

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

**INFORME DE ANÁLISIS DE LOS  
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ANUAL  
DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES  
Y DIRECTIVOS DOCENTES 2020**

Municipio de Soacha

Julieth Andrea Lozada Monguí  
Dirección de Calidad Educativa



## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	2
1. METODOLOGÍA.....	3
1.1. Aspectos generales.....	3
1.1.1. ¿Qué es la evaluación de desempeño? .....	3
1.2. Metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente .....	3
1.2.1. ¿A quién se evalúa? .....	3
1.2.2. ¿Quiénes evalúan? .....	4
1.2.3. ¿Cuándo se evalúa? .....	4
1.2.4. ¿Qué se evalúa?.....	4
1.2.5. ¿Cómo se evalúa?.....	6
1.3. Metodología para la elaboración del análisis territorial de los resultados de evaluación de desempeño 2019.....	8
1.3.1. Población evaluada.....	8
1.3.2. Origen de los resultados.....	8
1.3.3. Criterios de organización y análisis de los resultados .....	8
1.4. Herramienta de procesamiento de resultados .....	9
2. ORGANIZACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS .....	10
2.1. Resultados históricos.....	10
2.1.1. Ranking de instituciones educativas 2019 .....	11
2.2. Resultado de evaluación por categoría cualitativa alcanzada .....	12
2.3. Resultado de evaluación por sector y comuna .....	13
2.4. Resultado de evaluación por cargo y asignatura .....	14
2.5. Resultado de evaluación por área de gestión y tipo de competencia según tipo de cargo.....	16
2.5.1. <i>Competencias funcionales</i> .....	16
2.5.1.1. <i>Directivos docentes</i> .....	16
2.5.1.2. <i>Docentes</i> .....	18
2.5.2. <i>Competencias comportamentales</i> .....	19
3. CONCLUSIONES .....	20
4. RECOMENDACIONES .....	23





## INTRODUCCIÓN

En el marco del sistema educativo colombiano, los procesos evaluativos tanto de estudiantes como de docentes e instituciones educativas permiten que, a través de sus resultados, se obtenga un diagnóstico sobre los logros alcanzados y las oportunidades de mejora que posibiliten una toma de decisiones acertada, la formulación de objetivos orientados al mejoramiento continuo de la calidad educativa que se ofrece, el seguimiento permanente a fin de identificar avances o retrocesos en la búsqueda de dicho mejoramiento y finalmente el fortalecimiento de su gestión.

En este sentido, la evaluación anual de desempeño docente, entendida como *“la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión”* (Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.1.5.1.2), conlleva a la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con sus funciones y competencias atribuidas a su cargo. Por ende, se ha constituido en un factor estratégico en tanto se entienda como una práctica cotidiana que genere un impacto significativo en los procesos de enseñanza – aprendizaje de las instituciones educativas, ya sea desde la dirección y gerencia de los establecimientos o desde la práctica pedagógica en el aula.

Por otro lado, la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, en el marco del mejoramiento, busca propiciar en ellos la capacidad de reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, de identificar sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa y de promover el reconocimiento y la valoración de su quehacer profesional.

En virtud de lo anterior, este informe presenta el análisis tipo exploratorio y descriptivo de los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 en su proceso de evaluación anual de desempeño laboral durante la vigencia 2020, con el propósito de identificar su estado a nivel territorial, al igual que identificación de las necesidades de formación y/o actualización que posibiliten a la Entidad definir, dentro del Plan de Apoyo al Mejoramiento y al Plan Territorial de Formación Docente, las acciones necesarias para fortalecer el ejercicio docente y directivo docente desde la propia reflexión sobre su rol.





## 1. METODOLOGÍA

El Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo 1075 de 2015, en su Capítulo 5 y la Guía Metodológica N° 31 de 2008 del Ministerio de Educación Nacional establecen los referentes legales, conceptuales y metodológicos para el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente. Dichos referentes le permiten tanto a las instituciones educativas como a la Entidad Territorial Certificada conocer las disposiciones normativas en la materia y la ruta definida para lograr que la evaluación del desempeño se constituya como proceso y no como una acción puntual y aislada del contexto institucional.

En este sentido, se expone a continuación la metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral mediante la cual se obtuvieron los resultados, así como la considerada en la elaboración del presente informe.

### 1.1. Aspectos generales

#### 1.1.1. ¿Qué es la evaluación de desempeño?

En concordancia con lo establecido en el artículo 2.4.1.5.1.2 del Decreto 1075 de 2015, la evaluación anual de desempeño docente se considera como *“la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión”* (MEN, 2015). Dicha ponderación comprende la valoración tanto cualitativa como cuantitativa de la labor del educador a partir de la información recolectada durante el periodo establecido y relacionada directamente con una serie de criterios definidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Por ende, la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes, al considerarse como un proceso incidente no sólo en el mejoramiento de la calidad educativa, sino también en el desarrollo profesional y personal del evaluado, debe atender a principios de confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto-ley 1278 de 2002, por lo cual este proceso se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia (MEN, 2008).

### 1.2. Metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente

#### 1.2.1. ¿A quién se evalúa?

Atendiendo a la identificación de los docentes y directivos docentes como sujetos o actores activos dentro del proceso de evaluación anual de desempeño laboral, se entiende como tal a aquellos que cumplen con las siguientes características:

- Ingresaron al servicio educativo estatal a través de un concurso abierto de méritos
- Superaron la evaluación de periodo de prueba
- Fueron inscritos en el escalafón docente
- Laboraron mínimo tres (03) meses continuos o discontinuos en el establecimiento educativo





En virtud de lo anterior, se entiende que tanto los docentes como directivos docentes sujetos del proceso evaluativo (o evaluados), se rigen por el Decreto 1278 de 2002 mediante el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Los docentes regidos por el antiguo Decreto 2277 de 1979 no son sujetos de este tipo de procesos evaluativos.

### 1.2.2. ¿Quiénes evalúan?

Tal como lo establece la Ley 715 de 2001, en su artículo 10, en el numeral 10.10 es función de los rectores *“Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”*. En este orden de ideas, son los rectores de los establecimientos educativos quienes fungen como evaluadores de los docentes y coordinadores a su cargo, así como los garantes de que el proceso evaluativo se implemente de conformidad con las disposiciones legales de orden nacional y municipal.

Por otro lado, la precitada Ley en su artículo 7, en el numeral 7.7 establece que es función de los Municipios Certificados en Educación: *“Evaluar el desempeño de rectores y directores, y de los directivos docentes”*. Por lo tanto, al ser Soacha un Municipio Certificado, es responsabilidad de quien funja como Secretario de Educación, evaluar a los rectores adscritos a la Entidad.

