



INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO

DOCENTES Y DIRECTIVOS
DOCENTES

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE BUCARAMANGA
2024

Contenido

Introducción	3
Metodología de la Evaluación.....	4
Resultados	4
Distribución de evaluados según nivel	6
Distribución de directivos docentes según nivel.....	6
Distribución de docentes según nivel	6
Comparativo de distribución de docentes según nivel (2021–2024)	7
Análisis comparativo de distribución de docentes según nivel (2021–2024)	8
Comparativo de docentes según área – 2019 vs 2024	9
Porcentaje en cada categoría según resultado de la evaluación	10
Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.....	10
Distribución de directivos docentes según categoría de desempeño – 2024	10
Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación	11
Distribución de docentes según categoría de desempeño – 2024	11
Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados	14

Introducción

La evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente está regulada por el artículo 2 del Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, el cual la define como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados obtenido a través de su gestión como formador”. Este proceso implica la recopilación sistemática de información relacionada con el ejercicio profesional de los educadores, con el propósito de valorar dicha información en función de un conjunto de indicadores previamente definidos, conocidos y socializados con cada docente de las instituciones y centros educativos oficiales.

La evaluación tiene como propósitos fundamentales: caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y áreas de mejora, y promover acciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional. Se trata de un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias.

Entendida como un proceso permanente, la evaluación se desarrolla a lo largo de todo el año escolar, lo cual permite realizar un seguimiento constante y estructurado al desempeño profesional, en función de los compromisos adquiridos en cada vigencia. Esta continuidad garantiza la recolección de información representativa, evitando juicios basados en observaciones aisladas, lo que permite emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de cada evaluado.

El carácter sistemático de la evaluación exige una planificación rigurosa del proceso, la ejecución metódica de actividades orientadas a la recolección y análisis de información, así como el seguimiento a los compromisos derivados de la evaluación, con el fin de verificar su impacto en el desarrollo del docente o directivo docente. Estas condiciones aseguran el rigor del proceso y contribuyen a su objetividad.

Asimismo, la evaluación representa un ejercicio reflexivo y de introspección, que promueve transformaciones en las actitudes y concepciones de los educadores frente al proceso evaluativo, con el objetivo de fortalecer su práctica pedagógica y sus resultados.

En síntesis, la evaluación anual de desempeño se constituye en un componente esencial para el mejoramiento continuo de la calidad educativa, al permitir la identificación de aciertos y oportunidades de mejora que inciden de manera directa en la formulación de planes de mejoramiento institucional, así como en el crecimiento profesional y personal de los docentes y directivos docentes.

Este documento presenta el informe correspondiente al año lectivo 2024 sobre el subproceso de evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos

docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002, en las Instituciones Educativas Oficiales del municipio de Bucaramanga.

Junto a la consolidación de los resultados obtenidos, se incluye un análisis integral que busca servir como insumo para la definición de acciones por parte de la Secretaría de Educación de Bucaramanga, orientadas al fortalecimiento del proceso evaluativo, en consonancia con los principios, características y tipos de evaluación definidos por el Ministerio de Educación Nacional y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Metodología de la Evaluación

De acuerdo con la Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional, la evaluación anual de desempeño laboral requiere la recolección permanente de evidencias que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados.

Para tal fin, se deben emplear diversos instrumentos que permitan obtener información confiable y pertinente sobre múltiples aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, incluyendo mediciones objetivas del desempeño y los resultados obtenidos.

Los instrumentos utilizados son: la carpeta de evidencias, los instrumentos de apoyo, el protocolo y la escala de calificación. La valoración de cada competencia, basada en las contribuciones individuales y actuaciones intencionales, así como el resultado final de la evaluación, se expresa en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, asociada a las categorías cualitativas establecidas, tal como se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1

Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa (guía 31).

CATEGORIA DE DESEMPEÑO	PUNTAJE
Sobresaliente	Entre 90 y 100 puntos
Satisfactorio	Entre 60 y 89 puntos
No satisfactorio	Entre 1 y 59 puntos.

