



GOBIERNO DE CALDAS

CALDAS TERRITORIO DE OPORTUNIDADES

**ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE
LA EVALUACIÓN ANUAL DE
DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES Y
DIRECTIVOS DOCENTES AÑO 2017
DECRETO 1278 DE 2002**

2017



Gobernador de Caldas

Guido Echeverry Piedrahita

Secretario de Educación Departamental

Fabio Hernando Árias Orozco

Profesional Especializado Unidad de Calidad

Gloria Amparo Torres Vargas

Profesionales Universitarios Evaluación Educativa

Jhon Harold Ortiz Valencia

Diana Marcela Osorno Duque

Elaboración del documento

Jhon Harold Ortiz Valencia



INFORME EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO 2017

La Evaluación Anual de Desempeño Laboral del docente o directivo docente es definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados a través de su gestión” (Artículo 2 Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007) lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

La evaluación busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

ABECÉ DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas colombianas.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO?

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.



La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

¿QUIÉNES SON OBJETO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, SEGÚN EL DECRETO 3782 DE 2007?

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

Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación: preescolar, básica primaria, básica secundaria o media. A su vez, los directivos docentes son de tres tipos: rectores, directores rurales y coordinadores.

¿QUÉ SE EVALÚA?

Se evalúan las competencias de los educadores (que se definen como características internas de las personas, que implican la interacción entre conocimientos, habilidades y disposiciones). Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determinan su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y los directivos docentes. Las funcionales, que tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de responsabilidades específicas. Las comportamentales, que constituyen el 30% de



la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

¿QUIÉNES EVALÚAN?

Los evaluadores tienen un papel importante en la evaluación de desempeño. Son quienes propician un ambiente de colaboración y respeto que facilite el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados.

En el caso de los docentes y los coordinadores, los evaluadores serán el rector o el director rural del establecimiento. A su vez, los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico en la estructura de la secretaría de educación, o por el servidor público que sea designado por el nominador de la entidad territorial certificada correspondiente.

COMPETENCIAS FUNCIONALES

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

Tabla 1. Competencias Funcionales.

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

Fuente: Guía 31. Guía Metodológica.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

Tabla 2. Competencias Comportamentales.

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

Fuente: Guía 31. Guía Metodológica.

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Tabla 3. Categorías Cualitativa – Cuantitativa.

CATEGORÍAS CUALITATIVAS Y SU CORRESPONDENCIA CON LA ESCALA CUANTITATIVA	
CATEGORÍA DE DESEMPEÑO	PUNTAJE
▪ Sobresaliente	▪ Entre 90 y 100 puntos
▪ Satisfactorio	▪ Entre 60 y 89 puntos
▪ No satisfactorio	▪ Entre 1 y 59 puntos

Fuente: Guía 31. Guía Metodológica.

PROCESO DE EVALUACIÓN

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

Tabla 4. Etapas del Proceso de Evaluación.



Fuente: Guía 31. Guía Metodológica.



PARÁMETROS PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Tabla 5. Parámetros para la Calificación.

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

Fuente: Guía 31. Guía Metodológica.

INFORME EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL 2017

Para el año 2017 se contó con una base de datos de 1703 docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, los cuales fueron objeto de evaluación de desempeño (Fuente Sistema Lógico Humano).

Tabla 6. Personal Evaluado.

EMPLEO	Nº EMPLEADOS	PORCENTAJE
Directivo Docente	82	4,82 %
Docente	1621	95,18 %
Total	1703	100 %

Figura 6. Personal Evaluado.



Para el año 2017 se evaluaron 1703 personas, de las cuales 1621 son docentes, equivalentes al 95,18% y 82 son directivos docentes, equivalentes al 4.82% restante.

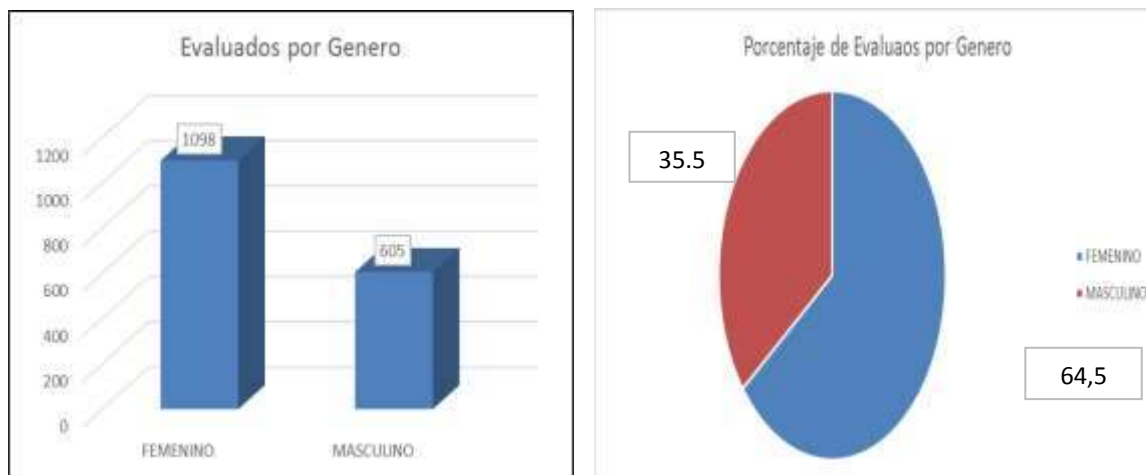
Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

GÉNERO

Tabla 7. Evaluados por Género.

GENERO	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
FEMENINO	1098	64,5%
MASCULINO	605	35,5%
Total	1703	100%

Figura 7. Evaluados por Género.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

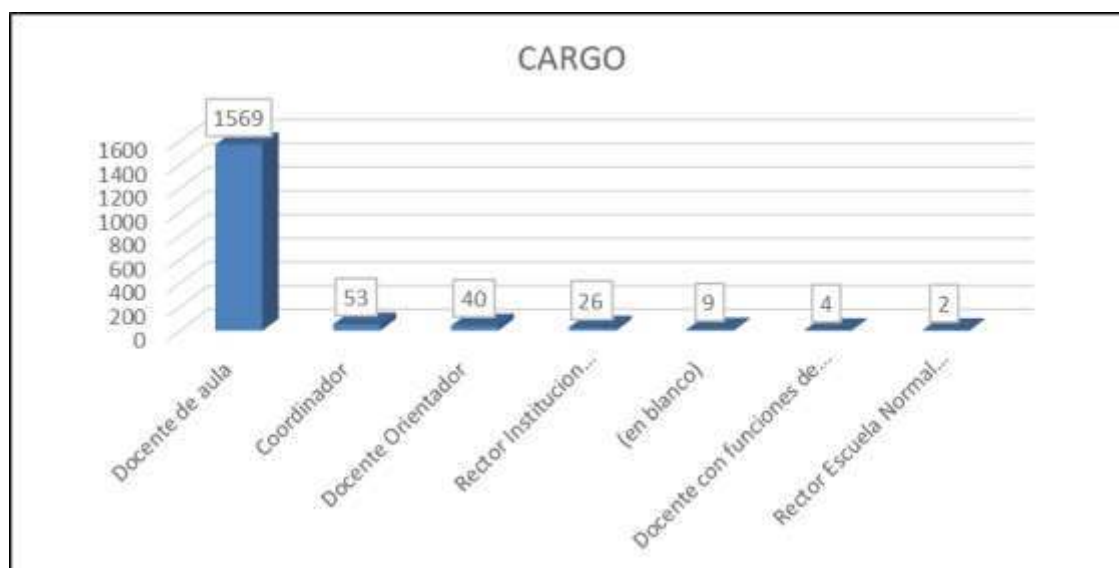
De las 1667 personas evaluadas 1098 pertenecen al género femenino y 605 al género masculino. Esto quiere decir que del total de la población evaluada de docentes y directivos docentes, se encontró que el 64,5% son mujeres y que solo el 35,5% son hombres.