### 1.2.3. ¿Cuándo se evalúa?

Anualmente, y como competencia definida para las Entidades Territoriales Certificadas, se emite a la comunidad educativa del municipio, el calendario académico para cada vigencia (RES 1317 de 2020 modificada por la RES 60 de 2021). Con base en las fechas establecidas para el desarrollo académico e institucional, se expide del mismo modo, un acto administrativo (RES 164 de 2021) por el cual se organiza y divulga el proceso de evaluación del desempeño docente. En concordancia con lo anterior, el ejercicio de emitir una única valoración final al cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo se efectúa al cierre del calendario académico correspondiente. Las fechas establecidas para esta etapa son parametrizadas en el Sistema Humano de tal manera que se evite la emisión de valoraciones tempranas o tardías, garantizando que se realice con el total de tiempo laborado.

### 1.2.4. ¿Qué se evalúa?

Atendiendo a lo manifestado en el apartado anterior denominado *“1.1.1. ¿Qué es la evaluación de desempeño?”*, el Ministerio de Educación Nacional diseñó una serie de criterios e indicadores directamente relacionados con las funciones y responsabilidades que posee el docente y directivo docente, de acuerdo con el cargo que desempeña. Del mismo modo, se fundamenta en el enfoque de competencias, que invitan a una gestión integral del talento humano, es decir, teniendo en cuenta el desarrollo personal y laboral con el fin de reconocer los logros y los aportes individuales.

Por lo tanto, el Ministerio de Educación Nacional concibe una competencia como una característica intrínseca a un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. Es decir, el ser competente implica resolver con éxito y de forma flexible y creativa diferentes situaciones que se le presenten a lo largo de su labor profesional, haciendo de la competencia algo dinámico que se asimila y se desarrolla con el aprendizaje y la práctica constante, logrando cada vez más desempeños más altos (MEN, 2008).

Asimismo, para cada competencia definida se establecen un conjunto de actuaciones intencionales y de responsabilidades profesionales asociadas a la labor como educadores que inciden de manera directa en





el desarrollo y mejoramiento de los objetivos misionales y organizacionales del proyecto educativo de las instituciones educativas y por supuesto en el logro de resultados de los estudiantes y todo lo relacionado con la gestión escolar.

Por lo tanto, se definen dos tipos de competencias, las funcionales y las comportamentales. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas de cada cargo. Se expresan en las actuaciones intencionales de docentes y directivos docentes en sus diferentes áreas de gestión institucional (directiva, académica, administrativa y comunitaria), las cuales empatan con las definidas para el proceso de Autoevaluación Institucional, representan el 70% de la valoración final y se organizan de la siguiente manera.

**Tabla 1**

*Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según área de gestión (MEN, 2008)*

Área de gestión	Competencias docentes	Competencias directivos docentes
<b>Directiva</b>		Planeación y organización directiva Ejecución
<b>Académica</b>	Dominio curricular Planeación y organización académica Pedagogía y didáctica Evaluación del aprendizaje	Pedagogía y didáctica Innovación y direccionamiento académico
<b>Administrativa</b>	Uso de recursos Seguimiento de procesos	Administración de recursos Gestión de talento humano
<b>Comunitaria</b>	Comunicación institucional Interacción con la comunidad	Comunicación institucional Interacción con la comunidad y el entorno

Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31

Cada una de las competencias funcionales despliega una serie de actuaciones intencionales que sirven para establecer las contribuciones individuales de cada docente o directivo docente. Dicha contribución se entiende como el resultado concreto, explícito, observable y medible con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el tiempo objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas que establece cada institución.

Por su parte, las competencias comportamentales hacen referencia las actitudes, valores, intereses, las motivaciones y las características de personalidad con la que los docentes y directivos acompañan sus funciones y responsabilidades propias de su cargo. Estas competencias son transversales a las diferentes áreas de gestión y representan el 30% restante de la evaluación final. Estas son:

**Tabla 2**

*Competencias comportamentales de los docentes y directivos docentes (MEN, 2008)*

**Competencias comportamentales de docentes y directivos docentes**

Liderazgo  
Relaciones Interpersonales  
Trabajo en Equipo  
Negociación y Mediación  
Compromiso Social e Institucional  
Iniciativa  
Orientación al Logro

Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31



M-DS-EB-CE-00-01



Estas competencias están constituidas por un conjunto de actuaciones intencionales que orientan su evaluación, pero, dado que estas competencias actúan sobre la forma en la que los docentes realizan su trabajo, más que sobre los resultados en sí mismos, no es necesario establecer contribuciones individuales. En este sentido, se deben elegir 3 de las 7 competencias comportamentales expuestas, con la intención de profundizar las que requieren más desarrollo y promover el mejoramiento de estas. Su escogencia se puede realizar de manera individual o colectiva de acuerdo con las necesidades de profesional o de la institución educativa.

### 1.2.5. ¿Cómo se evalúa?

La Guía Metodológica N° 31 de 2008, orienta y define tanto las etapas del proceso de evaluación anual de desempeño docente, para que las Entidades Territoriales Certificadas las acojan y adecúan a los tiempos definidos en el calendario escolar, así como a las características y necesidades propias del contexto educativo.

En este sentido, la metodología dispuesta por el municipio de Soacha para el desarrollo del proceso de evaluación se contempla a través de las etapas que se muestran en la siguiente figura.

**Figura 1**

*Etapas del proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes*



**Fuente:** Ministerio de Educación Nacional, Guía 31

La *etapa de planeación* se desarrolla al inicio del calendario escolar, con el fin de disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes en condiciones óptimas. En este orden de ideas, el evaluar debe atender a las siguientes actividades:

- Conocer las disposiciones y lineamientos que en la materia se establezcan de orden nacional y municipal
- Identificar la población sujeta de evaluación de desempeño.
- Definir un equipo de apoyo que permitirá recolectar la información necesaria con relación a los instrumentos que se aplicarán. Estos instrumentos de apoyo, definidos por el evaluador, son las entrevistas, los cuestionarios, las pautas de observación, los diarios de campo, entre otros que se consideren pertinentes, objetivos y estandarizados.
- Diseñar y socializar con los evaluados, el cronograma en el que se evidencien las etapas del proceso, las actividades a desarrollar, los instrumentos de apoyo a aplicar y las fechas en las que se llevarán a cabo



M-DS-EB-CE-00-01



- e) Establecer espacios de concertación de compromisos con los evaluados, los cuales se plasman en el acta de competencias, contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias. Esta acta permite definir el camino a tomar por cada evaluado durante el periodo académico anual, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.
- f) Ponderar las áreas de gestión para la evaluación de competencias funcionales, en tanto éstas representan el 70% de la valoración final. Es decir, se debe distribuir ese porcentaje entre las áreas de gestión que le corresponde a cada tipo de cargo (docente o directivo docente)
- g) Seleccionar las tres competencias comportamentales que serán evaluadas y que representarán el 30% de la valoración faltante. Esta selección puede atender acuerdos generales o individuales, dependiendo la necesidad de la institución educativa o de la Secretaría de Educación.