Resultados

Durante el desarrollo del proceso de Evaluación Anual de Desempeño correspondiente a la vigencia 2024, fueron evaluados un total de 1.110 funcionarios pertenecientes a la planta educativa oficial del municipio de Bucaramanga.

distribuidos en 1.041 docentes y 69 directivos docentes. Esta distribución equivale a una cobertura del 93,8 % para el grupo docente y del 6,2 % para el grupo directivo docente, reflejando así el compromiso institucional con el seguimiento riguroso y el fortalecimiento del talento humano en todos los niveles del sistema educativo oficial. La información consolidada se presenta de forma integral, permitiendo una visualización general de la participación de los evaluados, sin segmentación por cargos específicos. Esta modalidad de presentación proporciona una perspectiva clara y funcional del alcance del proceso, en concordancia con las categorías institucionales definidas por el Ministerio de Educación Nacional.

La organización de los resultados en dos grupos docentes y directivos docentes facilita el análisis cuantitativo, al permitir una apreciación precisa de la magnitud de la participación y del cumplimiento de los criterios establecidos para la evaluación. Esta estructura metodológica resalta el carácter sistemático, ordenado y coherente del proceso, favoreciendo su articulación con las estrategias de gestión institucional y con los procesos orientados al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

A continuación, se presenta la distribución del número y porcentaje de evaluados según su ubicación territorial, lo cual permite identificar la participación de docentes y directivos docentes en el proceso de Evaluación Anual de Desempeño 2024 en las distintas zonas del municipio de Bucaramanga.

Tabla 2 Total, de docentes evaluados
ubicación.

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	50	4.8%
Urbana	991	95.2%
TOTAL	1041	100%

Nota. Fuente elaboración propia

Tabla 3, Total, de directivos docentes según zona de
evaluados según zona de ubicación.

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	5	7.2%
Urbana	64	92.8%
TOTAL	69	100%

Nota. Fuente elaboración propia

De acuerdo a la zona de ubicación, el número de docentes y directivos docentes evaluados en la **zona rural** del municipio fue de **55 personas**, las cuales corresponden al **4.95%** del total de **1.110 evaluados** en la Entidad Territorial Certificada.

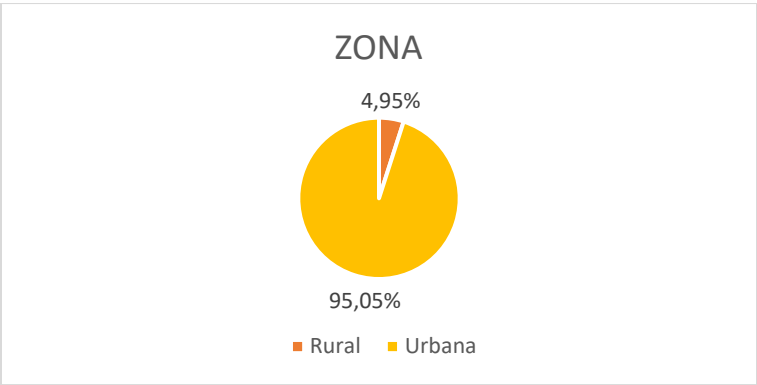


Figura 1 Porcentaje de distribución por zona

Distribución de evaluados según nivel

Distribución de directivos docentes según nivel

En la distribución de directivos docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de directivos docentes evaluados en 2024 se concentra en el grupo **“Sin Asignación Directa”**, con un porcentaje del **89.9%**, correspondiente a cargos como rectores o coordinadores que no están vinculados a un nivel educativo específico. Le siguen los grupos de **“Secundaria”** con el **5.8%**, **“Primaria”** con el **2.9%**, y finalmente **“Preescolar”** con el **1.4%**.

Tabla 4

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	1	1.4
Primaria	2	2.9
Secundaria	4	5.8
Sin Asignación Directa	62	89.9
TOTAL	69	100.0

Nota. Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2024)

Distribución de docentes según nivel

En la distribución de docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de docentes evaluados en 2024 se concentra en el grupo de **Secundaria**, con un **56.1%**, seguido por el grupo de **Primaria** con un **34.6%**, luego **Preescolar** con un **6.9%**, y finalmente el grupo de **Sin Asignación Directa** (orientadores u otros roles no vinculados a un nivel específico) con un **2.4%**.