CARGO

Tabla 8. Personas Evaluadas por Cargo.

CARGO	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Docente de aula	1569	92,1%
Coordinador	53	3,1%
Docente Orientador	40	2,3%
Rector Institución Educativa Completa	26	1,5%
(en blanco)	9	0,5%
Docente con funciones de apoyo	4	0,2%
Rector Escuela Normal Superior	2	0,1%
Total	1703	100%

Figura 8. Personas Evaluadas por Cargo.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

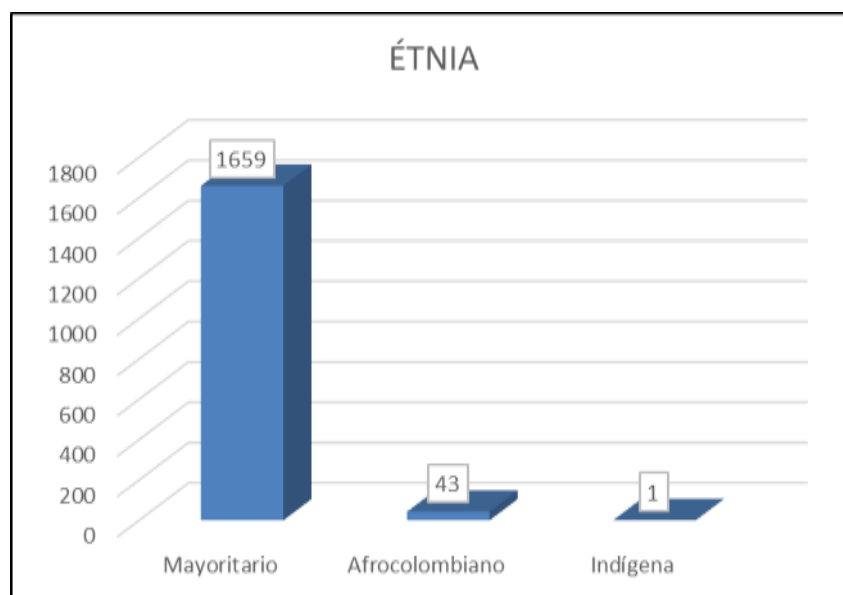
De las 1703 personas evaluadas, 1569 son docentes de aula, lo cual equivale al 92,1%; 53 son coordinadores, 40 son docentes con funciones de orientadores, 26 son rectores, y solo 4 son docentes con funciones de apoyo. Dentro de las bases de datos no se encontró el cargo de 9 personas, estas aparecen en blanco en la gráfica.

ETNIA

Tabla 9. Personas Evaluadas correspondientes a Etnias.

ÉTNIA	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
Mayoritario	1659	97,4%
Afrocolombiano	43	2,5%
Indígena	1	0,1%
Total	1703	100%

Figura 9. Personas Evaluadas correspondientes a Etnias.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

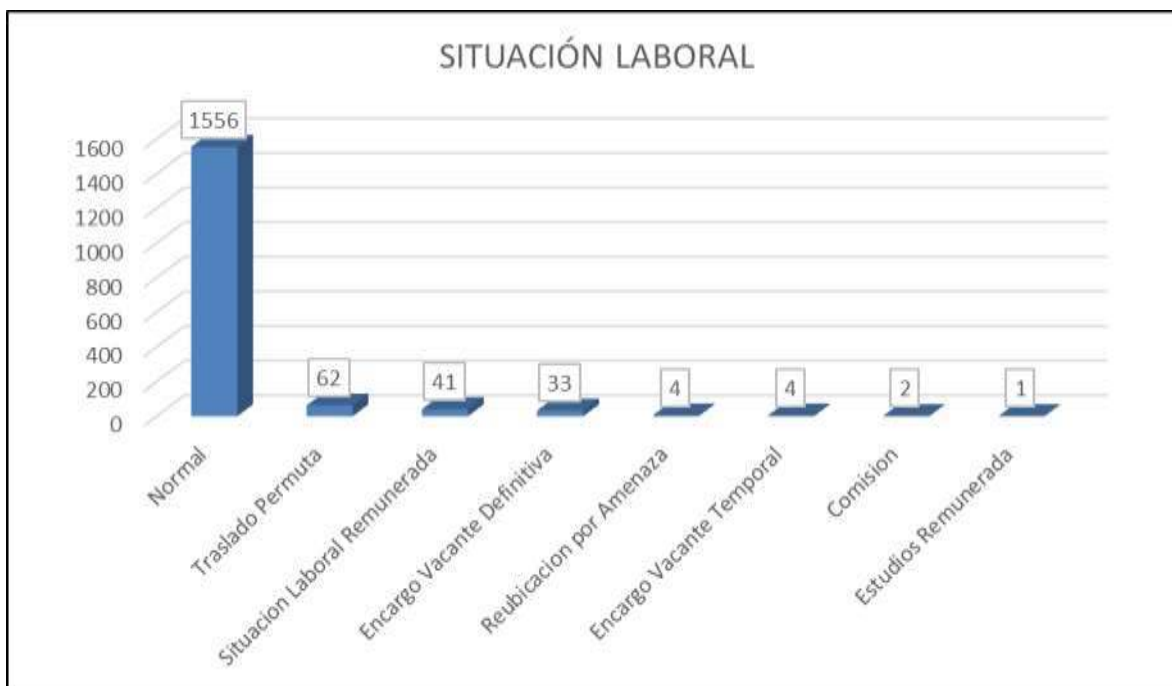
Del total de docentes y directivos docentes evaluados solo el 2,5% hace parte de la población afrocolombiana lo cual equivale a 43 personas y solo 1 persona hace parte de la población indígena. El 97.4% del total de evaluados **NO** pertenecen a población de etnoeducadores, esto equivale a 1659 personas.

SITUACIÓN LABORAL

Tabla 10. Situación Laboral.

SITUACIÓN LABORAL	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
Normal	1556	91,4%
Traslado Permuta	62	3,6%
Situación Laboral Remunerada	41	2,4%
Encargo Vacante Definitiva	33	1,9%
Reubicación por Amenaza	4	0,2%
Encargo Vacante Temporal	4	0,2%
Comisión	2	0,1%
Estudios Remunerada	1	0,1%
Total	1703	100,0%

Figura 10. Situación Laboral.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

La situación laboral de los docentes y directivos docentes en del departamento de Caldas es normal para el 91,4% de la población evaluada, equivalente a 1556 personas. El 3,3% de los evaluados se encuentran en Traslado Permuto equivalente a 62 personas, 41 se encuentran en Situación Laboral Remunerada siendo el 2,4% de la población total, 33 se encuentran en Encargo en una Vacante Definitiva ya que no fue posible proveerlas por medio de encargo y no existe lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada, 4 en Reubicación por Amenaza, 2 se encuentran en Comisión, y 4 en Encargo Vacante Temporal.

NÚMERO DE EVALUADOS POR CATEGORÍA DE DESEMPEÑO

Tabla 11. Personal Evaluado por Categorías de Desempeño.