La *etapa de desarrollo* se lleva a cabo desde el cierre de la etapa de planeación hasta el final del calendario escolar, y abarca las siguientes actividades:

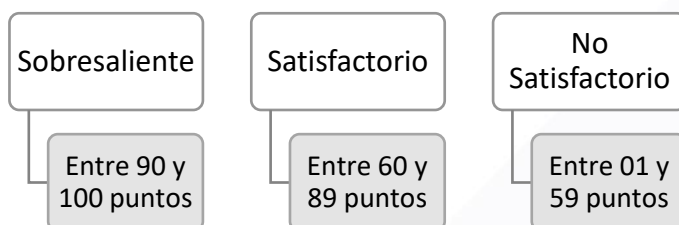
- a) Realizar el seguimiento permanente al cumplimiento de los compromisos concertados con el evaluado previamente
- b) Aplicar los instrumentos definidos en la etapa de planeación, con el fin de recolectar y sistematizar la información
- c) Valorar y retroalimentar las evidencias que se recolectan en el transcurso del año. Esta valoración no tiene carácter cuantitativo. En efecto, se emiten apreciaciones cualitativas, siempre en el marco de la objetividad, que le permitan al evaluado atender recomendaciones oportunas.

Finalmente, la *etapa de valoración final* implica la emisión de un juicio valorativo respecto a los compromisos pactados, las evidencias recolectadas y analizadas y las actuaciones intencionales asociadas a cada competencia. En este sentido, se contemplan las siguientes actividades:

- a) Valorar de manera cuantitativa cada una de las competencias (funcionales y comportamentales) de acuerdo con el resultado de análisis de las evidencias aportadas por el evaluado. El valor numérico que se asigna se realiza de acuerdo con la siguiente escala:

**Figura 2**

*Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa (MEN, 2008)*



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31

- b) Una vez valorada cuantitativamente cada competencia, se obtienen los resultados ponderados de acuerdo con la distribución del 70% establecida para cada área de gestión, y del 30% para las competencias comportamentales. Entre ambos, se obtiene una calificación final la cual arroja una categoría cualitativa, de acuerdo con la figura anterior. Estos resultados deben registrarse en el protocolo dispuesto en el Sistema Humano.
- c) Notificar el resultado final al evaluado, de manera personal o por medio escrito a través de correo certificado a la dirección que registra en la hoja de vida, o por edicto en la institución educativa de no ser posible los anteriores métodos.
- d) Formular, de manera concertada entre el evaluador y el evaluado, un plan de desarrollo personal y profesional cuando el evaluado haya presentado resultados no satisfactorios en su proceso evaluativo, o se haya detectado algún aspecto clave de su desempeño que considere que deba ser objeto de mejoramiento.







### 1.3. Metodología para la elaboración del análisis territorial de los resultados de evaluación de desempeño 2020

#### 1.3.1. Población evaluada

De acuerdo con lo manifestado en el apartado “1.2.1. ¿A quién se evalúa?”, la población establecida para el presente informe de análisis son todos los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, que se encuentren inscritos al escalafón docente, y que hayan laborado en el establecimiento educativo durante mínimo tres (03) meses continuos y discontinuos durante la vigencia 2020. En este sentido, no se tendrán en cuenta aquellos docentes o directivos docentes que, por causa atribuible a situaciones administrativas que los retiran temporalmente de sus funciones<sup>1</sup>, no cumplieron con el principio del tiempo mínimo. Por lo tanto, la población docente es la siguiente:

**Tabla 3**

*Población de docentes y directivos docentes evaluados en la vigencia 2020*

TIPO CARGO	CARGO	TOTAL
DIRECTIVO DOCENTE	Rector	5
	Coordinador	53
DOCENTE	Docente de aula	1185
	Docente Orientador	14
	Docente tutor	7
	<b>Total general</b>	<b>1264</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

#### 1.3.2. Origen de los resultados

Para el desarrollo del análisis de los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes en su evaluación anual de desempeño laboral para la vigencia 2020, los mismos fueron sustraídos del Sistema Humano, el cual es un sistema de información diseñado por el Ministerio de Educación Nacional para la gestión del talento humano (docentes y administrativos) de las secretarías de educación. Por lo tanto, el administrador del Sistema Humano para el municipio de Soacha remitió al área de calidad Educativa los resultados de cada uno de los docentes evaluados en su desempeño en el periodo anual de 2020.

#### 1.3.3. Criterios de organización y análisis de los resultados

Los criterios de organización y análisis resultados definidos para el presente informe permitirán comprender el estado actual en términos del desempeño de los docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278 de 2002, en relación con los aspectos generales del proceso de evaluación de

<sup>1</sup> El Decreto Ley 1278 de 2002, en su artículo 50 “Situaciones administrativas” en el Literal b, se establece que los docentes pueden estar “Separados temporalmente del servicio o de sus funciones, esto es, en comisión de estudios, en comisión de estudios no remunerada, en comisión para ocupar cargo de libre nombramiento o remoción, en licencia, en uso de permiso, en vacaciones, suspendidos por medida penal o disciplinaria, o prestando servicio militar”.





desempeño. Es así como se describe a continuación el propósito de cada uno de los criterios a fin de contextualizar su lectura:

- a) **Resultados históricos:** Contando con los resultados generales promedio durante los últimos cuatro años, le permite a la Secretaría de Educación conocer los avances o retrocesos en el desempeño, los cuales pueden ser considerados dentro de la formulación de metas de apoyo al mejoramiento.
- b) **Resultado de evaluación por categoría cualitativa alcanzada:** Permite evidenciar el número de docentes que se ubican en las tres categorías cualitativas de desempeño definidas para el proceso de evaluación: no satisfactorio, satisfactorio y sobresaliente, de acuerdo con la valoración final obtenida.
- c) **Resultado de evaluación por zona y comuna:** Este criterio permite identificar la georreferenciación de la valoración final promedio obtenida según el tipo de zona (rural y urbana) y la organización administrativa del Municipio de Soacha (comunidades y corregimientos).
- d) **Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón:** Mediante este criterio es posible observar la valoración final promedio obtenida por los docentes y directivos docentes de acuerdo con su grado de escalafón según la estructura prevista en el Decreto Ley 1278 de 2002 (tres grados con cuatro niveles salariales cada uno).
- e) **Resultado de evaluación por cargo y asignatura:** Este criterio permite evidenciar la valoración final promedio obtenida por los docentes y directivos docentes según su cargo y asignatura. Para el caso de los directivos docentes y docentes orientadores y tutores, su asignatura se identifica como “no aplica”, en tanto no poseen asignación académica asociada a las áreas o asignaturas.
- f) **Resultado de evaluación por área de gestión y tipo de competencia:** A partir de este criterio, es posible reconocer la valoración promedio obtenida por los docentes y directivos docentes en cada una de las competencias funcionales establecidas para cada área de gestión, discriminadas por tipo de cargo, cargo y asignatura. Así mismo, de manera conjunta, se establece la valoración promedio obtenida en las competencias comportamentales por cada uno de los cargos. Estas competencias comportamentales son transversales a los dos tipos de cargos (docente y directivo docente).

