



INFORME DE AUTOEVALUACIÓN

Institución: COLEGIO COMPUSOCIAL

Responsable: PERSONAL ADMINISTRATIVO, PERSONAL DOCENTE, ESTUDIANTES EN GENERAL Y LOS DIFERENTES ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN.

Dirección: CARRERA 45 49-60

Teléfono: 512 16 66

Dirección de correo electrónico: compusocial@compuestudio.edu.co

1. Introducción

En La Corporación para el desarrollo social COMPUSOCIAL por tratarse de una Institución educativa que reunirá una población heterogénea en cuanto a edad, status cultural y económico, condiciones académicas y laborales, entre otras, tendrá como principio formativo la sensibilización del estudiantado, los docentes, la administración y personal de servicio para concientizarlos sobre la base de las diferencias individuales y el respeto al ser humano, sin distingos de ninguna clase, para que cada cual se sienta poseedor de su propio espacio y pueda interrelacionarse con los demás en un ambiente amable, de mutua ayuda y con ideales que den lugar a la participación comunitaria.

El Proyecto Educativo Institucional PEI del “Colegio COMPUSOCIAL” es un plan escrito y detallado de los componentes y elementos necesarios a aplicar en la educación de jóvenes y adultos, con el único fin de compartir saberes, capacidad de servicio y una formación humana desarrollada en valores.

Una gran tarea que se propone el Colegio COMPUSOCIAL es mantener la objetividad, procurando la calidad del servicio y sobre todo mantener un ambiente de calidad humana que fortalezca el bienestar ciudadano. Además se ha ajustado el plan de estudio conforme a las disposiciones establecida en la legislación educativa, partiendo de las fortalezas y debilidades de la comunidad en general.

Los criterios de evaluación que orientan el Plan de Mejoramiento de la institución, el cual busca garantizar una enseñanza de alta calidad y competencia, se trabaja en aspectos relacionados con la evaluación académica, evaluación de desempeño y evaluación de recursos.

Evaluación Académica: en esta se miden los resultados académicos de los estudiantes, la aplicabilidad del Proyecto Educativo Institucional PEI.

Evaluación de Desempeño: se realiza en dos momentos en el semestre una verbal y otra escrita, dirigida por el jefe inmediato, teniendo en cuenta tanto las competencias institucionales como las funcionales de cada cargo.

Evaluación de Recursos: se realiza desde el Consejo Directivo con la participación del departamento técnico.

El proceso evaluativo parte de unas entradas y salidas que arrojan las debilidades y fortalezas del colegio y a su vez orienta el plan de mejoramiento.

Entradas:

Encuesta de satisfacción dirigida a los estudiantes y a los padres de familia.

Evaluación de desempeño.

Resultado de los estudiantes en las pruebas saber 11.

Salidas:

Resultado del informe de interventoría.

Resultado de las evaluaciones.

2. PROGRAMA CURRICULAR

Dentro del currículo se tiene un modelo pedagógico que orienta el que hacer educativo desde el plan de estudios, los proyectos normativos y optativos y el plan operativo, permitiendo evaluar en determinado momento el desarrollo procesal de objetivos, metas y planes que se trazan anualmente.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORA	URGENCIA	IMPORTANCIA
Planes de área acordes con los estándares curriculares.	Espacios institucionales que permitan la discusión y actualización del programa curricular.	Generar espacios donde intervengan todos los entes institucionales para la discusión del programa curricular.	Media.	Alta.
Se cuenta con un blog para difundir los programas curriculares.		Utilizar el blog para difundir el programa curricular.	Media.	Alta.
Correspondencia entre el programa curricular con la misión y la visión institucional.		Jornadas pedagógicas que permitan retroalimentar el programa curricular.	Media.	Alta.

2. 1. Dirección y Planificación

Los responsables tienen definida la planificación del programa curricular que incluye los instrumentos y actuaciones para la gestión y acciones de mejora continua.

Cada uno los docentes de la institución conocen el programa curricular, ya que participan en la elaboración, ejecución y propuestas para su mejora.

2.2. Gestión y Organización

El programa curricular se comunica y se difunde.

Se comunica a las personas que en el momento lo necesitan, pero no se difunde a profundidad, ya que por lo general esta documentación reposa en el departamento administrativo.

