan definir estrategias integrales dirigidas a los escolares.*
- *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 75.64% de docentes y directivos docentes se encuentran nombrados en propiedad, son de carrera docente.*
- *Renovación de los docentes de aula de la ETC, el 73,15% son del régimen 1278.*
- *El desempeño de los directivos docentes es sobresaliente en la gestión directiva y comunitaria con 93,8 en cada una de ellas, lo cual implica un buen desempeño para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del PEI y las directrices de la SED y organizar los procesos institucionales de enseñanza aprendizaje en función de las competencias contenidas en el currículo institucional y generan un clima institucional adecuado fomentado las relaciones entre los diversos estamentos de la comunidad educativa.*
- *En lo que se refiere al personal Docente, se nota una buena valoración en la competencia dominio curricular (93) que es parte de la gestión académica.*
- *Acompañamiento maestro a maestro con diversas estrategias de mejoramiento 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 2022 se evaluaron 131 directivos docentes, diez más con respecto al año anterior 2021, se evaluaron la totalidad de los coordinadores y docentes del régimen 1278, conforme al artículo 2.4.1.5.1.1 del Decreto 1075 de 2015.*
- *De los 131 directivos docentes evaluados durante el año 2022, todos aprobaron la evaluación anual de desempeño, el 7,6% con una calificación satisfactoria y el 92,4%% 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 2724 docentes durante el año 2022, lo que representa el 100% de los docentes en concordancia con planta de personal a 3 de marzo del 2022.*
- *Un docente evaluado por su desempeño anual en el año lectivo 2022 no aprobó la evaluación, lo que equivale al 0.03% de los docentes evaluados; el 11% obtuvieron una calificación satisfactoria y el 89% con una calificación de sobresaliente.*
- *En lo referente a los promedios obtenidos por los directivos docentes, se observa que la competencia funcional de gestión del talento humano (93,1) es la que presenta menor valoración, de pronto por la falta de implementación de estrategias que promuevan el compromiso institucional y el desarrollo de las personas, para potenciar el cumplimiento de la misión y alcanzar la visión definidas en el PEI.*
- *En la evaluación de los Educadores nos muestra que el promedio de la competencia dominio curricular presenta un buen puntaje 93, 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 92.4%. seguida de la competencia funcional de planeación y organización académica, seguimiento a procesos e interacción con la comunidad y el entorno (92,5).*
- *El liderazgo fue la competencia comportamental con mayor frecuencia de selección para los directivos docentes (99), mientras que para para los docentes lo fue el trabajo en equipo con 2171 puntos.*
- *Las evaluaciones anuales de desempeño de directivos y docentes están dirigidas a fortalecer el compromiso ético y profesional y las habilidades para orientar los procesos administrativos y pedagógicos*

9.2 RECOMENDACIONES

8.2.1 Establecimientos Educativos:

- *Tener como referente principal la metodología contenida en la guía No. 31 y las directrices establecidas por la Secretaría de Educación Departamental, para adelantar el proceso anual de desempeño de los docentes y directivos docentes.*
- *Reconocer los diferentes aspectos metodológicos que se deben tener en cuenta en el proceso de evaluación anual de desempeño por parte de los evaluadores.*
- *Velar por la rigurosidad en el cumplimiento de los principios del proceso de evaluación.*
- *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.*

- *El proceso de evaluación anual de desempeño debe reflejar la realidad en los niveles de desempeño de los docentes, permitiendo identificar acciones concretas de actualización de los docentes.*
- *Apropiarse de las orientaciones dada por la Secretaría de Educación tendientes a organizar los procesos de la enseñanza aprendizaje conducentes a garantizar ambientes adecuados para el aprendizaje, actualización de las programaciones curriculares, definición de planes de aula, y establecimiento de protocolos de atención que garanticen la convivencia escolar.*
- *Cargar 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:

- *Fortalecer el Proceso de Gestión de la Evaluación para atender las solicitudes de asesoría técnica y tareas de apoyo administrativo en orden al crecimiento de los sujetos de evaluación de desempeño anual.*
- *Definir orientaciones y criterios de evaluación para el proceso de la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes para el año 2023.*
- *Revisar el proceso de evaluación anual de los rectores Decreto 1278*
- *Capacitar a los rectores de las Instituciones Educativas del ETC del Huila sobre el proceso de evaluación anual de desempeño y periodo de prueba de directivos y docentes.*
- *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.*

GOBERNACION DEL HUILA Secretaría de Educación



- *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.*
- *Capacitación sobre prácticas de evaluación escolar, en especial sobre la evaluación de competencias de los escolares que fortalezcan la competencia de desempeño docente denominada Evaluación del Aprendizaje*
- *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.*
- *Asignación recursos para garantizar las visitas in situ a las Instituciones Educativas, dirigidas por rectores sujetos de evaluación anual de desempeño.*



SC4353-1
SGN-C054-F04