#### 1.4. Herramienta de procesamiento de resultados

De acuerdo con lo establecido por Bernal (2010: 198), como una de las herramientas estadísticas dispuestas para el procesamiento de datos, se encuentra la Medida de Tendencia Central, entre las cuales, el presente estudio optó por utilizar la mediana, la cual en palabras Hernández Sampieri (2014: 286) puede definirse como el promedio aritmético de una distribución. (...) y es la suma de todos los valores dividida entre el número de casos.

En virtud de lo anterior, el presente informe establece el análisis de datos a partir de las valoraciones promedio de acuerdo con los criterios descritos en el apartado anterior.





## 2. ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En consideración con los criterios de organización y análisis de los resultados esbozados en el apartado 1.3.3 del presente informe, a continuación, se muestran los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del Municipio de Soacha para la vigencia 2020 y los cuales se rigen por el Decreto ley 1278 de 2002.

### 2.1. Resultados históricos

De acuerdo con la información relacionada en tabla 4, se evidencia que, si bien para el 2020 el 100% de los establecimientos educativos se encuentran, de manera promediada, sobre los 90 puntos porcentuales, es decir, en la categoría **sobresaliente**, el 88%, a lo largo de 4 años, han logrado aumentar los resultados promedio, con variaciones porcentuales entre el 0,4% y el 4,7%. Ahora bien, el 8% de los establecimientos educativos han presentado disminuciones en sus resultados promedio en 2020 con respecto a años anteriores, con variaciones entre el -1,3% y el 1,7%. Y finalmente, el 4% restante de los establecimientos educativos ha logrado mantener su promedio. Por otro lado, puede observarse que el promedio municipal durante el periodo 2017 y 2020 ha venido incrementando aproximadamente, en 1 punto porcentual en cada año, manifestando una variación porcentual del 2% entre el año inicial y el año final y reflejando, de este modo, un mejor desempeño de los docentes y directivos docentes sujetos de evaluación.

Al ubicarse en una categoría Sobresaliente indica que, en promedio, los resultados de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos del Municipio de Soacha, según la escala valorativa señalada en el artículo 2.4.1.5.2.6 del Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015, han dado alcance y cumplimiento excepcional tanto de las funciones como de los compromisos trazados a partir de criterios de calidad definidos para cada competencia.

Así mismo, la Institución Educativa Julio Cesar Turbay ha venido posicionándose como el establecimiento educativo con los mejores resultados a nivel municipal, los cuales se ubican sobre los 98,9 puntos porcentuales. Sin embargo, las Instituciones Educativas Cazuca, Ciudad Latina, Gabriel García Márquez, y León XIII ha demostrado un aumento en sus resultados promedio durante el cuatrienio pasando de la categoría Satisfactoria a Sobresaliente.

En cuanto a las instituciones educativas Luis Henríquez y Paz y Esperanza, no refieren datos de 2017 y 2018 toda vez que fueron puestas en funcionamiento en el año 2019, del mismo modo que las instituciones educativas Chilóe y Ciudad Verde, las cuales iniciaron sus labores en el año 2020.





Tabla 4

Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2017- 2020

Institución Educativa	2017	2018	2019	2020	Tendencia
IE Buenos Aires	93,3	94,3 ▲	94,9 ▲	93,3 ▼	
IE Cazuca	89,8	91,1 ▲	94,3 ▲	95,0 ▲	
IE Chiloé				92,2 ▲	
IE Ciudad Latina	89,6	89,8 ▲	91,4 ▲	93,6 ▲	
IE Ciudad Verde				92,4 ▲	
IE Ciudadela Sucre	93,6	94,9 ▲	91,2 ▼	92,9 ▲	
IE Compartir	91,7	93,4 ▲	93,2 ▼	93,9 ▲	
IE Eduardo Santos	91,7	93,0 ▲	92,5 ▼	93,3 ▲	
IE El Bosque	91,1	90,1 ▼	92,6 ▲	94,0 ▲	
IE Eugenio Díaz Castro	92,6	92,4 ▼	91,5 ▼	93,3 ▲	
IE Gabriel García Márquez	89,3	91,6 ▲	91,3 ▼	94,3 ▲	
IE General Santander	91,4	92,2 ▲	92,4 ▲	93,7 ▲	
IE Integrado	90,7	90,5 ▼	91,1 ▲	93,0 ▲	
IE Julio Cesar Turbay Ayala	97,6	97,7 ▲	97,4 ▼	98,9 ▲	
IE La Despensa	90,8	91,8 ▲	91,9 ▲	94,1 ▲	
IE Las Villas	93,1	93,2 ▲	93,1 ▼	94,1 ▲	
IE León XIII	87,6	87,7 ▲	90,1 ▲	91,0 ▲	
IE Luis Carlos Galán	90,8	88,3 ▼	94,1 ▲	94,1 =	
IE Luis Henríquez			94,0 ▲	95,6 ▲	
IE Manuela Beltrán	92,9	93,7 ▲	94,0 ▲	94,8 ▲	
IE Nuevo Compartir	92,3	93,4 ▲	93,2 ▼	93,3 ▲	
IE Paz y Esperanza			96,2 ▲	94,9 ▼	
IE Ricaurte	91,7	91,5 ▼	90,0 ▼	94,2 ▲	
IE San Mateo	93,8	95,0 ▲	95,5 ▲	95,9 ▲	
IE Santa Ana	91,7	92,8 ▲	92,8 =	94,8 ▲	
<b>Promedio municipal</b>	<b>91,7</b>	<b>92,3</b> ▲	<b>92,6</b> ▲	<b>93,9</b> ▲	