La organización de la propuesta educativa se adecua a la estructura y objetivos del programa curricular.

La propuesta educativa está diseñada de acuerdo a los objetivos propuestos para cada nivel y a las necesidades de la población educativa.

Los resultados del programa curricular, los resultados en los egresados y los resultados en la sociedad, se tienen en cuenta para la mejora y revisión del programa curricular.

Los aportes de los egresados son tenidos en cuenta debido a que nos permiten fortalecer el programa curricular con la experiencia que ellos adquieren en su vida social y laboral.

3. RECURSOS HUMANOS

La Institución cuenta con un diseño de perfiles por competencias para cada cargo, el cual pretende además del cumplimiento de las responsabilidades, el desarrollo de las competencias institucionales y funcionales en cada uno de los miembros de la organización.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORA	URGENCIA	IMPORTANCIA
Personal idóneo en cada una de las áreas.	Docentes y estudiantes en proyectos de investigación.	Formar semilleros de investigación que involucren a docentes y a estudiantes.	Media.	Alta.
Personal administrativo y de servicios que cumplen unas responsabilidades adecuada.	Distintivo que permita identificar a cada uno de los miembros de la institución.	Carnetización del personal	Baja.	Media.
Trabajo en equipo en la mayoría del personal administrativo y de servicios.	Mayor compromiso con las actividades por parte de algunos miembros de la institución.	Fomentar un mayor compromiso frente a los objetivos institucionales.	Baja.	Media.

3.1. Personal académico

El personal académico es adecuado a los objetivos del programa curricular y a los requerimientos de las disciplinas del mismo.

Para el desarrollo del programa curricular y como exigencia de secretaria de educación el personal académico es idóneo para cada una de las áreas y/o asignaturas, así mismo por situaciones específicas de horarios y personal disponible, algunos docentes trabajan en áreas transversales como la ética y la región.

El personal académico está implicado en actividades de investigación, desarrollo, innovación y éstas repercuten en el programa curricular.

Poca preocupación del personal docente y directivos docentes en la investigación e innovación, se presentan algunas actividades pero son aisladas.

3. 2. Personal de administración y servicios

El personal de administración y servicios implicado en el programa curricular es adecuado a los requerimientos del mismo.

Se cuenta con personal docente y administrativo que cumple con las responsabilidades asignadas en el perfil; el cual es diseñado de acuerdo los requerimientos del programa curricular.

4. RECURSOS MATERIALES

Los recursos institucionales hacen parte de las herramientas de calidad en un proceso académico, siendo la Corporación para el Desarrollo Social Compusocial muy consciente de ello y por lo tanto no escatima en la adquisición de lo que se requiere.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORA	URGENCIA	IMPORTANCIA
Aulas cómodas con implementos suficientes y en buen estado.	Ventiladores y extractores que realizan mucho ruido.	Cambiar los ventiladores que producen ruido.	Media.	Media.
Laboratorio amplio y adecuado.	Equipar laboratorio con instrumental.	Comprar instrumental de laboratorio.	Media.	Media.
Biblioteca bien dotada y de fácil acceso.	Motivación para la utilización de la biblioteca.	Incentivar en los salones la utilización de la biblioteca.	Bajo.	Media.
Cafetería con buenos productos y económicos.	Pocos productos orgánicos saludables.	Ofrecer alimentación más sana como frutas y verduras.	Media.	Media.

4. 1. Aulas

Las aulas destinadas al proceso formativo y el equipamiento de éstas, se adecuan al número de estudiantes y a las actividades programadas en el desarrollo del programa curricular.

Se tiene en cuenta el número de estudiantes para asignarles un aula que permita el correcto desarrollo de las actividades o propuestas educativas.

4. 2. Espacios de trabajo

Los espacios destinados al trabajo y al estudio de los estudiantes, así como el equipamiento necesario para el desarrollo de estas tareas, se adecuan al número de estudiantes y a las actividades programadas en el desarrollo del programa curricular.

Son adecuados los espacios para la cantidad de estudiantes, en el equipamiento se presentan algunas falencias pues la mayoría de los espacios de concepción se limitan a la clase magistral, en algunos casos falta movilidad para estudiantes y docentes, necesitándose dotar las aulas de un escritorio para los docentes.