Tabla 5

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	72	6.9
Primaria	360	34.6
Secundaria	584	56.1
Sin Asignación Directa	25	2.4
TOTAL	1041	100.0

Nota. Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2024)

Comparativo de distribución de docentes según nivel (2021–2024)

En la distribución de docentes según nivel, se mantiene la tendencia en la que el mayor número de docentes evaluados se concentra en el nivel de **Básica Secundaria**. Para el año **2024**, este grupo representa el **56.1%** del total, con **584 docentes evaluados**. Le sigue el nivel de **Primaria**, con **360 docentes** que equivalen al **34.6%**, luego **Preescolar**, con **72 docentes (6.9%)**, y finalmente el grupo de **Sin Asignación Directa**, conformado por **25 docentes**, correspondiente al **2.4%**.

A continuación, se presenta el comportamiento comparativo entre los años 2021 y 2024:

Tabla 6

Comparativo histórico de docentes evaluados según nivel

	2021	2022	2023	2024
Nivel	Número	Número	Número	Numero
Ciclo complementario normal			1	
Preescolar	88	86	82	72
Primaria	420	405	389	360
Secundaria	635	632	628	584
Sin asignación directa	28	29	30	25
TOTAL	1171	1152	1130	1041

Análisis comparativo de distribución de docentes según nivel (2021–2024)

En **Básica Secundaria y Media**, el número de docentes evaluados ha presentado una disminución progresiva, pasando de **635 docentes en 2021**, a **628 en 2023**, y finalmente a **584 en 2024**.

En el nivel de **Preescolar**, se observa una reducción similar, con **88 docentes evaluados en 2021**, **82 en 2023** y **72 en 2024**, lo que representa una tendencia leve pero sostenida de disminución.

En **Básica Primaria**, el número de docentes evaluados también se ha reducido: de **420 en 2021** a **389 en 2023**, y a **360 en 2024**.

Estos datos muestran una tendencia de ajuste en la distribución del personal docente evaluado por nivel, evidenciando una disminución continua en los tres niveles principales del sistema educativo durante el período 2021–2024.

Distribución de docentes según área – 2024.

De los **1.041 docentes evaluados** en la Entidad Territorial Certificada en el año 2024, se observa que el mayor número de docentes se ubica en el área de **Matemáticas**, con **95 docentes**, lo que corresponde al **9.1%** del total. Le siguen las áreas de **Idioma Extranjero - inglés**, con **86 docentes (8.3%)**, y **Humanidades y Lengua Castellana**, con **82 docentes**, correspondientes al **7.9%**.

Otras áreas con participación significativa son **Ciencias Naturales y Educación Ambiental** con **54 docentes (5.2%)**, **Ciencias Sociales** con **39 docentes (3.7%)**, y **Educación Física, Recreación y Deporte** con **28 docentes (2.7%)**.

Estas cifras reflejan la distribución funcional del personal docente según su campo de formación y desempeño, en los niveles de preescolar, básica y media.

Tabla 7

Distribución de docentes según Área

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Economicas y Política	2	0.2
Ciencias Naturales Física	24	2.3
Ciencias Naturales Química	34	3.3
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	54	5.2
Ciencias Sociales	39	3.7
Educ. Artística - Artes Plásticas	9	0.9
Educ. Artística - Danzas	3	0.3
Educ. Artística - Música	11	1.1
Educ. Ética y en Valores	1	0.1
Educ. Física Recreación y Deporte	28	2.7
Educ. Religiosa	12	1.2
Filosofía	14	1.3
Humanidades y Lengua Castellana	82	7.9
Idioma Extranjero Inglés	86	8.3
Matemáticas	95	9.1
No Aplica	32	3.1
TOTAL	526	100.0

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

Comparativo de docentes según área – 2019 vs 2024

Los docentes se encuentran organizados por áreas para el proceso de evaluación y el desarrollo de su ejercicio profesional. A continuación, se presenta la distribución por área y la variación que se observa entre los años **2019 y 2024** en la Entidad Territorial Certificada de Bucaramanga.