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

### 2.1.1. Ranking de instituciones educativas 2020

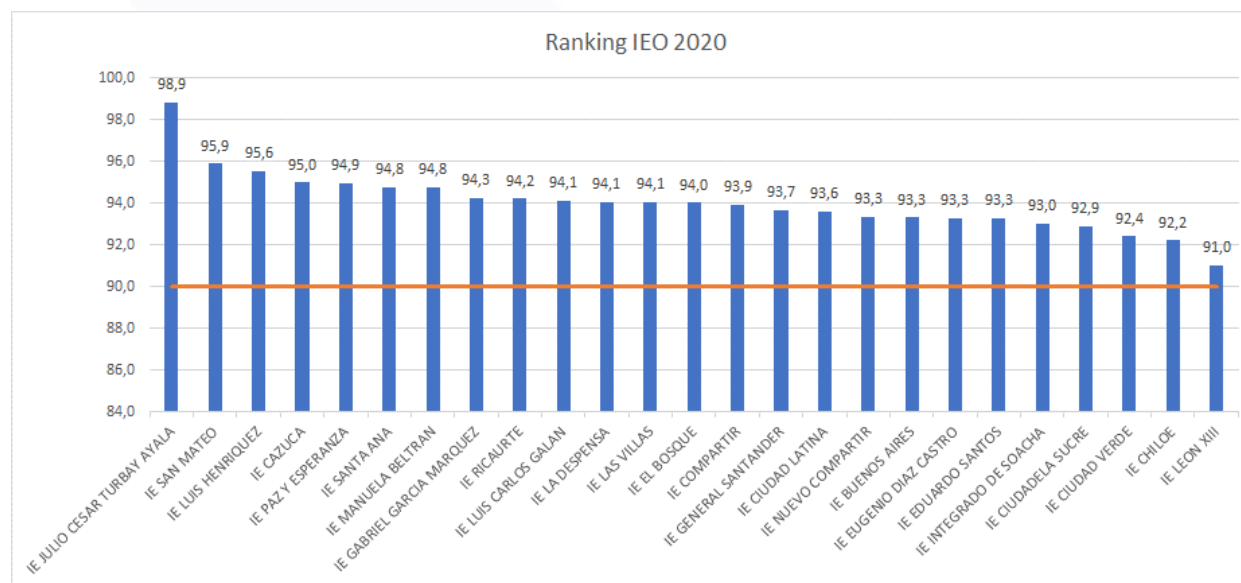
A partir de la información contenida en la figura 3, se pueden apreciar los cuatro establecimientos educativos con mejores valoraciones promedio, encabezando la lista la institución educativa Julio Cesar Turbay cuyo promedio es **98,9**, San Mateo con **95,9**, Luis Henríquez con **95,6** y Cazuca con **95,0**, demostrando resultados superiores a nivel municipal. Cerrando la lista, se encuentra la Institución Educativa León XIII, que a pesar de encontrarse en un nivel sobresaliente (tal como lo señala la franja roja que delimita la puntuación mínima para la categoría *Sobresaliente*), presenta los resultados más bajos del Municipio de Soacha.





Figura 3

Ranking de instituciones educativas según evaluación promedio 2020



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

## 2.2. Resultado de evaluación por categoría cualitativa alcanzada

Por otro lado, es posible evidenciar la clasificación de los docentes y directivos docentes evaluados del Municipio de Soacha de acuerdo a la categoría de evaluación cualitativa, como lo muestra la tabla 5, en la cual se demuestra que 1204 docentes y/o directivos docentes, es decir, el 95% de los evaluados se ubicó en la categoría de evaluación **Sobresaliente**, lo cual, según lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional en la Guía Metodológica N° 31, todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño de los evaluados y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. Las contribuciones individuales se cumplieron, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superaron lo esperado.

Asimismo, 60 docentes y/o directivos docentes, es decir el 5% se encuentran en la categoría **Satisfactorio** lo que indica que Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). Las contribuciones individuales se cumplieron y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno.

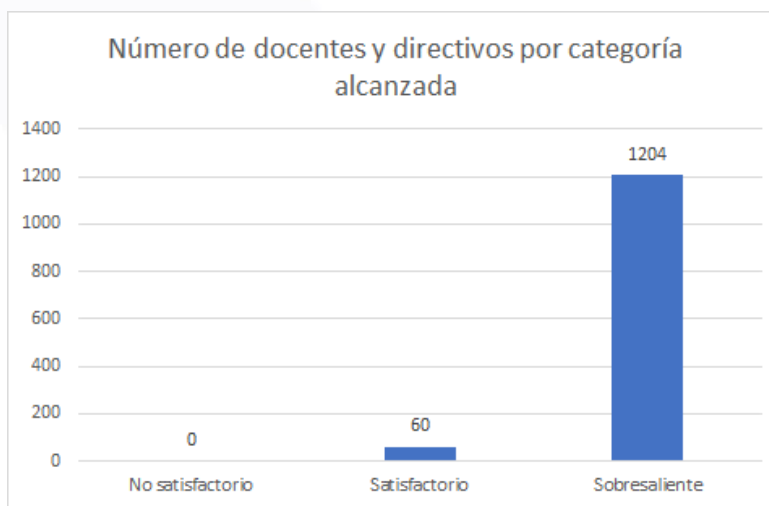
Finalmente, en la vigencia 2020, ningún docente y/o directivo docente fue valorado en la categoría **No satisfactorio**, la cual implica que las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia (o nunca se presentan) y se manifiestan en muy pocas situaciones (no existe consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado) (MEN, 2008). Por lo tanto, es un gran avance en el mejoramiento del ejercicio profesional la disminución positiva de este indicador con respecto a la registrada en el año 2019.





Figura 4

Número de docentes y directivos docentes clasificados según categorías cualitativas 2020



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

### 2.3. Resultado de evaluación por sector y comuna

Los resultados promedio de la evaluación de desempeño obtenidos por los docentes y directivos docentes, al ubicarlos de manera georreferenciada tanto por zona como por comunas y corregimientos de acuerdo con su organización administrativa del Municipio de Soacha, puede observarse en la tabla 5, una ligera diferencia de 0,6 puntos porcentuales de la zona urbana con respecto a la rural. Sin embargo, es de aclarar que, al utilizarse la media como medida de tendencia central, el promedio de la zona rural recoge menor número de valoraciones finales individuales mientras que el de la zona urbana recoge un número bastante superior.

Tabla 5

Valoración final promedio por zona 2020

Zona	N° de IEO	Valoración final
Urbana	24	93,9
Rural	1	93,3
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>93,9</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Por otro lado, la valoración final promedio de las instituciones educativas oficiales distribuidas por comunas y corregimientos (las comunas se asocian a la zona urbana mientras que los corregimientos a la zona rural) dispuesta en la tabla 6 de manera descendente, da cuenta que la comuna 4 junto con la comuna 5 manifiestan la mayor puntuación, con una diferencia mínima de 0.1 punto porcentual. En la base de la tabla, se puede observar a la comuna 3 con una valoración final promedio de 92,7.

Tabla 6

Valoración final promedio por organización administrativa municipal 2020

Comuna	Valoración Final
4	94,9
5	94,8
1	93,9



M-DS-EB-CE-00-01



Comuna	Valoración Final
6	93,9
2	93,7
Corregimiento 1 y 2	93,3
3	92,7
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>93,9</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

#### 2.4. Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón

De acuerdo con los resultados promedio de la evaluación de desempeño obtenidos por los docentes y directivos docentes, según el grado y nivel del escalafón en el que se encuentra clasificados, puede observarse en la tabla 7 que el escalafón 3DD refleja un promedio superior a los 98 puntos, los cuales corresponden a las valoraciones finales promediadas de dos docentes de aula (en encargo como coordinadores, actualmente) que se encuentran en el último grado y nivel salarial establecido en la estructura, de conformidad con sus títulos académicos registrados y ascensos obtenidos mediante procesos de evaluación de competencias. Así mismo, la valoración final promedio más baja a nivel municipal la manifiestan aquellos docentes que se ubican en el escalafón 1A correspondiente a aquellos cuya formación académica registrada ante la Entidad es como Normalista Superior. Aun así, los resultados se ubican en el nivel sobresaliente.