Los espacios y el equipamiento son adecuados para el desarrollo y la coordinación de las responsabilidades del personal académico y del personal de administración y de servicios.

Se tiene una buena dotación y se cuenta con recursos de manera oportuna, es necesario dotar algunos espacios como el laboratorio.

Las infraestructuras propias y/o concertadas destinadas a las prácticas externas se adecuan al número de estudiantes y a las actividades programadas en el desarrollo del programa curricular.

Las actividades externas como las salidas pedagógicas, culturales y deportivas que se programan, cuentan con los espacios acordes para realizar las propuestas planificadas.

4. 3. Laboratorios, talleres y espacios experimentales

Los laboratorios, talleres y espacios experimentales, así como el equipamiento necesario para el trabajo en los mismos, se adecuan al número de estudiantes y a las actividades programadas en el desarrollo del programa curricular.

Se cuenta con un laboratorio amplio, cómodo y bien iluminado para las actividades de C. Naturales, hace falta que se dote con instrumental de laboratorio y las demás talleres y actividades se realizan en el auditorio que tiene capacidad para 350 personas.

4. 4. Biblioteca y fondos documentales

Las infraestructuras de la biblioteca y salas de lectura están debidamente acondicionadas y cuentan con suficiente amplitud espacial y horaria para satisfacer las necesidades del programa curricular.

Los horarios son pertinentes, el espacio es suficiente y la colección de libros es adecuada para realizar cualquier consulta o simplemente para practicar la lectura, además cuenta con 6 computadores para investigar.

La cantidad, calidad y accesibilidad de la información contenida en la biblioteca y fondos documentales se adecuan a las necesidades del programa curricular.

Se cuenta con una buena cantidad y calidad de libros; pero la utilización de estos, por parte de los docentes y estudiantes es muy reducida.

5. PROCESO FORMATIVO

Formar es un proceso donde deben intervenir varios agentes como la familia, la escuela y la comunidad en general, comprometiéndose Compusocial con este proceso a través de las escuelas de padres, la entrega de informes de manera personalizada, las reuniones periódicas del consejo de normalización y el compromiso de los directores de grupo en el acompañamiento a sus estudiantes.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORA	URGENCIA	IMPORTANCIA
Los boletines académicos son claros y se entregan de manera oportuna y personal.	Poca asistencia de los padres de familia y estudiantes mayores de edad a la entrega de los boletines académicos.	Comprometer a los padres de familia y a los estudiantes en el proceso académico mediante charlas.	Media.	Alta.
Consejo de normalización que presenta propuestas asertivas frente a los casos de indisciplina.	Reuniones periódicas que permitan generar estrategias antes de que los casos de indisciplina se presenten.	Realizar reuniones periódicas del consejo de normalización.	Media.	Alta.
Directores de grupo nombrados desde el comienzo del CLEI.	Seguimiento oportuno a los casos especiales de los estudiantes.	Estar más pendiente de los estudiantes que presentan dificultades.	Media.	Media.

5. 1. Atención los estudiantes y formación integral

La captación de los estudiantes es acorde con el perfil de ingreso.

Para el ingreso de estudiantes a la institución no se tiene un perfil claro, concertado y socializado, pues en el programa de cobertura se recibe todo tipo de población con el objetivo de darle cumplimiento a la inclusión educativa.

Las acciones de acogida a los estudiantes le orientan en el funcionamiento y organización en todo lo relacionado con el programa curricular.

Dentro de las acciones de acogida principalmente se socializan las normas institucionales (manual de convivencia), estas buscan que el estudiante introyecte la filosofía institucional.

Se desarrollan programas de apoyo orientados a la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Se realizan actividades complementarias especiales continuas y oportunas que le permiten al estudiante con dificultades académicas alcanzar los logros propuestos en las diferentes asignaturas.

Los programas de orientación profesional para el estudiante facilitan la consecución de los objetivos del programa curricular y la inserción laboral de los egresados.

Dentro de la institución se cuenta con un convenio con Compuestudio para continuar con un programa técnico, el cual requiere mayor información a los estudiantes ya que solo continúa el 15% de los egresados.

El programa de acción tutorial (actividades de apoyos) orienta y motiva a los estudiantes en lo relativo al programa curricular y a la organización de su itinerario curricular.