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO	N° PERSONAS	PORCENTAJE
NO SATISFACTORIO	10	0,6%
SATISFACTORIO	335	19,7%
SOBRESALIENTE	1358	79,7%
Total general	1703	100%

Figura 11. Personal Evaluado por Categorías de Desempeño.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

De los 1703 docentes y directivos docentes evaluados en el departamento de Caldas, según lo establecido por el decreto 1278 de junio 19 de 2002, el 79,7% obtuvo un nivel **Sobresaliente**, el 19,7% un nivel **Satisfactorio** y solo el 0,6% restante en nivel **No Satisfactorio**.

Al verificar a través de una consulta los 10 docentes con calificación No Satisfactoria se comprueba que solo dos se ubicaron en esta categoría.

Lo que quiere decir que:

- Los 1358 evaluados que se ubican en el nivel **Sobresaliente** muestran un desempeño ejemplar. Sus resultados son excepcionales e imprescindibles para las metas de la institución o la entidad territorial. Además, exhibe valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que tienen un alto impacto positivo en los demás miembros de la comunidad educativa y en los procesos institucionales. Es un docente o directivo docente con altos niveles de competencia para desempeñarse como educador.
- Los 335 evaluados que se ubican en el nivel **Satisfactorio** trabajan para lograr resultados que aporten a las metas institucionales. Sin embargo, sus resultados pueden mejorar si se apoya en sus fortalezas. También es posible que deba desarrollar más los valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas. Este docente posee competencias para la educación, pero debe

trabajar para lograr niveles más elevados de desempeño y evitar que disminuyan los que ha alcanzado.

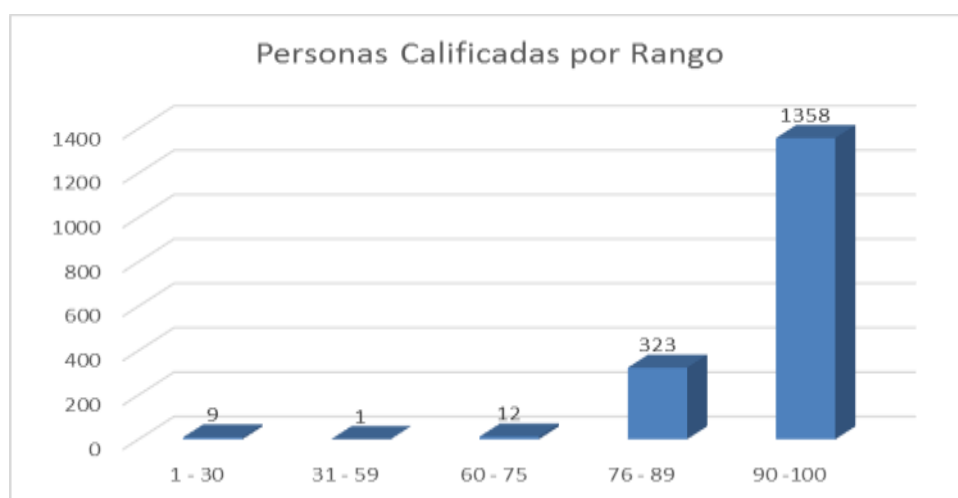
- Los 10 docentes y directivos docentes evaluados que se ubican en la categoría **No Satisfactorio** no realizan esfuerzos suficientes para apoyar al logro de las metas de la institución educativa o la entidad territorial, o sus resultados son insignificantes. Los valores, intereses, motivaciones y actitudes del evaluado, que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que contribuyen al adecuado cumplimiento de sus funciones, están ausentes o se dan en un nivel muy bajo. Es un docente o directivo docente que aún no ha desarrollado competencias suficientes para la educación.

NÚMERO DE PERSONAS POR RANGOS DE RESULTADOS

Tabla 12. Resultados por Rangos de Calificación.

RANGO DE PUNTAJE	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
1 - 30	9	0,53
31 - 59	1	0,06
60 - 75	12	0,70
76 - 89	323	18,97
90 -100	1358	79,74
Total	1703	100,00

Figura 12. Resultados por Rangos de Calificación.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



En el rango de **90 a 100** puntos se encuentran 1358 evaluados que corresponden a un porcentaje del 79,74%, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado. Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. La contribución individual se cumplió, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos.

En el rango de valoración de **76 a 89** puntos, se ubican 323 personas equivalente al 18,97%, el resultado es bueno. Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente y se manifiestan en muchas situaciones. La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos.

En el rango de **60 a 75** puntos hay 12 educadores que representan el 0,70%, el resultado es aceptable. Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente y se manifiestan sólo en algunas situaciones. La contribución individual se cumplió, pero sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos.

En el rango de **31 a 59** puntos se encuentran 1 evaluados que corresponden a un porcentaje del 0,06%, Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenció en el desempeño del evaluado, es decir, prácticamente nunca demostró las actuaciones intencionales. La contribución individual concertada no se cumplió, y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

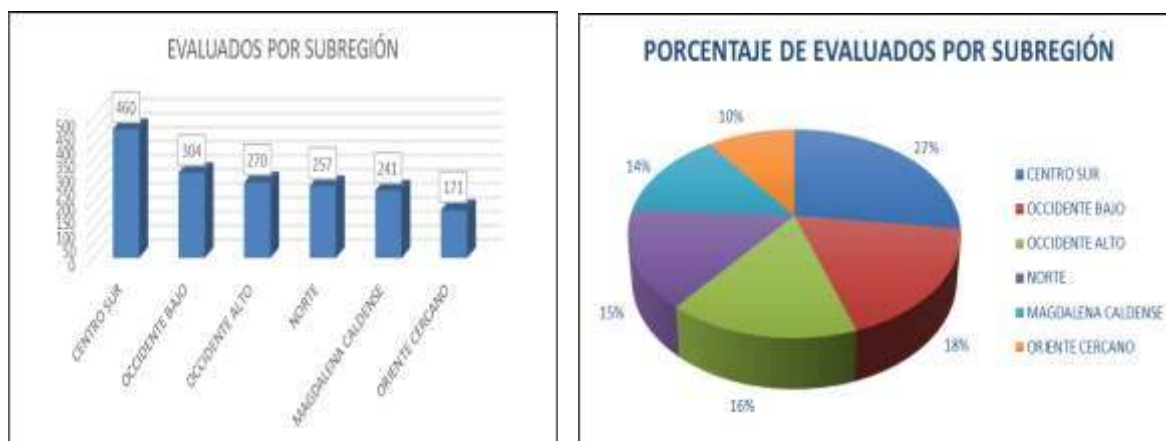
En el rango de **1 a 30** puntos se encuentran 9 evaluados que corresponden a un porcentaje del 0,53%, el resultado es malo. Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenció en el desempeño del evaluado, es decir, prácticamente nunca demostró las actuaciones intencionales. La contribución individual concertada no se cumplió, y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

NUMERO DE EVALUADOS POR SUBREGIONES

Tabla 13. Personas Evaluadas por Subregión.

SUBREGIÓN	N° PERSONAS	PORCENTAJE
CENTRO SUR	460	27,0%
OCCIDENTE BAJO	304	17,9%
OCCIDENTE ALTO	270	15,9%
NORTE	257	15,1%
MAGDALENA CALDENSE	241	14,1%
ORIENTE CERCAÑO	171	10,0%
Total	1703	100%

Figura 13. Personas Evaluadas por Subregión.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

De las 1703 personas evaluadas, el 27% corresponden a la subregión Centro Sur, el 17,9% a la subregión Occidente Bajo, el 15,9% a la subregión Occidente Alto, el 15% a la subregión Magdalena Caldense, el 15,1% a la subregión Norte, y el 10% a la subregión Oriente Cercano. Se puede observar que la mayor concentración de docentes y directivos docentes evaluados se encuentra en las subregiones Centro Sur, Occidente Alto y Occidente Bajo con un porcentaje de 60.82%.



RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN POR SUBREGIONES

Tabla 14. Categorías de Desempeño por Subregión.

SUBREGION	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	TOTAL
CENTRO SUR	385	73	2	460
OCCIDENTE BAJO	237	67		304
OCCIDENTE ALTO	191	79		270
NORTE	230	27		257
MAGDALENA CALDENSE	206	35		241
ORIENTE CERCANO	109	54	8	171
Total	1358	335	10	1703

Figura 14. Categorías de Desempeño por Subregión.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

La subregión del departamento de Caldas con mayor cantidad de docentes y directivos docentes evaluados en el año 2017 es la Centro Sur con 460 personas, seguida de la región Occidente Bajo con 304 personas.

La subregión con menor cantidad de docentes y directivos docentes evaluados es la subregión Oriente Cercano con 171 personas.



La subregión con mayor cantidad de docentes y directivos docentes con desempeño **Sobresaliente** es la Centro Sur con 385 personas.

La subregión con menor cantidad de docentes y directivos docentes con desempeño **Sobresaliente** es el Oriente Cercano con 109 personas.

La subregión con mayor cantidad de docentes y directivos docentes con desempeño **Satisfactorio** es la Occidente Alto con 79 personas.

La subregión con menor cantidad de docentes y directivos docentes con desempeño **Satisfactorio** es el Norte con 27 personas.

En las subregiones, centro sur con 2 y oriente cercano con 8 docentes con desempeño **No Satisfactorio**.

Las subregiones occidente bajo, occidente alto, norte y magdalena caldense no presentan docentes ni directivos docentes con desempeño **No Satisfactorio**.

NÚMERO DE PERSONAS EVALUADAS POR MUNICIPIO DETALLADO POR CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO

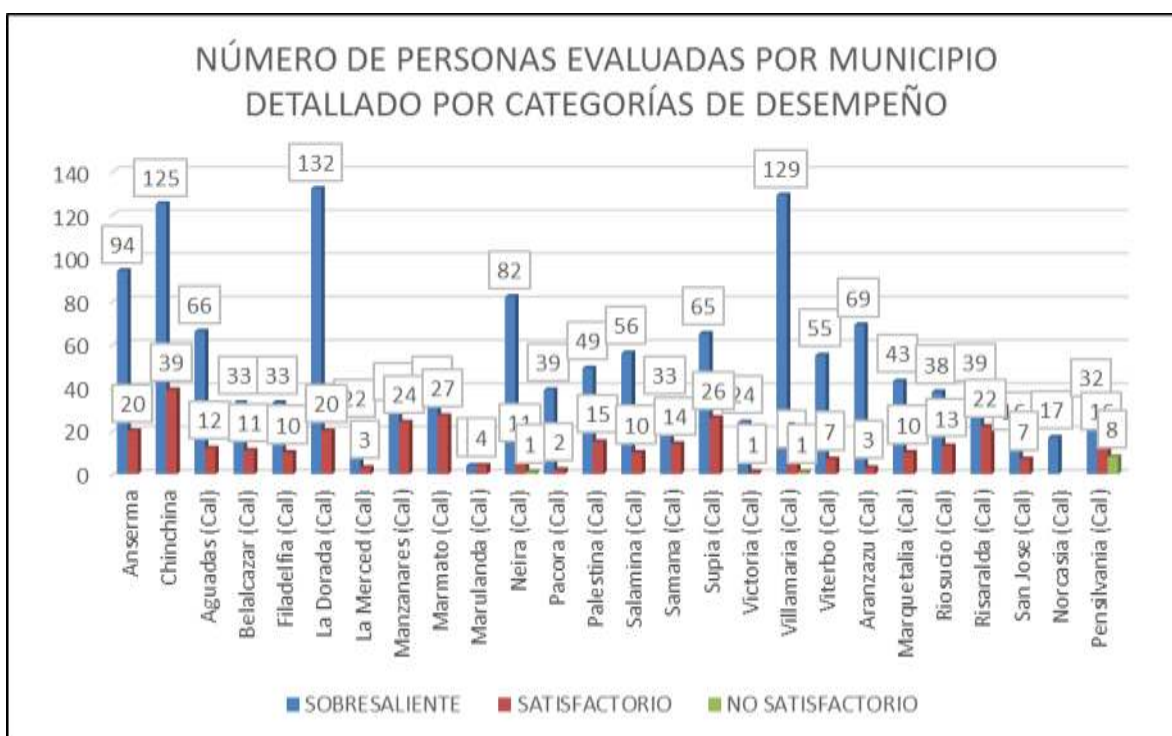
Tabla 15. Categorías de Desempeño por Subregión / Municipio.

SUBREGIONES/MUNICIPIOS	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE	TOTAL
CENTRO SUR				
Chinchiná		39	125	164
Neira (Cal)	1	11	82	94
Palestina (Cal)		15	49	64
Villamaría (Cal)	1	8	129	138
MAGDALENA CALDENSE				
La Dorada (Cal)		20	132	152
Norcasia (Cal)			17	17
Samaná (Cal)		14	33	47
Victoria (Cal)		1	24	25
NORTE				
Aguadas (Cal)		12	66	78
Aránzazu (Cal)		3	69	72
Pacora (Cal)		2	39	41
Salamina (Cal)		10	56	66
OCCIDENTE ALTO				
Filadelfia (Cal)		10	33	43



La Merced (Cal)	3	22	25	
Marmato (Cal)	27	33	60	
Riosucio (Cal)	13	38	51	
Supía (Cal)	26	65	91	
OCCIDENTE BAJO				
Anserma	20	94	114	
Benalcázar (Cal)	11	33	44	
Risaralda (Cal)	22	39	61	
San José (Cal)	7	16	23	
Viterbo (Cal)	7	55	62	
ORIENTE CERCANO				
Manzanares (Cal)	24	30	54	
Marquetalia (Cal)	10	43	53	
Marulanda (Cal)	4	4	8	
Pensilvania (Cal)	8	16	32	56
Total	10	335	1358	1703

Figura 15. Categorías de Desempeño por Subregión / Municipio.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



Los municipios con mayor número de docentes y directivos docentes evaluados fueron Chinchiná, La Dorada, y Villamaría con 164, 152 y 138 personas respectivamente.

Los municipios con menor número de docentes y directivos docentes evaluados fueron La Merced con 25 personas, San José con 23 personas, Victoria con 25 personas, Norcasia con 17 personas y Marulanda con solo 8 personas.

Los municipios con docentes o directivos docentes evaluados que se ubicaron en la categoría de desempeño **No Satisfactorio** son Neira (1), Villamaría (1) y Pensilvania, con ocho personas.

Los municipios con mayor número de docentes y directivos docentes evaluados que se ubicaron en la categoría de desempeño **Satisfactorio** son Chinchiná con 39, Marmato con 27, Supía con 26, y Manzanares con 24.

Los municipios con mayor número de docentes y directivos docentes evaluados que se ubicaron en la categoría de desempeño **Sobresaliente** son La Dorada con 132, Chinchiná con 125, Villamaría con 129 y Anserma con 94 personas.

PORCENTAJE DE VALORACIÓN POR CATEGORIA DE DESEMPEÑO POR MUNICIPIO

Tabla 16. Categorías de Desempeño por Municipio.