**Tabla 7**

*Valoración final promedio por organización administrativa municipal 2020*

Escalafón	Valoración Final
1A	91,5
1B	93,0
1C	92,3
1D	94,8
2A	93,0
2AE	93,7
2AM	93,8
2B	93,5
2BE	93,7
2BM	94,3
2C	93,6
2CE	94,0
2CM	95,8
2D	94,1
2DE	95,3
2DM	95,4
3AM	94,4
3BM	94,7
3CM	95,8
3DM	94,7
3DD	98,6
<b>Total General</b>	<b>93,9</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño



M-DS-EB-CE-00-01



## 2.5. Resultado de evaluación por cargo y asignatura

Otra variable o criterio considerado para comprender los resultados de la evaluación de los docentes y directivos docentes es diferenciándolos por su cargo y asignación académica. En este sentido, la tabla 8 presenta la valoración final promedio alcanzada de acuerdo con el cargo que desempeñan los docentes y directivos docentes en los establecimientos educativos.

Según las categorías establecidas en el Sistema Humano, el cargo de docente se clasifica en aula, orientador y tutor y el cargo de directivo docente en rector y coordinador. De modo general, el promedio de estos cargos se ubica en un nivel **sobresaliente**, es decir, todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño de los evaluados y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. Las contribuciones individuales se cumplieron, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superaron lo esperado (MEN, 2008), pues presentan valoraciones entre los 93 y 96,9 puntos, encabezando el ranking el cargo de Docente Tutor, el cual presenta un promedio de 96,9 siendo este cargo el mejor valorado a nivel municipal, seguido por el cargo de docente orientador, los cargos directivos y finalmente el cargo de docente de aula. Cabe aclarar que el cargo de docente tutor les corresponde a los docentes de aula comisionados para prestar el servicio educativo a través del programa para la Excelencia docente y académica Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional.

**Tabla 8**

*Valoración final promedio por cargo 2020*

Cargo	Valoración Final
Rector	94,5
Coordinador	94,5
Docente de Aula	93,8
Docente Orientador	95,3
Docente Tutor	96,9
<b>Total general</b>	<b>93,9</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Ahora bien, en la tabla 9 es posible evidenciar la valoración final promedio obtenida por el conjunto de docentes y directivos docentes según su asignación académica, es decir, la asignatura (o nivel educativo para el caso de preescolar y primaria) que tiene a cargo dentro del establecimiento educativo. Para efectos de su asignatura o carga académica, los directivos docentes y los docentes orientadores, esta se denomina “No Aplica”, en tanto no tienen nombramiento sobre una asignación académica específica dentro de las áreas del conocimiento o niveles educativos.

En este sentido, las 20 asignaturas (o asignaciones) establecidas demuestran resultados que les permite ubicarse en la categoría cualitativa **Sobresaliente**. Asimismo, se puede evidenciar que la mejor valoración final promedio es para la asignatura de **Educación Artística - Danzas**. La valoración final promedio más baja la presenta la asignatura de **Educación Artística - Artes Escénicas**; ambas correspondientes a la misma área educativa.

Del mismo modo, se evidencia que, las áreas sobre las cuales se centra la mayor atención académica de los estudiantes como Humanidades y Lengua Castellana, Matemáticas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales e Inglés, poseen valoraciones promedio entre los 92 y 94 puntos porcentuales.







Tabla 9

Valoración final promedio por asignatura 2020

Asignatura	Valoración Final
Ciencias Económicas y Política	94,1
Ciencias Naturales Física	92,4
Ciencias Naturales Química	94,2
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	93,5
Ciencias Sociales	93,3
Educ. Artística - Artes Escénicas	91,1
Educ. Artística - Artes Plásticas	92,7
Educ. Artística - Danzas	95,8
Educ. Artística - Música	93,4
Educ. Ética y en Valores	92,0
Educ. Física, Recreación y Deporte	93,4
Educ. Religiosa	93,5
Filosofía	94,5
Humanidades y Lengua Castellana	94,4
Idioma Extranjero Inglés	93,9
Matemáticas	93,6
No Aplica	94,7
Preescolar	94,3
Primaria	93,9
Tecnología e Informática	94,6
<b>Total General</b>	<b>93,9</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

## 2.6. Resultado de evaluación por área de gestión y tipo de competencia según tipo de cargo

### 2.6.1. Competencias funcionales

Como se mencionó en el apartado de metodología, las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente y organizadas en diferentes áreas de gestión institucional que, en este caso, hacen referencia a las definidas en el instrumento de autoevaluación institucional para el diseño de los planes de mejoramiento: directiva, académica, administrativa y comunitaria.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada área de gestión y competencia, discriminados de acuerdo con el tipo de cargo: directivo docente y docente.

#### 2.6.1.1. Directivos docentes

Con respecto a la Gestión Directiva, propia de los directivos docentes, en la tabla 10 se puede observar que, con relación las competencias de **Planeación y organización directiva** y **Ejecución**, el mejor desempeño fue demostrado por el cargo de coordinador en tanto obtuvieron resultados sobre los 94 puntos porcentuales, respectivamente, es decir, con 1,1 puntos por encima del cargo de rector. Si bien ambos cargos son evaluados en las mismas competencias, existen diferencias relacionadas con las





actuaciones intencionales y funciones, pues hay un nivel de responsabilidad mucho mayor en el rector dentro del establecimiento educativo, dada su condición de representante legal.

**Tabla 10**

*Valoración promedio por competencia según la gestión directiva para directivos docentes 2020*

CARGO	COMPETENCIAS	
	Planeación y organización directiva	Ejecución
Rector	93,0	93,4
Coordinador	94,1	94,5
<b>Total General</b>	<b>94,0</b>	<b>94,4</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Por otro lado, con respecto al área de gestión académica, en la tabla 11 se evidencia que, para la competencia de **Innovación y direccionamiento académico**, ambos cargos obtuvieron valoraciones promedio muy similares, aunque para la competencia de **Pedagógica y didáctica** el cargo de rector refleja mejores resultados promedio frente al de coordinador, existiendo una diferencia no tan significativa (1 punto porcentual).

**Tabla 11**

*Valoración promedio por competencia según la gestión académica para directivos docentes 2020*

CARGO	COMPETENCIAS	
	Innovación y direccionamiento académico	Pedagógica y didáctica
Rector	94,4	95,4
Coordinador	94,2	94,1
<b>Total General</b>	<b>94,2</b>	<b>94,2</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Con respecto al área de gestión administrativa, en la tabla 12 se evidencia que, para la competencia de **Gestión del talento humano**, ambos cargos obtuvieron valoraciones promedio muy similares, aunque para la competencia de **Administración de recursos** el cargo de coordinador refleja mejores resultados promedio frente al de rector, existiendo una diferencia de 2 puntos porcentuales.

**Tabla 12**

*Valoración promedio por competencia según la gestión administrativa para directivos docentes 2020*

CARGO	COMPETENCIAS	
	Administración de recursos	Gestión del talento humano
Rector	92,2	94,0
Coordinador	94,4	94,4
<b>Total General</b>	<b>94,2</b>	<b>94,3</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño





Finalmente, en relación con el área de gestión comunitaria, en la tabla 13 se observa que los mejores resultados promedio se ubican, para ambos cargos, en la competencia de **Interacción con la comunidad y el entorno**, con una pequeña diferencia de 1 punto porcentual entre uno y otro, mientras que, para la competencia de **Comunicación institucional**, se mantienen ambos cargos sobre los 94 puntos porcentuales.

