



DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN CALIDAD EDUCATIVA**

**PROCEDIMIENTO (ACTIVIDAD) M.PDE.D.DT.D01.02
ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES
DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES**

2016



Contenido

Introducción	3
1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	4
1.1 Marco Teórico	4
2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SU ÁREA DE GESTIÓN	6
2.1 OBJETIVO	6
2.2 ALCANCE	6
3. CARACTERIZACIÓN DOCENTES EVALUADOS CUNDINAMARCA	7
3.1 Número de directivos y docentes evaluados	7
3.1.1 Docentes Evaluados por Género:	7
3.1.2 Docentes Evaluados por Zona Rural/Urbana:	8
3.1.3 Docentes Evaluados por Nivel de Enseñanza:	8
4. COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN SU ÁREA DE GESTIÓN	9
5. DIRECTIVO DOCENTE:	11
6. DOCENTES SECUNDARIA	13
7. DOCENTE DE AULA PRIMARIA	15
8. DOCENTE ORIENTADOR	16
9. DOCENTE TUTOR	17
10. CONCLUSIÓN:	18
11. BIBLIOGRAFÍA:	19



ANÁLISIS DE RESULTADOS EVALUACIÓN DOCENTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA

Introducción

La Secretaría de Educación-Dirección de Calidad Educativa, en su misión institucional de dar cumplimiento al procedimiento **M.PDE.D.DT.D01.02** “Análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales” de acuerdo con la normatividad vigente y para garantizar el uso de los mismos para la toma de decisiones de la secretaría de educación en lo relacionado con la calidad educativa, construye el presente documento con base en la información suministrada por la Dirección de Establecimientos Educativos, procedimiento **M.PDE.H.H03.01**, la información consolidada de los resultados de la evaluación de desempeño de docentes y Directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.



1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

1.1 Marco Teórico

El Marco Teórico está fundamentado en la GUÍA N° 31-GUÍA METODOLÓGICA DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, la Evaluación de desempeño laboral del personal directivo y docente en instituciones de educación oficiales está definido 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”

La Evaluación de Desempeño Laboral Docente 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.

En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

Siguiendo esta línea, la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está 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” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), 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.

¿A QUIÉNES SE EVALÚA? 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.

¿QUÉ SE EVALÚA? La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de **competencias** acorde con las tendencias actuales. La evaluación implica una mirada más integral de las personas, que vincula sus características personales con su desempeño laboral y



con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales. Una **competencia** se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el **desempeño laboral** de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias.

En la organización escolar los docentes tienen que desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias, por lo que tienen a su cargo funciones de planeación, ejecución y evaluación de diferentes actividades curriculares que respondan a las particularidades del proyecto educativo de la institución, así como a las necesidades y al contexto de los estudiantes. La práctica docente implica además que el educador esté en capacidad de articular los procesos pedagógicos que lidera con el entorno en el que se encuentra la institución, y que actúe de acuerdo con las dinámicas administrativas de la institución en la que labora, aprovechando adecuadamente los recursos que tiene a su disposición.

Los directivos docentes tienen la responsabilidad del funcionamiento de la organización escolar. Para ello, realizan actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas. Corresponde a los directivos docentes la función de orientar a la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo) hacia el logro de las metas colectivas, esto significa que el directivo docente debe conocer y orientar el enfoque pedagógico de la institución educativa. Así mismo, asegurar la interacción con el entorno, estableciendo relaciones de colaboración recíproca con la comunidad educativa.



2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SU ÁREA DE GESTIÓN

2.1 OBJETIVO

Realizar el análisis de los resultados de las evaluaciones de período de prueba y desempeño anual a los directivos docentes y docentes de los grados de Preescolar, primaria y secundaria en su gestión académica durante el año 2016, registrados en el Sistema HUMANO, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca y que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002.