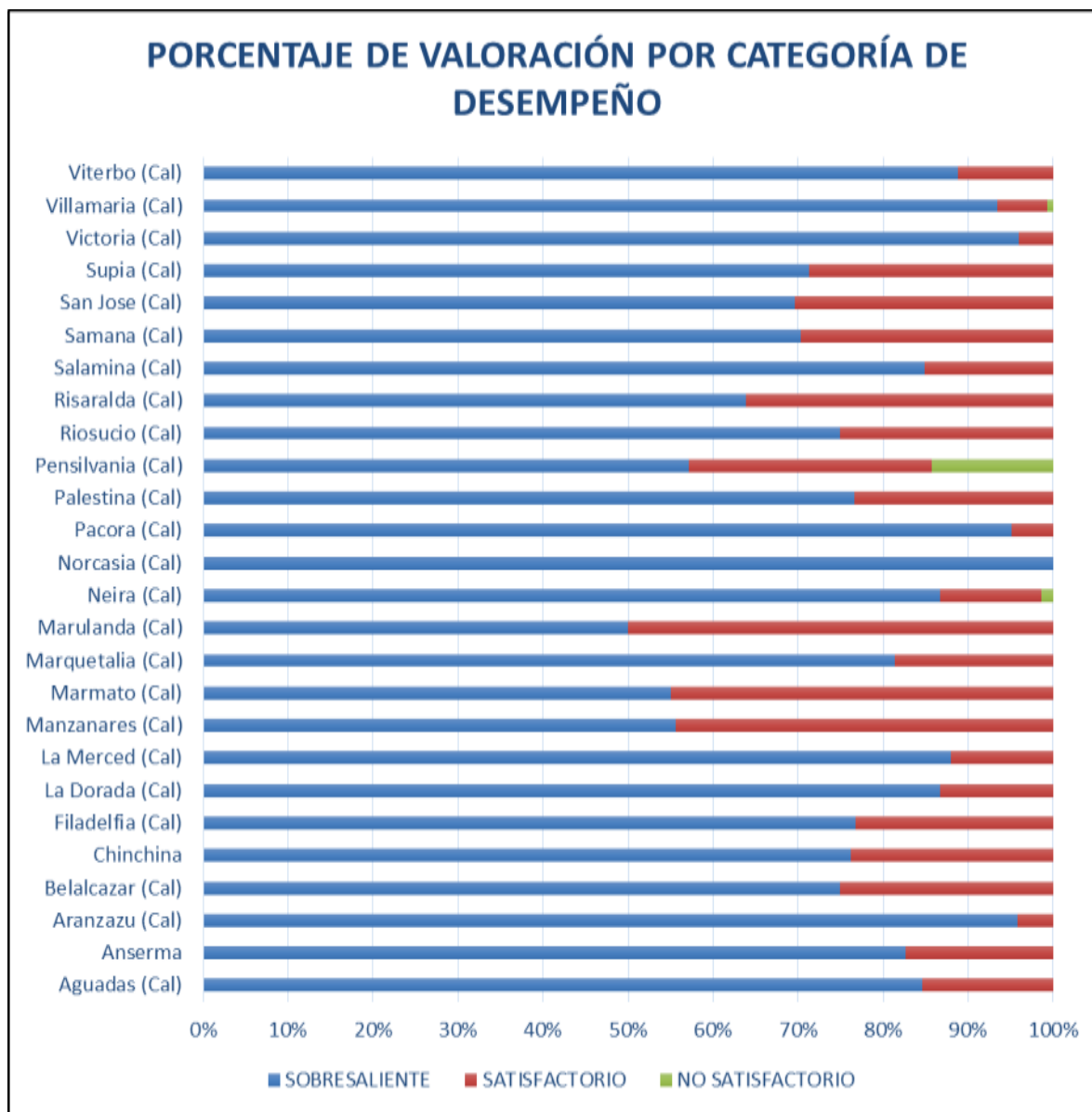
MUNICIPIO	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO	TOTAL
Aguadas (Cal)	84,6%	15,4%	0,0%	100,0%
Anserma	82,6%	17,4%	0,0%	100,0%
Aránzazu (Cal)	95,8%	4,2%	0,0%	100,0%
Benalcázar (Cal)	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Chinchiná	76,2%	23,8%	0,0%	100,0%
Filadelfia (Cal)	76,7%	23,3%	0,0%	100,0%
La Dorada (Cal)	86,8%	13,2%	0,0%	100,0%
La Merced (Cal)	88,0%	12,0%	0,0%	100,0%
Manzanares (Cal)	55,5%	44,5%	0,0%	100,0%
Marmato (Cal)	55,0%	45,0%	0,0%	100,0%
Marquetalia (Cal)	81,4%	18,6%	0,0%	100,0%
Marulanda (Cal)	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%



Neira (Cal)	86,7%	11,9%	1,4%	100,0%
Norcasia (Cal)	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Pacora (Cal)	95,1%	4,9%	0,0%	100,0%
Palestina (Cal)	76,6%	23,4%	0,0%	100,0%
Pensilvania (Cal)	57,1%	28,6%	14,3%	100,0%
Riosucio (Cal)	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Risaralda (Cal)	63,9%	36,1%	0,0%	100,0%
Salamina (Cal)	84,8%	15,2%	0,0%	100,0%
Samaná (Cal)	70,3%	29,7%	0,0%	100,0%
San José (Cal)	69,6%	30,4%	0,0%	100,0%
Supía (Cal)	71,3%	28,7%	0,0%	100,0%
Victoria (Cal)	96,0%	4,0%	0,0%	100,0%
Villamaría (Cal)	93,5%	5,8%	0,7%	100,0%
Viterbo (Cal)	88,8%	11,2%	0,0%	100,0%
Total	79,7%	19,6%	0,6%	100,0%



Figura 16. Categorías de Desempeño por Municipio.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

Los municipios con mayor proporción de docentes y directivos docente evaluados que se ubicaron en la categoría de desempeño **Sobresaliente** son: Norcasia con 100%, Victoria 96%, Aranzazu con 95,8%, Pacora con 95,1% y Neira con el 91,5% de 88 personas evaluadas



Los municipios con mayor proporción de docentes y directivos docente evaluados que se ubicaron en la categoría de desempeño **Satisfactorio** son: Marulanda con el 50%, Marmato con el 45%, y Manizales con el 44.5%.

Los municipios con mayor proporción de docentes y directivos docente evaluados que se ubicaron en la categoría de desempeño **No Satisfactorio** son: Pensilvania con el 14.3%, Neira co el 1.4% y Villamaria con el 0.7%.

NÚMERO DE EVALUADOS POR ÁREAS DE DESEMPEÑO

Tabla 17. Porcentaje y Número de Personas Evaluadas por Area de desempeño.

ÁREAS DE DESEMPEÑO	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Áreas de Apoyo para Educación Especial	1	0,1%
Ciencias Económicas y Política	2	0,1%
Ciencias Naturales Física	13	0,8%
Ciencias Naturales Química	77	4,5%
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	47	2,8%
Ciencias Sociales	68	4,0%
Educ. Artística - Artes Plásticas	11	0,6%
Educ. Artística - Música	4	0,2%
Educ. Ética y en Valores	10	0,6%
Educ. Física Recreación y Deporte	75	4,4%
Educ. Religiosa	10	0,6%
Filosofía	12	0,7%
Humanidades y Lengua Castellana	78	4,6%
Idioma Extranjero Ingles	93	5,5%
Matemáticas	126	7,4%
No Aplica	149	8,7%
Preescolar	52	3,1%
Primaria	816	47,9%
Tecnología de Informática	59	3,5%
Total	1703	100%

Figura 17. Porcentaje y Número de Personas Evaluadas por Área de desempeño.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

El 47,9% de los docentes evaluados laboran en **Primaria**, lo cual equivale a 816 personas. 149 personas **No Aplica** área de desempeño, lo que quiere decir que no está actualizado el campo del área de desempeño en el sistema lógico humano o que pertenecen al grupo de directivos docentes que en total son 82. El porcentaje de evaluados en la categoría no aplica es de 8,7%. En el área de desempeño de **Matemáticas** se encuentran 126 docentes lo cual equivale a un 7,4%. El número de docentes evaluados que actualmente se desempeñan en **Idioma Extranjero Ingles** es de 93 equivalente al 5,5% del total de evaluados y en el área de **Ciencias Naturales Química** se encuentran 77 docentes equivalente al 4,5%.