**Tabla 13**

*Valoración promedio por competencia según la gestión comunitaria para directivos docentes 2020*

CARGO	COMPETENCIAS	
	Comunicación institucional	Interacción con la comunidad y el entorno
Rector	94,2	95,8
Coordinador	94,6	94,7
<b>Total General</b>	<b>94,6</b>	<b>94,8</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

#### 2.6.1.2. Docentes

Con referencia al área de gestión académica para los docentes, en la tabla 14 se puede apreciar que el promedio total general lo encabeza la competencia de **Dominio Curricular**, seguido de las competencias de **Planeación y organización académica y Pedagógica y didáctica** las cuales no reflejan una variación significativa. En el caso de la competencia de **Evaluación del aprendizaje** se observa una leve disminución en la valoración promedio para los tres cargos. Conforme a ello, es notorio que el cargo de docente tutor abarca las mejores valoraciones promedio para cada competencia marcando una diferencia de hasta 3 puntos porcentuales con relación a los resultados promedio obtenidos por los cargos de docente orientador y de aula.

**Tabla 14**

*Valoración promedio por competencia según la gestión académica para docentes 2020*

CARGO	COMPETENCIAS			
	Dominio curricular	Planeación y organización académica	Pedagógica y didáctica	Evaluación del aprendizaje
Docente de Aula	94,2	94,0	94,1	93,7
Docente Orientador	94,9	94,6	95,1	95,0
Docente Tutor	96,7	97,1	96,9	96,5
<b>Total General</b>	<b>94,2</b>	<b>94,1</b>	<b>94,1</b>	<b>93,7</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

En lo relativo al área de gestión administrativa, en la tabla 15 se permite apreciar un comportamiento de los resultados promedio muy similar a los reflejados en la tabla 14, siendo el cargo de docente tutor quien demuestra mejor desempeño, seguido del docente orientador y por último el cargo de docente de aula. Aun así, el promedio es sobresaliente.





Tabla 15

Valoración promedio por competencia según la gestión administrativa para docentes 2020

CARGO	COMPETENCIAS	
	Uso de recursos	Seguimiento de procesos
Docente de Aula	93,7	93,5
Docente Orientador	94,8	94,9
Docente Tutor	96,9	97,0
<b>Total General</b>	<b>93,7</b>	<b>93,5</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Ahora bien, en la tabla 16 puede observarse que la competencia de **Comunicación institucional** el cargo de docente tutor refleja hasta 3 puntos porcentuales por encima del docente de aula y 2 por encima del docente orientado. Sin embargo, para la competencia de **Interacción con la comunidad y el entorno** tanto el cargo de docente orientador como el de tutor presentan valoraciones promedio sobre los 96 puntos con una diferencia de 3 puntos respecto a la valoración promedio del cargo de docente de aula.

Tabla 16

Valoración promedio por competencia según la gestión comunitaria para docentes 2020

CARGO	COMPETENCIAS	
	Comunicación institucional	Interacción con la comunidad y el entorno
Docente de Aula	93,4	93,3
Docente Orientador	94,4	96,4
Docente Tutor	96,6	96,1
<b>Total General</b>	<b>93,5</b>	<b>93,4</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

### 2.6.2. Competencias comportamentales

Finalmente, como puede apreciarse en la tabla 17, se resume las valoraciones obtenidas en las competencias comportamentales, las cuales hacen referencia a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones; son transversales a las diferentes áreas de gestión y a los diferentes cargos de desempeño en la institución educativa.

En ese sentido, se observa que las valoraciones promedio en estas competencias se ubican entre los 86 y los 98 puntos, es decir, manifiestan un desempeño sobresaliente que permite entender que los docentes y directivos docentes desarrollan sus labores en un marco de la calidad humana y ética profesional excelente.

Ahora bien, con respecto al desempeño de las competencias comportamentales se observa que las mejores valoraciones promedio se reflejan en el cargo de tutor, prevaleciendo la tendencia de este cargo como el mejor evaluado a nivel municipal, ubicándose en nivel **sobresaliente**. Seguido por los cargos directivos docentes (rector y coordinador, respectivamente) y docente de aula quienes se ubican en la misma categoría cualitativa, y finalmente, el cargo de docente orientador, que muestra resultados promedio que se ubican entre las dos categorías **satisfactorio** (en las competencias de **comunicación y relaciones interpersonales y orientación al logro**) y **sobresaliente**.





Finalmente, se evidencia que, en conjunto con todos los cargos) la competencia comportamental con valoración promedio más alta es la de **Compromiso social e institucional**, la cual refleja una puntuación de 93,3.

**Tabla 17**

*Valoración promedio por cargo según competencias comportamentales para docentes y directivo docentes 2020*

COMPETENCIAS	CARGO					
	Rector	Coordinador	Docente de aula	Docente Orientador	Docente tutor	Total general
Liderazgo	94,7	94,8	92,7	94,5	98,2	92,9
Comunicación y Relaciones Interpersonales	92,0	92,1	92,6	89,0	97,7	92,6
Trabajo en Equipo	94,5	93,3	92,8	90,9	93,5	92,8
Compromiso Social e Institucional	95,0	94,2	93,2	95,2	97,3	93,3
Negociación y Mediación	95,0	93,6	91,7	92,4	93,0	91,9
Iniciativa		95,1	92,5	95,7		92,7
Orientación al Logro	95,0	93,8	92,4	86,6	98,0	92,4

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

### 3. NECESIDADES DE FORMACION DETECTADAS

De conformidad con el propósito del proceso de evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes de la entidad territorial relacionado con la identificación de aspectos tendientes al mejoramiento de los mismos, de los aspectos personales y profesionales del evaluado, de las metas institucionales, así como también de la calidad educativa que se brinda en el territorio, (es decir, se evalúa para mejorar) este informe presenta a continuación, algunos elementos a considerar dentro de los planes territoriales de capacitación docente. Sin embargo, a pesar de que el Municipio de Soacha refleja valoraciones promediadas que le permiten ubicarse en la categoría **Sobresaliente**, dichas temáticas permitirán el fortalecimiento del quehacer docente y la obtención de resultados superiores, no solo en el marco de la evaluación de desempeño laboral, sino también institucional y estudiantil.

A continuación, se discriminan algunas de las temáticas de formación y/o actualización de acuerdo con las áreas de gestión y sus respectivas competencias funcionales, diferenciadas por tipo de cargo y que presentaron la menor valoración dentro del grupo de competencias.