Para el año **2024**, se evaluaron **526 docentes** clasificados por área de desempeño. Las áreas con mayor concentración son **Matemáticas** con **95 docentes (9.1%)**, seguida por **Idioma Extranjero – Inglés** con **86 docentes (8.3%)** y **Humanidades y Lengua Castellana** con **82 docentes (7.9%)**.

Comparativamente, estas tres áreas han mantenido una participación destacada desde 2019, reflejando una tendencia sostenida en la asignación de personal docente en los campos de mayor carga horaria e impacto curricular. Las demás áreas, como Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y Educación Física, también conservan una participación representativa dentro de la estructura académica.

En relación con el comparativo de evaluación según área para el periodo **2019–2024**, no se evidencian variaciones significativas en la cantidad de docentes evaluados por área. La mayoría de las áreas se mantienen con cifras similares a lo largo de los años.

Se resalta únicamente la permanencia en **cero docentes evaluados desde el año 2020** en el área de **Educación Artística – Artes Escénicas**, la cual en **2019 contaba con un docente evaluado**.

De igual manera, se observa una **disminución en el número de docentes evaluados en Básica Primaria**, pasando de **427 docentes en 2019** a **360 docentes en 2024**, reflejando una reducción paulatina durante el periodo evaluado.

Porcentaje en cada categoría según resultado de la evaluación

Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.

Tabla 8
Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría

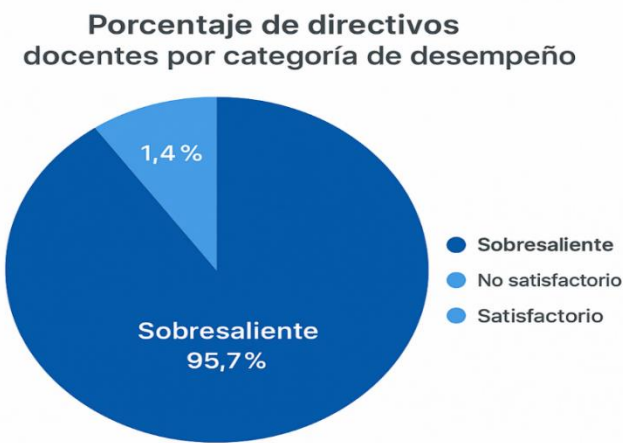
Porcentaje de directivos docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
Sobresaliente	66	95.7
Satisfactorio	1	1.4
No satisfactorio	2	2.9
TOTAL	69	100.0

Distribución de directivos docentes según categoría de desempeño – 2024

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial sobre las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los **69 directivos docentes evaluados** en la Entidad Territorial Certificada durante el año **2024**, el **95.7%** se ubica en la **categoría Sobresaliente** (puntaje entre **90 y 100 puntos**), el

1.4% en la categoría Satisfactorio (puntaje entre 60 y 89 puntos) y el 2.9% en la categoría No Satisfactorio (puntaje inferior a 60).

Figura 2
. Directivos docentes por categoría de desempeño



Nota. La figura muestra el porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño. Fuente: Sistema de información Humano.

Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación

Tabla 9
Porcentaje de docentes por categorías

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
Sobresaliente	993	95.4
Satisfactorio	47	4.5
No satisfactorio	1	0.1
TOTAL	1041	100.0

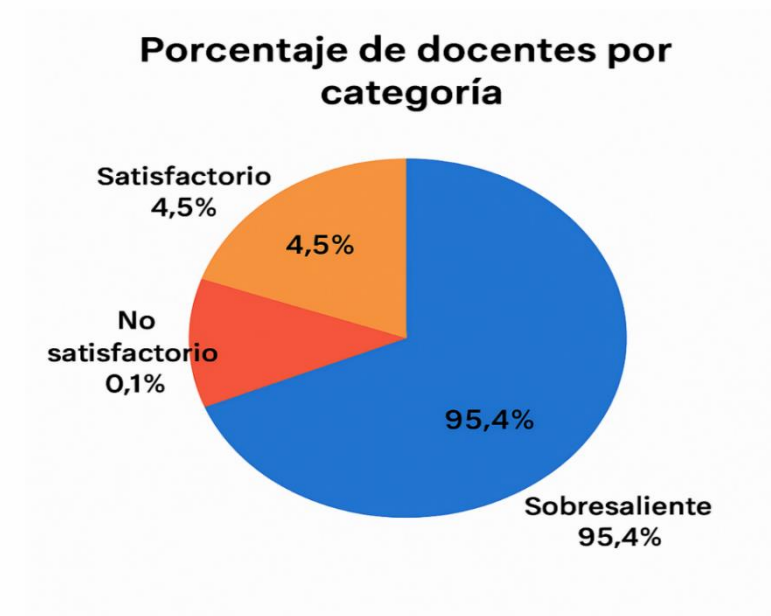
Distribución de docentes según categoría de desempeño – 2024