2.2 ALCANCE

El análisis de resultados de la evaluación laboral docente inicia con la recepción de una base de datos que contiene los resultados de las evaluaciones aplicadas a los docentes y directivos docentes de las 283 instituciones educativas de los 109 municipios no certificados de Cundinamarca. Esta actividad proviene de la Dirección de Personal Docente de la SE, en cumplimiento del procedimiento M.PDE.H.H03.01. Continúa con el análisis de los resultados, los cuales son insumo para elaborar la caracterización y el perfil del sector educativo procedimiento M.PDE.D.DT.D01.04 y para definir, ejecutar y hacer seguimiento a los planes de formación docente, procedimiento M.PDE.D.DT. D02.04.



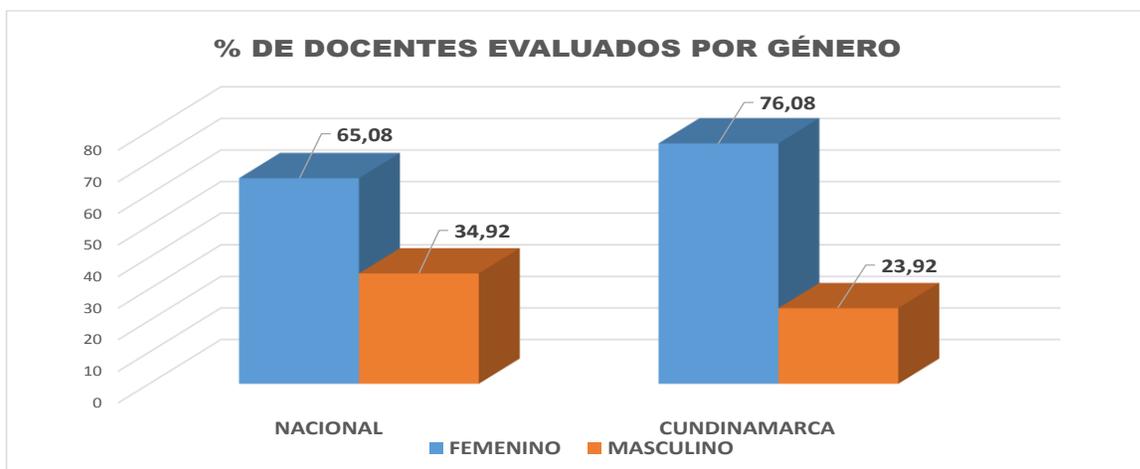
3. CARACTERIZACIÓN DOCENTES EVALUADOS CUNDINAMARCA

3.1 Número de directivos y docentes evaluados

Los resultados de la evaluación aplicada a directivos docentes, docentes de aula, docentes orientadores y docentes tutores de los grados de Preescolar, primaria, secundaria y media en su gestión académica durante el año 2016, registrados en el Sistema HUMANO, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, se da inicio al proceso de análisis objeto de este documento, teniendo como línea base la información recibida de 108 municipios y 265 instituciones educativas del personal evaluado, así:

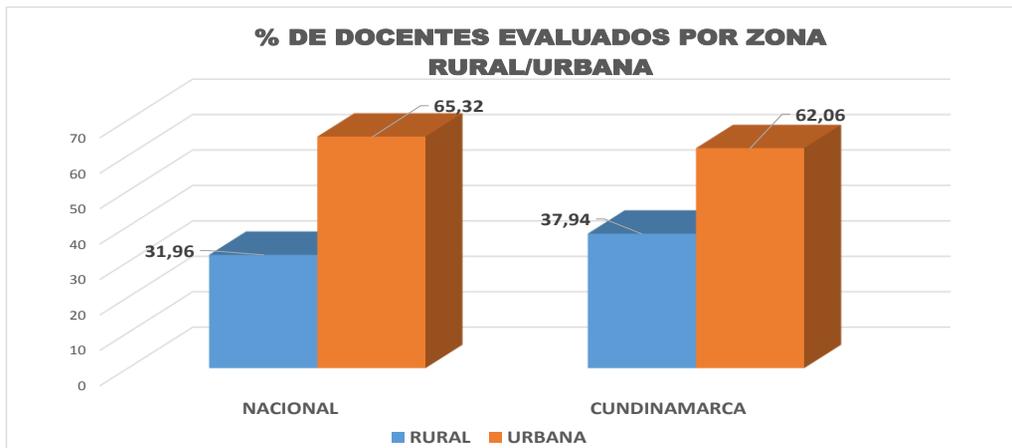
CARGO	N° DE EVALUADOS
DIRECTIVO DOCENTE	193
DOCENTE DE AULA	4983
DOCENTE ORIENTADOR	96
DOCENTE TUTOR	148
TOTAL	5420