**Tabla 18**

*Necesidades de formación identificadas en el proceso evaluativo*

CARGO	ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS
DIRECTIVO DOCENTE	Directiva	Planeación y organización directiva	Planificación estratégica Formulación de proyectos Administración educativa
	Académica	Innovación	Análisis de resultados Currículo Evaluación educativa Proyectos pedagógicos
	Administrativa	Administración de recursos	Contratación estatal



M-DS-EB-CE-00-01



CARGO	ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS
	<b>Comunitaria</b>	Comunicación institucional	Fondos de Servicios Educativos Contabilidad básica y educación financiera Comunicación efectiva, eficiente y asertiva Trabajo colaborativo
<b>DOCENTE</b>	<b>Académica</b>	Evaluación del aprendizaje	Diseño Universal del Aprendizaje Criterios de evaluación Evaluación formativa
	<b>Administrativa</b>	Seguimiento de procesos	Administración educativa Evaluación institucional
	<b>Comunitaria</b>	Interacción con la comunidad y el entorno	Participación Educativa de la Comunidad Cultura escolar y familiar Investigación acción participativa

#### 4. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral obtenidos por los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Soacha para la vigencia 2020, y atendiendo a los criterios definidos para su consolidación y análisis, se derivan las siguientes conclusiones:

- La evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes se caracteriza por ser un proceso estructurado que responde a principios de confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, en tanto se definen etapas, mecanismos, categorías y criterios que atienden a las dinámicas propias del quehacer educativo en un contexto institucional atendiendo a la normatividad vigente del sector educativo.
- La valoración promedio a nivel municipal obtenida por el universo poblacional docente durante los últimos cuatro años ha venido presentando un pequeño incremento, pasando de 91,7 en 2017 a 93,9 en 2020, manteniéndose en la categoría cualitativa sobresaliente, con una variación porcentual de 2% a lo largo del periodo establecido.
- Del total de la población sujeto de evaluación de desempeño laboral establecida para la vigencia 2020, el 95% se ubican en la categoría cualitativa sobresaliente, la cual indica logro excepcional en el cumplimiento de los compromisos pactados y se superó lo esperado en relación con las funciones de sus cargos y las actuaciones intencionales atribuidas a las competencias tanto funcionales como comportamentales evaluadas. El 5% restante se ubica en la categoría cualitativa Satisfactorio y, finalmente en comparación con el año inmediatamente anterior, no se registra a ningún docente en la categoría cualitativa No Satisfactorio.
- La institución educativa que presenta resultados excepcionales con respecto a las demás es Julio Cesar Turbay Ayala, la cual ha venido registrando, durante el último cuatrienio, valoraciones promedio sobre los 96 puntos y aumentando anualmente casi un punto (con variación porcentual de 1,4% en 2020), ubicándose siempre en el primer lugar y demostrando que sus docentes y directivos docentes son evaluados en cada competencia, con puntuaciones asociadas a la categoría sobresaliente.





- El cargo que tiende a manifestarse como el mejor evaluado a nivel municipal es el que corresponde a docente tutor, en el cual están nombrados los docentes comisionados para prestar el servicio educativo en las instituciones educativas focalizadas por el programa para la excelencia docente y académica Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional. Sus resultados promedio se ubican cerca de los 97 puntos porcentuales.
- Si bien todas las asignaturas se ubican en la categoría cualitativa sobresaliente, la que refleja una valoración final promedio más alta, en comparación con las demás es Danzas y la valoración final promedio más baja la presenta la asignatura de Artes Escénicas, identificándose resultados diferenciales de extremo a extremo en al área educativa de Educación Artística.
- Con relación a los resultados promedio obtenidos por los docentes y directivos docentes según su escalafón, aquellos ubicados en el grado 1A obtuvieron la valoración final promedio más baja y los docentes cuyo escalafón es 3DD (ultimo grado y nivel alcanzado según el Decreto 1278 de 2002), obtuvieron la mayor valoración final promedio. Asimismo, se evidencia que en la medida en la que se asciende en los niveles y grados del escalafón, los docentes demuestran mejores resultados en su evaluación anual, en especial aquellos que han acreditado formación posgradual (especialización- maestría) durante su proceso laboral y has superado de manera satisfactoria la evaluación de competencias respectivas.
- En relación con las áreas de gestión educativa relacionadas directamente con las competencias funcionales mediante las cuales se evalúa el desempeño del docente y directivo docente en su ejercicio laboral, se puede concluir que:

Para la **gestión directiva** se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias de *Planeación y Organización Directiva y Ejecución*, manifestándose que ambos cargos directivos comprenden la manera como el establecimiento educativo debe orientarse. En efecto, su desempeño involucra el dominio del direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar. De esta forma, es posible evidenciar buen desarrollo de procesos de organización, implementación y seguimiento del funcionamiento general de la institución.

Para la **gestión académica** se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias asociadas a ésta. Para ambos tipos de cargo, la gestión académica es la esencia del trabajo en el establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Por lo tanto, es posible evidenciar un buen desarrollo de procesos de innovación y diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales y seguimiento académico.

Para la **gestión administrativa** se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias asociadas a ésta. Para ambos tipos de cargo, esta área le brinda soporte al trabajo implementado a nivel institucional. Por lo tanto, es posible evidenciar un buen desarrollo de procesos de administración de los recursos (físicos, tecnológicos, financieros y humanos) disponibles en las instituciones educativas.

Y finalmente, para la **gestión de la comunidad** se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias de *comunicación institucional e interacción con la comunidad y entorno*, pues como su nombre lo indica, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de riesgos.





## 5. RECOMENDACIONES

Atendiendo a las conclusiones consignadas en el presente informe, se sugieren las siguientes recomendaciones, las cuales pueden ser tenidas en cuenta tanto por los establecimientos educativos como por la Secretaría de Educación:

- Para garantizar el debido proceso y tener pleno conocimiento de las disposiciones legales y metodológicas, es importante indagar permanentemente la reglamentación establecida por el MEN para la evaluación de desempeño anual.
- Fortalecer acciones de seguimiento al proceso que le permita a la entidad territorial conocer la implementación de las etapas establecidas para la evaluación del desempeño laboral de los docentes y directivos docentes, con el fin de realizar los ajustes pertinentes cuando se requieran, siempre en concordancia con lo permitido por la normatividad vigente.
- Teniendo en cuenta que los procesos evaluativos permiten desarrollar acciones orientadas al mejoramiento de la calidad educativa, es necesario que los resultados de la evaluación anual de desempeño sean analizados de manera relacional y de manera objetiva con entre los resultados obtenidos en los procesos de evaluación de estudiantes y evaluación institucional, con el fin de establecer conclusiones mucho más cercanas a la realizada del Municipio y se proyecten metas de mejoramiento que incidan en estos tres procesos.
- Del mismo modo, es importante optar por el diseño y aplicación de otras herramientas o instrumentos rigurosos que permita recolectar y sistematizar información relacionada, puntualmente, con las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes del Municipio, así como acudir a otras fuentes de información de la misma Entidad Territorial y que permitan lograr información más acertada y concreta.
- Aunque los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias comportamentales, es necesario reconocer la importancia de dichas competencias que, si bien representan un porcentaje más bajo que las funcionales, éstas permiten su movilización lo cual impacta significativamente en el ambiente laboral y escolar.