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial en relación con las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los **1.041 docentes evaluados** en la Entidad Territorial Certificada durante el año **2024**, el

www.bucaramanga.gov.co

95.4% se ubica en la **categoría Sobresaliente**, es decir, obtuvo un puntaje entre **90 y 100 puntos**. Por su parte, el **4.5%** se encuentra en la **categoría Satisfactorio**, con puntajes entre **60 y 89 puntos**, y el **0.1%** fue clasificado en la **categoría No Satisfactorio**, con puntajes inferiores a 60.

Figura 3
. Distribución de docentes por categoría.



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes por categoría de desempeño. Fuente: Sistema de información Humano.

Promedio de las competencias en los evaluados – 2024

Las **competencias funcionales** corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos, y se explican detalladamente en la **Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional**.

Según los resultados obtenidos en la **evaluación del año 2024**, las competencias que presentaron los **puntajes promedio más bajos** entre los **directivos docentes** evaluados se encuentran dentro del componente de **Gestión administrativa**, específicamente en las competencias de **Pedagógica y didáctica e Innovación y direccionamiento de procesos académicos**, con **96.8 y 96.9 puntos** sobre 100, respectivamente.

Por otro lado, los **puntajes promedio más altos** se evidenciaron en el componente de **Gestión comunitaria**, con **Negociación y mediación** alcanzando **98.4 puntos**, y **Compromiso social e institucional** con **98.3 puntos** sobre 100.

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 -100)

Tabla 10. Promedio de las competencias en el grupo de directivos docentes evaluados

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	69	50	100	95.4	8.3
Pedagógica y didáctica	69	50	100	95.2	8.3
Gestión del talento humano	69	50	100	95.8	8.2
Administración de recursos	69	50	100	95.6	8.3
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	69	50	100	95.7	8.2
Comunicación institucional	69	50	100	95.5	8.6
Interacción con la comunidad y el entorno	69	50	100	95.7	8.5
GESTIÓN COMUNITARIA	69	50	100	95.6	8.5
Orientación al logro	20	94	100	97.3	1.8
Negociación y mediación	16	50	100	93.8	12.7
Iniciativa	8	95	100	97.9	1.4
Compromiso social e institucional	42	50	100	95.1	10.4
Comunicación y relaciones interpersonales	30	50	100	96.1	8.9
Liderazgo	48	50	100	94.9	10.1
Trabajo en equipo	43	80	100	96.7	3.3
GESTIÓN ACADÉMICA	69	50	100	95.3	8.3
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	69	50	100	95.7	8.5

Tabla 11. Porcentaje de competencias en el grupo de directivos docentes evaluados.

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	48	23.2
Comunicación y relaciones interpersonales	30	14.5
Trabajo en equipo	43	20.8
Negociación y mediación	16	7.7
Compromiso social e institucional	42	20.3
Iniciativa	8	3.9
Orientación al logro	20	9.7
TOTAL	207	100.0

Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente, definidas en la ley y los reglamentos que dan una clara explicación en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional. Según los resultados obtenidos de la evaluación de los docentes en 2024, las competencias que presentaron puntajes más bajos en las evaluaciones de docentes se encuentran las competencias de seguimiento a procesos con un puntaje de 20 sobre 100.

Los puntajes más altos se encuentran en las competencias de diagnóstico y orientación, participación y convivencia con un puntaje de 96 sobre 100.