En estas 5 áreas de desempeño analizadas se encuentra el 74% de la población evaluada equivalente a 1261 personas, las otras 442 personas evaluadas se encuentran enseñando en las áreas de Educ. Artística – Danzas, Ciencias Económicas y Política, Educ. Artística – Música, Áreas de Apoyo para Educación Especial, Educ. Ética y en Valores, Educ. Artística - Artes Plásticas, Educ. Religiosa, Ciencias Naturales Física, Filosofía, Ciencias Naturales y Educ. Ambiental, Preescolar, Tecnología de Informática, Ciencias Sociales, Humanidades y Lengua Castellana, Educ. Física Recreación y Deporte.

COMPETENCIAS EVALUADAS A DIRECTIVOS DOCENTES

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Analizando las competencias funcionales de los Directivos Docentes evaluados del departamento de Caldas encontramos que el promedio de cada competencia es superior a 90 putos en una escala de 1 a 100 puntos, ubicándose en el nivel Sobresaliente.

Tabla 18. Gestión Directiva.

COMPETENCIA	N° PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Ejecución	45	93,6
Planeación y Organización Directiva	58	90,3
Total	103	91,7

Figura 18. Gestión Directiva.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



El promedio en la **Planeación y organización directiva** fue de 90,3 puntos lo cual indica que los directivos docentes poseen capacidad para orientar estratégicamente el establecimiento, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, las políticas sectoriales, y las características sociales, económicas y culturales del entorno. Además de la capacidad para formular planes y procesos que articulen las diferentes sedes del establecimiento.

En **Ejecución** el promedio fue de 93,6 puntos, lo cual quiere decir que los directivos docentes tienen la capacidad para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definidas.

Tabla 19. Gestión Académica.

COMPETENCIA	Nº PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Innovación y direccionamiento académico	76	90,9
Pedagógica y Didáctica	74	92,7
Total	150	91,8

Figura 19. Gestión Académica.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



En **Pedagógica y didáctica** el promedio fue de 92,7 puntos, lo que indica que los directivos docentes están en capacidad de aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes.

En **Innovación y direccionamiento académico** el promedio fue de 90,9 puntos, esto indica que los directivos docentes están en capacidad para ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, y en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno. También poseen la capacidad para aumentar los índices de cobertura, permanencia y calidad.

Tabla 20. Gestion Administrativa.

COMPETENCIA	N° PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Administración de Recursos	83	92,8
Gestión del Talento Humano	80	92,0
Total	163	92,4

Figura 20. Gestion Administrativa.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

En **Administración de recursos** el promedio fue de 92,8 puntos, lo que indica que los directivos docentes tiene la capacidad para hacer uso eficiente de los recursos de la institución, y asegurar a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones. Además poseen el conocimiento de los procesos administrativos necesarios para el funcionamiento de la institución y la capacidad para regularlos.

En **Gestión del talento humano** el promedio fue de 92 puntos, lo cual indica que los directivos docentes están en la 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.

Tabla 21. Gestion Comunitaria.

COMPETENCIA	N° PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Comunicación institucional	82	91,4
Interacción con la comunidad y el entorno	82	92,0
Total	164	91,7

Figura 21. Gestion Comunitaria.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



En **Comunicación institucional** el promedio fue de 91,4 puntos, esto indica que los directivos docentes tienen la capacidad para crear canales de comunicación efectivos entre diferentes estamentos de la comunidad educativa y propiciar un ambiente favorable para la convivencia armónica, la creación de identidad, el desarrollo de competencias ciudadanas y la ejecución de proyectos institucionales.

En **Interacción con la comunidad y el entorno** el promedio fue de 92 puntos, lo cual indica que los directivos docentes tienen la capacidad para articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades del mismo. Así son capaces de crear redes de apoyo que potencien el logro de las metas institucionales y propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

Tabla 22. Competencias Comportamentales.

COMPETENCIA	N° PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Compromiso social e institucional	39	96,1
Iniciativa	14	96,1
Liderazgo	54	92,8
Negociación y mediación	32	91,5
Orientación al logro	15	95,1
Relaciones interpersonales y comunicación	38	94,2
Trabajo en equipo	58	93,2
Total	250	93,8

Figura 22. Competencias Comportamentales.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

Las competencias comportamentales en las cuales se evaluaron el mayor número de directivos docentes son **Trabajo en Equipo**, para la cual hubo 58 directivos docentes evaluados, **Liderazgo**, para la cual hubo 54 directivos docentes evaluados y **Compromiso Social e Institucional**, para la cual hubo 39 directivos docentes evaluados.

La competencia con el puntaje más alto fue **Compromiso Social e Institucional e Iniciativa**, con un promedio de 96,1 puntos y un total de 53 directivos docentes evaluados, seguida de la **Orientación al Logro**, con un promedio de 95.1 puntos y un total de 15 directivos docentes evaluados.

Los directivos docentes que poseen una calificación por encima de 90 puntos:

- En **Liderazgo** están en la capacidad de motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional.



- En **Comunicación y relaciones interpersonales** están en la capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza.
- En **Trabajo en equipo** poseen la capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar y establecer relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos.
- En **Negociación y mediación** tienen la capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto.
- En **Compromiso social e institucional** poseen la capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales.
- En **Iniciativa** están en la capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como de proponer y emprender alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones de la institución.
- En **Orientación al logro** están en la capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo.



COMPETENCIAS EVALUADAS A DOCENTES

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Analizando las competencias funcionales de los Docentes evaluados del departamento de Caldas encontramos que el promedio de cada competencia es superior a 90 puros en una escala de 1 a 100 puntos.

Tabla 23. Gestión Académica.

COMPETENCIA	Nº PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Dominio curricular	1572	92,5
Evaluación del aprendizaje	1583	91,4
Pedagógica y Didáctica	1577	92,1
Planeación y organización académica	1571	91,9
Total	6303	92,0

Figura 23. Gestión Académica.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.



El promedio en la competencia **Dominio curricular** fue de 92,5 puntos, lo cual indica que los docentes evaluados tienen la capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales. Además involucran el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo.

En **Planeación y organización académica** el promedio fue de 91,9 puntos, esto indica que los docentes tienen la capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje.

En **Pedagógica y didáctica** el promedio fue de 92.1 puntos, lo cual indica que los docentes poseen la capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes.

En **Evaluación del aprendizaje** el promedio fue de 91,4 puntos, indicando que los docentes tienen la capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes.

Tabla 24. Gestión Administrativa.

COMPETENCIA	N° PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Seguimiento de procesos	1571	91,7
Uso de recursos	1537	92,1
Total	3108	91,9

Figura 24. Gestion Administrativa.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

En **Uso de recursos** el promedio fue de 92,1 puntos, lo cual indica que los docentes tienen la capacidad para manejar y cuidar los recursos que la institución pone a su disposición, así como para velar porque la comunidad educativa los preserve en óptimas condiciones.