En términos generales se orienta y motiva a los estudiantes, ya que estas actividades especiales les permite superar logros pendientes y avanzar en su proceso formativo, así mismo buscan cumplir los objetivos curriculares en cada una de las áreas.

Las actividades para la formación integral del estudiante son congruentes con los objetivos del programa curricular y ayudan a su consecución.

En el transcurso del periodo académico se realizan diversas actividades que buscan la formación en otros campos diferentes al meramente académico (valores, ética, convivencia, tiempo libre, etc.) los cuales fortalecen y dinamizan los objetivos curriculares.

5. 2. Proceso de enseñanza - aprendizaje

Los métodos y las técnicas utilizados en el proceso de enseñanza - aprendizaje permiten la consecución de los objetivos del programa curricular.

Por los periodos que se manejan dentro del programa de cobertura educativa los métodos y técnicas implementados conllevan al logro de los objetivos planteados para cada estilo y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación de los aprendizajes es coherente con los objetivos del programa curricular y con la metodología de enseñanza-aprendizaje.

El proceso de evaluación es continuo, se busca con este que los estudiantes fortalezcan los conceptos básicos planteados en el programa curricular, es así que hay una constante concordancia entre el proceso enseñanza aprendizaje y la evaluación.

Las prácticas profesionales regladas en empresas o instituciones son congruentes con los objetivos del programa curricular.

La institución no cuenta con un programa de prácticas empresariales, solo se hace con los estudiantes que ingresan a un programa técnico.

6. DESARROLLO A LA COMUNIDAD.

La comunidad que se acerca a Compusocial es una población con mucho interés académico, pero de escasos recursos económicos y de sectores deprimidos por la violencia, por la pobreza y el maltrato familiar, lo que lleva a que los procesos se vean afectados y no se logren los resultados esperados.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS DE MEJORA	URGENCIA	IMPORTANCIA
Programas técnicos que se ofrecen dentro de las instalaciones.	Los programas técnicos y el bachillerato no se encuentran bien articulados en cuanto a que se oferten adecuadamente estos programas.	Ofertar los programas técnicos en el bachillerato explicando en qué consisten cada uno.	Alta.	Alta.
Proyecto de manejo de residuos sólidos.	Toda la institución no maneja el concepto de manejo de residuos sólidos.	Información sobre el proyecto de manejo de residuos sólidos.	Media.	Media.
	Poca participación de los padres con la institución.	Fomentar las escuelas de padres de familia.	Media.	Media.

6. 1. Resultados en la gestión con la comunidad

Estado de organización o construcción de la comunidad educativa (asociación de padres, de ex alumnos, consejo estudiantil, etc.).

Se presentan falencias en este sentido pues no se cuenta con una asociación de padres de familia, no se les hace un seguimiento efectivo a los ex alumnos y la parte operativa del consejo estudiantil es poca, se puede decir que la proyección a la comunidad es poca.

Existencia de programas de extensión dirigidos a la comunidad, que apuntan a mejorar sus condiciones de vida.

Los programas técnicos que ofrece Compuestudio a Compusocial apuntan en este sentido, pero estos programas operan de forma desarticulada a los objetivos del programa curricular de Compusocial.

Existencia e implementación con la comunidad, de proyectos ambientales, sociales y culturales que propicien un ambiente sano, agradable y seguro.

Dentro de los proyectos que maneja la institución se busca la formación integral de los estudiantes. Las actividades programadas apuntan a manejar sus condiciones de vida desde el punto de vista con vivencial.

Apoyo a la organización y funcionamiento de la Asociación de Padres y Madres de Familia.

La institución no cuenta con aso-padres, escuela de padres y consejo de padres y madres de familia.

Evaluación de la interacción de la institución con la comunidad y estrategias de mejora.

No hay muestra de evaluación porque falta compromiso y motivación de la comunidad en general, para lo cual la institución debe implementar estrategias de compromiso y desarrollo social.

7. RESULTADOS

El Colegio viene desarrollando un plan de mejoramiento que enmarca los resultados de esta evaluación, además está realizando un trabajo arduo en calidad con el objetivo de mejorar los resultados tanto académicos como administrativos y así mismo las pruebas Saber 11.

Los resultados se hacen evidentes en la misma manera que el estudiante demuestre interés por su desarrollo social y formativo.

 EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011	
NOMBRE Y APELLIDOS: Acevedo Ossa Felipe Oswaldo	CEDULA:
CARGO: Docente	
CALIFICACION DE SERVICIOS	
a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)	44 *70% 30,8
b. Evaluación de comportamiento laboral (Formulario 2)	43 *30% 12,9
CALIFICACION (a+b)= 43,7	
SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE	
INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:	
Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:	
INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos	ADECUADO: de 30 a 39 puntos
SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos	SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Bejarano Ríos Rosa

CEDULA: 35.602.236

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

38

*70%

26.6

b. Evaluación de comportamiento laboral (Formulario 2)

40

*30%

12

CALIFICACION (a+b)=

38.6

SU DESEMPEÑO ES ADECUADO

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Castañeda Montoya Roberto León

CEDULA: 71.755.521

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

39

*70%

27.3

b. Evaluación de comportamiento laboral (Formulario 2)

44

*30%

12.9

CALIFICACION (a+b)=

40.5

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: García Castaño Cesar Augusto

CEDULA: 70.696.756

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

42

*70%

29,4

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

45

*30%

13,5

CALIFICACION (a+b)=

42,9

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: García Peña Juan Gabriel

CEDULA: 79.671.068

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

48

*70%

33.6

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

48

*30%

14.4

CALIFICACION (a+b)=

48

SU DESEMPEÑO ES SUPERIOR

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Gutiérrez Escobar Leidy Elvira | **CEDULA:** 35.893.287

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

40

*70%

28,7

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

43

*30%

12,9

CALIFICACION (a+b)=

41

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: López Pareja Robert Alexander | **CEDULA:** 71.764.663

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

42

*70%

29,4

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

41

*30%

12,3

CALIFICACION (a+b)=

41,7

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: López Montenegro Gabriel Antonio

CEDULA: 12.022.110

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

43

*70%

30.1

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

47

*30%

14.1

CALIFICACION (a+b)=

44,2

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Marchena Álvarez Julieta Andrea

CEDULA: 43.206.196

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

45

*70%

31,5

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

47

*30%

14.1

CALIFICACION (a+b)=

45,6

SU DESEMPEÑO ES SUPERIOR

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Paniagua Dora Elena

CEDULA: 43.617.460

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

48

*70%

33,6

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

47

*30%

14,1

CALIFICACION (a+b)=

47,7

SU DESEMPEÑO ES SUPERIOR

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Ruiz Gómez Luz Marina

CEDULA: 43.511.323

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

43

*70%

30,1

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

43

*30%

12,9

CALIFICACION (a+b)=

43

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Sierra Arguello Gabriel Aníbal

CEDULA: 79.641.558

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

47

*70%

32,9

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

46

*30%

13,8

CALIFICACION (a+b)=

46,7

SU DESEMPEÑO ES SUPERIOR

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Sosa Martínez Linda Shirley

CEDULA:

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

40

*70%

28

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

39

*30%

11,7

CALIFICACION (a+b)=

39,7

SU DESEMPEÑO ES ADECUADO

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Tafur Quevedo Humberto | **CEDULA:** 79.841.843

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

42

*70%

29,4

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

39

*30%

11,7

CALIFICACION (a+b)=

41,1

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Valencia López Andrés Mauricio | **CEDULA:** 71.389.293

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

41

*70%

28,7

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

41

*30%

12,3

CALIFICACION (a+b)=

41

SU DESEMPEÑO ES SOBRESALIENTE

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos



EVALUACION DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE 2011

NOMBRE Y APELLIDOS: Vivas Lloreda Willy J.

CEDULA: 82.140.332

CARGO: Docente

CALIFICACION DE SERVICIOS

a. Evaluación proceso de enseñanza aprendizaje (formulario 1)

47

*70%

32.9

b. Evaluación de comportamiento laboral

(Formulario 2)

48

*30%

14.4

CALIFICACION (a+b)=

47,3

SU DESEMPEÑO ES SUPERIOR

INTERPRETACION DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO:

Para efectos de las decisiones que se derivan de la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados:

INSATISFACTORIO: de 10 a 29 puntos

SOBRESALIENTE: de 40 a 44 puntos

ADECUADO: de 30 a 39 puntos

SUPERIOR: de 45 a 50 puntos