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 – 100)

Tabla 12. Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Pedagógica y didáctica	1041	50	100	96.2	4.1
Seguimiento de procesos	1041	59	100	96	4.1
Uso de recursos	1041	50	100	96.2	4.2
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1041	55	100	96.1	4
Comunicación institucional	1041	59	100	96	4.1
Interacción con la comunidad y el entorno	1041	59	100	95.8	4.1
GESTIÓN COMUNITARIA	1041	59	100	95.9	4
Orientación al logro	384	10	100	95.7	6.7
Iniciativa	321	80	100	96.4	3.2
Negociación y mediación	99	85	100	95.7	3.7
Comunicación y relaciones interpersonales	357	50	100	96.1	5.2
Compromiso social e institucional	637	60	100	96.1	4
Trabajo en equipo	802	50	100	96.1	4.4
Liderazgo	523	10	100	95.4	6.6
GESTIÓN ACADÉMICA	1041	50	100	96.2	3.9
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	1041	23.33	100	96	4.9
PUNTAJE TOTAL	1041	52.25	100	96.1	3.9

Tabla 13. Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	523	16.7
Comunicación y relaciones interpersonales	357	11.4
Trabajo en equipo	802	25.7
Negociación y mediación	99	3.2
Compromiso social e institucional	637	20.4
Iniciativa	321	10.3
Orientación al logro	384	12.3
TOTAL	3123	100.0

Se puede observar que la competencia más destacada es Trabajo en equipo con 802 menciones (25.7%), seguida de Compromiso social e institucional con 637 (20.4%) y Liderazgo con 523 (16.7%). Luego se encuentran Orientación al logro con 384 (12.3%), Comunicación y relaciones interpersonales con 357 (11.4%), Iniciativa con 321 (10.3%), y finalmente Negociación y mediación, con 99 menciones (3.2%). En total, se registraron 3,123 competencias, lo que refleja una fuerte orientación hacia el trabajo colaborativo y el compromiso

institucional.

En resumen, las competencias más valoradas están relacionadas con el trabajo colaborativo y el compromiso institucional, mientras que habilidades como la negociación y mediación presentan una menor frecuencia, lo que podría ser un indicio de áreas menos desarrolladas o menos demandadas en los contextos analizados.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el análisis de los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño realizada a los docentes y directivos docentes vinculados bajo el Estatuto de Profesionalización Docente, establecido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, el Decreto 3782 de 2007, la Resolución CNCS 1970 de 2012 y la Guía No. 31 del Ministerio de Educación Nacional, se puede destacar que el 95% del personal evaluado se encuentra ubicado en la zona urbana del municipio de Bucaramanga, lo que corresponde con la composición de la planta educativa en esta Entidad Territorial Certificada.

Durante el año 2024, fueron evaluados 1.041 docentes y 69 directivos docentes. Del total de docentes, el 95.4% obtuvo una calificación sobresaliente, el 4.5% satisfactoria, y solo un docente (0.1%) fue clasificado como no satisfactorio. En cuanto a los directivos docentes, el 95.7% obtuvo calificación sobresaliente, mientras que un pequeño porcentaje se ubicó en las categorías satisfactoria (1.4%) y no satisfactoria (2.9%).

Con respecto a las competencias evaluadas, los docentes alcanzaron un puntaje promedio general de 96.1 puntos sobre 100, mostrando un comportamiento estable y con fortalezas notables en competencias como trabajo en equipo, compromiso institucional y relaciones interpersonales. Para los directivos docentes, el comportamiento fue similar, con un promedio general también sobresaliente, destacándose las competencias de iniciativa, orientación al logro y liderazgo como las de mejor resultado.

En contraste, las competencias con puntajes relativamente más bajos tanto en docentes como en directivos se concentraron en las dimensiones de seguimiento de procesos, innovación pedagógica, direccionamiento académico y pedagogía y didáctica, aunque siempre permaneciendo dentro del rango sobresaliente.

De manera cualitativa, los informes consolidados por las instituciones educativas permitieron identificar algunas debilidades recurrentes durante el proceso evaluativo, tales como:

- Incumplimiento parcial de funciones por parte de algunos docentes (cargue de notas, inasistencias, seguimiento a casos de convivencia).
- Débil planificación en el desarrollo y presentación de evidencias para la evaluación.
- Repetición de estrategias y falta de innovación en los proyectos pedagógicos.
- Limitaciones en el uso de metodologías activas y aprendizaje

significativo.