En **Seguimiento de procesos** el promedio fue de 91,7 puntos, esto indica que los docentes poseen la capacidad para cumplir las condiciones de funcionamiento de los establecimientos y respetan los canales de comunicación. Además se involucran en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales.



Tabla 25. Gestion Comunitaria.

COMPETENCIA	N° PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Comunicación institucional	1588	91,7
Interacción con la comunidad y el entorno	1652	91,9
Total	3240	91,8

Figura 25. Gestión Comunitaria.



Fuente: Sistema de Información Lógico Humano.

En **Comunicación institucional** el promedio fue de 91,7 puntos, lo cual indica que los docentes poseen la capacidad para interactuar con los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas.

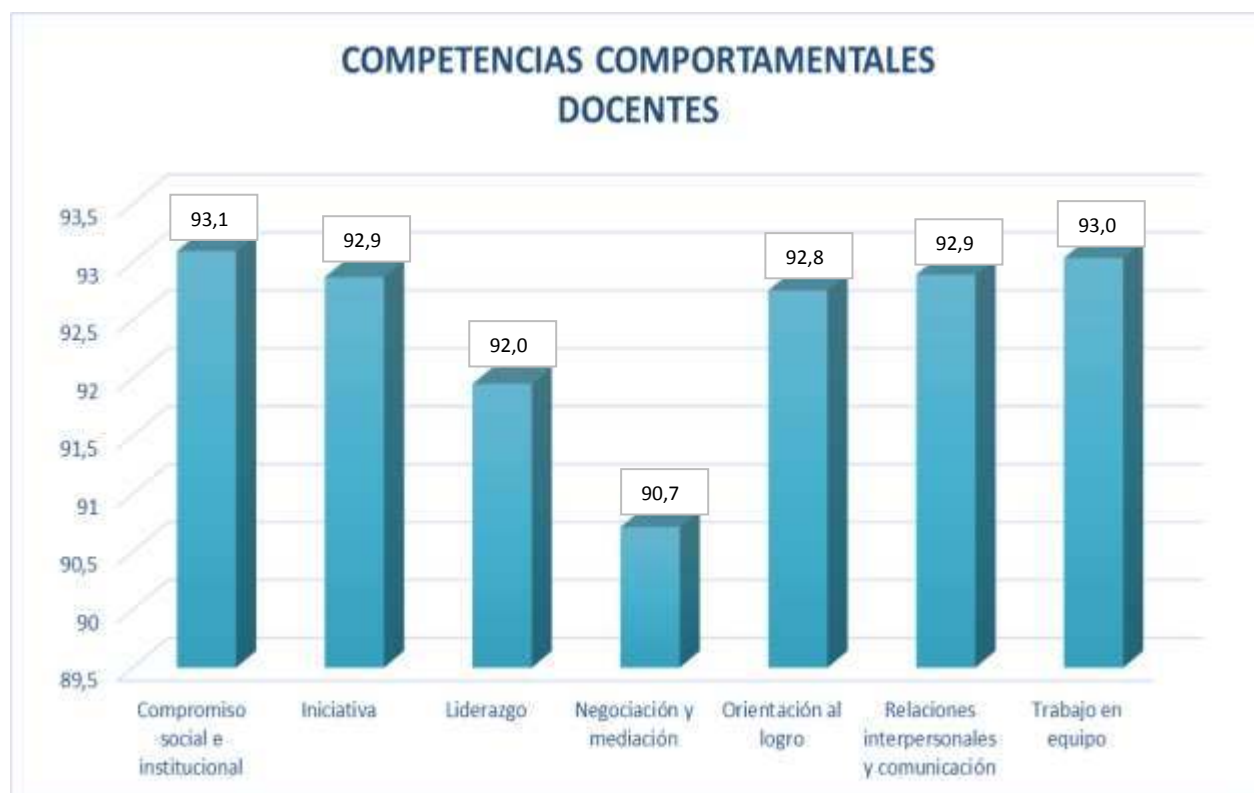
En **Interacción con la comunidad y el entorno** el promedio fue de 91.9 puntos, lo cual establece que los docentes poseen la capacidad para vincular a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad.



Tabla 26. Competencias Comportamentales.

COMPETENCIA	N° PERSONAS EVALUADAS	PROMEDIO CALIFICACIÓN
Compromiso social e institucional	1088	93,1
Iniciativa	412	92,9
Liderazgo	907	92,0
Negociación y mediación	280	90,7
Orientación al logro	361	92,8
Relaciones interpersonales y comunicación	661	92,9
Trabajo en equipo	1157	93,0
Total	4866	92,7

Figura 26. Competencias Comportamentales.





Las competencias comportamentales en las cuales se evaluaron el mayor número de docentes son **Trabajo en Equipo**, para la cual hubo 1157 docentes evaluados, **Compromiso Social e Institucional**, para la cual hubo 1088 docentes evaluados y **Liderazgo** para la cual hubo 907 docentes evaluados.

La competencia con el puntaje más alto fue **Compromiso Social e Institucional**, con un promedio de 93,1 puntos y un total de 1088 docentes evaluados, seguida de **Trabajo en Equipo**, con un promedio de 93 puntos y un total de 1157 docentes evaluados.

Los docentes que poseen una calificación por encima de 90 puntos:

- En **Liderazgo** están en la capacidad de motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional.
- En **Comunicación y relaciones interpersonales** están en la capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza.
- En **Trabajo en equipo** poseen la capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar y establecer relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos.
- En **Negociación y mediación** tienen la capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto.
- En **Compromiso social e institucional** poseen la capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales.
- En **Iniciativa** están en la capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como de proponer y emprender alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones de la institución.



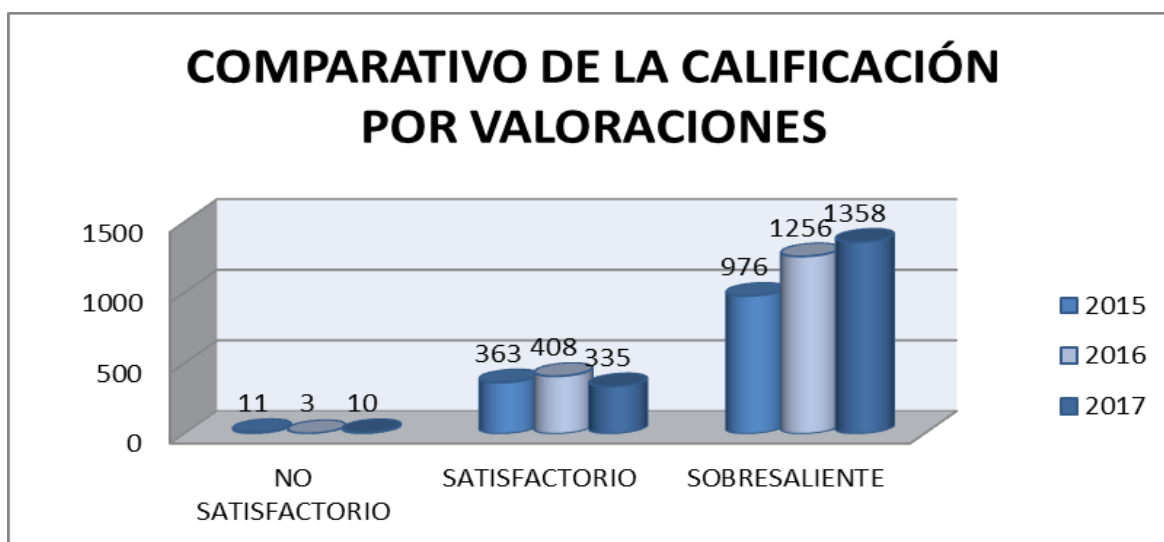
- En **Orientación al logro** están en la capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo.

Tabla 27. Comparativo Categoría de Desempeño / Años.

AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE	TOTAL
2010	1	447	600	1048
2011	0	742	611	1353
2012	1	828	710	1539
2013	64	836	644	1544
2014	6	767	722	1495
2015	11	363	976	1350
2016	3	408	1256	1667
2017	10	335	1358	1703

AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE
2010	0,1%	42,7%	57,3%
2011	0,0%	54,8%	45,2%
2012	0,1%	53,8%	46,1%
2013	4,1%	54,1%	41,7%
2014	0,4%	51,3%	48,3%
2015	0,8%	26,9%	72,3%
2016	0,2%	24,5%	75,3%
2017	0,6%	19,7%	79,7%

Figura 27. Comparativo Categoría de Desempeño / Años.



Se observa que en el año 2017 el número de personas que obtuvo calificación con desempeño **Sobresaliente** es superior a los últimos años, al igual que el número total de evaluados, el cual aumentó de 1667 personas en el año 2016 a 1703 personas en el año 2017. En el año 2017 el total de personas en desempeño sobresaliente fue de 1358, mientras que en el año 2016 fue de 1256, aumentó en 102 personas.

En la categoría de desempeño **Satisfactorio** disminuyó el total de evaluados, pasando de 408 personas en el año 2016 a 335 personas en el año 2017, esto equivale a 73 evaluados menos que en el año anterior.

En la categoría de desempeño **No Satisfactorio** disminuyó el total de evaluados, pasando de 3 personas en el año 2016 a solo 2 personas en el año 2017. Una disminución de 1 persona.

Se evidencia claramente que los resultados de la evaluación docente ha mejorado en el último año, esto gracias a las estrategias que ha venido implementando la secretaría de Educación del Departamento de Caldas, tanto en capacitación docente como en acompañamiento a las instituciones educativas.



Análisis y Uso de Resultados.

Tras haber realizado la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes o directivos docentes, que le correspondió evaluar, es importante consolidar la información para analizarla de manera integral. Este análisis agrupado de la información servirá para el diseño de acciones macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, la institución educativa y la entidad territorial. Para el análisis de la información es necesario:

Propiciar la reflexión del docente o directivo docente evaluado acerca del proceso en general y sobre sus resultados, así como sobre el compromiso con el mejoramiento de la calidad, a partir de su propio desarrollo personal y profesional.

Elaborar un plan de análisis de resultados, teniendo en cuenta las necesidades de Información de la institución educativa o la entidad territorial, con el apoyo del equipo de calidad de la institución educativa o de la secretaría de educación. Antes de realizar cualquier análisis, es importante determinar cómo se van a utilizar los resultados.

Consolidar los resultados de la evaluación de todos los docentes y directivos docentes evaluados, lo que implica calcular el promedio para las competencias que sea posible comparar, así como para el tipo de competencias (funcionales y comportamentales) y para el resultado total, a partir de los resultados finales individuales. Con los promedios obtenidos se podrán trazar perfiles gráficos generales del grupo de evaluados. Igualmente, es posible analizar los resultados generales agrupándolos según diferentes variables, entre las que se pueden mencionar: zona (rural/urbana), área (lenguaje, sociales, etc.), nivel (preescolar, básica primaria, básica secundaria y media), grado (1°, 2°, etc.), institución educativa, entre otras.

Al igual que en el análisis individual, debe examinarse la información de forma integral e identificar interacciones entre las competencias, para plantear posibles causas que expliquen el perfil del grupo. Este punto es de vital importancia, puesto que de la adecuada identificación de los factores causales dependerá la formulación de acciones que respondan oportuna y efectivamente a las necesidades de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados.

Elaborar un informe de resultados finales en el que se planteen las principales conclusiones del proceso. Se recomienda identificar aspectos comunes en los planes de desarrollo personal y profesional, para la definición de líneas generales de mejoramiento, bien sea a nivel institucional o de entidad territorial. En el



Recuadro 4 Guía 31, se describen los posibles usos de los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

Reportar a la secretaría de educación estos resultados, en los términos establecidos, para que ésta defina las acciones que va a implementar para el mejoramiento. Es necesario entregar además copia de todos los protocolos de evaluación diligenciados y firmados por evaluador y evaluado, para que la secretaría de educación se encargue de colocar esta copia en la historia laboral de cada docente o directivo docente evaluado.

Socializar los resultados para motivar compromisos colectivos. Es importante subrayar en esta socialización las oportunidades de mejoramiento, así como reconocer las principales fortalezas del grupo de docentes y directivos docentes evaluados. En el caso de la evaluación de docentes y coordinadores, estos deben darse a conocer a los diferentes miembros de la comunidad escolar, mientras que la secretaría de educación debe definir los criterios y contenidos de socialización de los resultados generales de la evaluación de rectores y directores rurales de la entidad territorial.

CONCLUSIONES

- Se denota el mejoramiento en la aplicación del instrumento evaluación con el objeto de mejorar las competencias en el personal docente y directivo docente.
- El aumento del personal docente en la categoría de desempeño sobresaliente (1358) debe coadyuvar a la mejoría en la calidad de la educación en las instituciones educativas del Departamento.
- Disminuye el personal docente ubicados en la categoría de desempeño No Satisfactoria (1) con relación al año 2016.
- El promedio de calificación en el aspecto comportamental para los docentes y directivos docentes es alto, por tal motivo se infiere que en aspectos como el Compromiso Social e Institucional, Trabajo en Equipo e Iniciativa, tienen relevancia en la conducta de los empleados.

RECOMENDACIONES

- Es importante continuar con la asistencia técnica a evaluados y evaluadores con el objeto de mejorar el conocimiento frente al procedimiento que se debe realizar al evaluar los factores funcionales y comportamentales.



- Antes de realizar el proceso de evaluación de los docentes y los directivos docentes, es importante que el evaluador conozca y comprenda el proceso, como lo establece la Guía N° 31 – Guía Metodológica para la evaluación Anual de desempeño. Con el fin de que no se presenten inconsistencias en la información cargada en el Sistema Lógico Humano.
- Es necesario que se cree en los docentes y directivos docentes, la cultura de la evaluación, como un estilo de vida que se basa en el hecho de entregar lo mejor de sí desde la cotidianidad, teniendo en cuenta que su fin último es el de mejoramiento personal y profesional.
- Los sistemas de información son un conjunto de elementos orientados al tratamiento y administración de datos e información, organizados y listos para su uso, generados para cubrir una necesidad u objetivo, por tal motivo es de vital importancia que Recursos Humanos y Hojas de Vida revise y actualice el sistema lógico humano con la información de los docentes y directivos docentes. Se encontró que hay algunos errores en la información y algunos campos incompletos como lo es el de formación profesional y el área de desempeño.
- En los casos presentados con los docentes que presentan un desempeño No Satisfactorio, los Directivos Docentes deben implementar los planes de mejoramiento y realizar el seguimiento efectivo para la superación de las debilidades presentadas en su desempeño.

BIBLIOGRAFIA

- Decreto No. 1278 de Junio 19 de 2002
- Decreto No. 3782 de 2 de octubre de 2007
- Guía No. 31 Guía Metodológica Evaluación Anual del Desempeño Laboral.
- <http://www.mineducacion.gov.co>
- Sistema de Información de Planta de Personal “SISTEMA LÓGICO HUMANO”.
- Informe Evaluación Anual de Desempeño 2016 (Departamento de Caldas).