- Escasa atención diferenciada para estudiantes con discapacidad.
- Dificultades en la aplicación y comprensión del enfoque por competencias.
- Necesidad de fortalecer el uso de recursos, la sistematización de experiencias y la didáctica en el aula.

Se observa que en la mayoría de las instituciones educativas es necesario continuar fortaleciendo la comprensión y apropiación de los procesos evaluativos como estrategia para la mejora continua. En especial, resulta clave reforzar la etapa de formulación de contribuciones individuales, articulándolas de manera clara con las metas institucionales (PEI, PMI, POA) y los objetivos trazados por la entidad territorial.

Adicionalmente, se debe promover en los evaluadores un rol activo en la socialización de los resultados, motivando a los docentes a reflexionar sobre sus funciones, el sentido de su evaluación y las metas colectivas del sistema educativo.

En este sentido, la Evaluación de Desempeño debe estar articulada con los resultados académicos de los estudiantes y, en el caso de los directivos docentes, con los indicadores de gestión institucional, permitiendo una visión integral del impacto del ejercicio profesional sobre la calidad educativa en el municipio.

Recomendaciones

Para los Establecimientos Educativos:

Cumplir y hacer seguimiento riguroso a las orientaciones emitidas por la Secretaría de Educación Municipal para el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño, conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional en la Guía No. 31.

Garantizar la rigurosidad y coherencia metodológica del proceso evaluativo, promoviendo la reflexión pedagógica sobre la práctica docente, y asegurando que las evidencias entregadas correspondan con los compromisos establecidos.

Socializar y aplicar de manera efectiva los resultados de la evaluación, integrándolos como insumo para la formulación de los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI), el Plan Operativo Anual (POA) y los procesos de formación docente.

Fortalecer la planeación y seguimiento a las contribuciones individuales,

www.bucaramanga.gov.co

asegurando que estén alineadas con las metas institucionales y educativas de la Entidad Territorial Certificada.

Asegurar el cumplimiento del cronograma definido mediante resolución para las etapas del proceso, garantizando tiempos adecuados para la planeación, evaluación, seguimiento y revisión de compromisos.

Diseñar e implementar planes de desarrollo profesional personalizados, con base en los resultados de la evaluación, que atiendan a las áreas con mayor necesidad de fortalecimiento como: innovación pedagógica, planeación didáctica, atención a la diversidad y uso de estrategias activas de aprendizaje.

Fortalecer la cultura de la evaluación formativa, promoviendo procesos que no solo cumplan con el componente técnico, sino que aporten al mejoramiento integral de la calidad educativa en el aula y en la gestión institucional.

Articular los resultados de la evaluación con procesos de autoevaluación institucional, de modo que sean considerados como herramienta clave para la toma de decisiones pedagógicas, administrativas y de gestión.

Reportar oportunamente las novedades administrativas que impidan la aplicación del proceso evaluativo (incapacidades, comisiones, traslados, etc.), para su respectiva atención por parte de la Secretaría de Educación.

Responder a los recursos interpuestos por los evaluados (reposición y apelación), con fundamento en los procedimientos legales y normativos establecidos.

Para la Secretaría de Educación:

Emitir las orientaciones técnicas y operativas del proceso evaluativo 2025, con base en el análisis de los resultados 2024, consolidando criterios claros que fortalezcan la transparencia, pertinencia y utilidad del proceso.

Capacitar y actualizar a los evaluadores, con enfoque en competencias normativas, pedagógicas y técnicas del proceso de evaluación anual de desempeño y periodo de prueba, con especial énfasis en el uso de evidencias y construcción de compromisos evaluables.

Acompañar activamente a los establecimientos educativos durante todas las fases del proceso, brindando soporte técnico, jurídico y metodológico que fortalezca la calidad del ejercicio evaluativo.

Analizar institucionalmente los resultados consolidados de la evaluación de desempeño, y promover el uso estratégico de esta información para orientar políticas de formación docente y toma de decisiones administrativas.