3.1.1 Docentes Evaluados por Género:

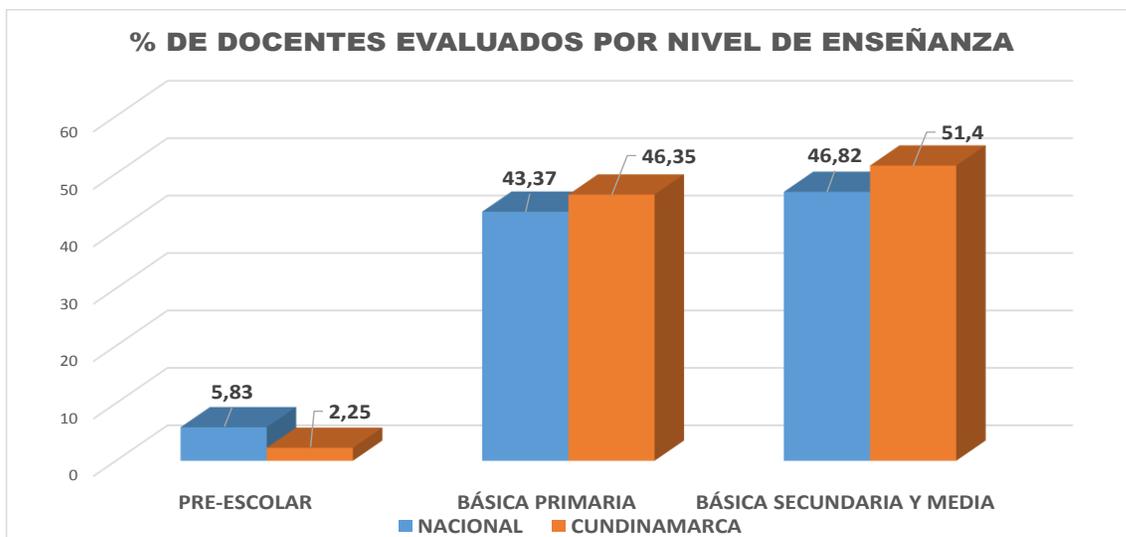




3.1.2 Docentes Evaluados por Zona Rural/Urbana:



3.1.3 Docentes Evaluados por Nivel de Enseñanza:





4. COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN SU ÁREA DE GESTIÓN

Las competencias funcionales están definidas por un conjunto de actuaciones intencionales que constituyen un referente para establecer los resultados o contribuciones individuales del directivo o docente evaluado.

La contribución individual se puede definir como un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales. Se requiere que evaluador y evaluado acuerden, en el contexto específico de la institución educativa y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas.

A continuación se expone la distribución de las competencias funcionales, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes:

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS DOCENTES	COMPETENCIAS DIRECTIVOS DOCENTES
Directiva		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planeación y organización directiva ✓ Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio curricular ✓ Planeación y organización académica ✓ Pedagógica y didáctica ✓ Evaluación del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pedagógica y didáctica ✓ Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso de recursos ✓ Seguimiento de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración de recursos ✓ Gestión del talento humano
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación institucional ✓ Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación institucional ✓ Interacción con la comunidad y el entorno

Por otra parte, las competencias comportamentales son transversales a las diferentes áreas de gestión y se requieren para lograr un desempeño idóneo en el



cargo. Estas hacen referencia a las actitudes, los intereses, los valores y las características con que los educadores ejercen sus funciones. Son comunes a los directivos y docentes y representan un 30% en la evaluación. Veamos cuáles son:

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	

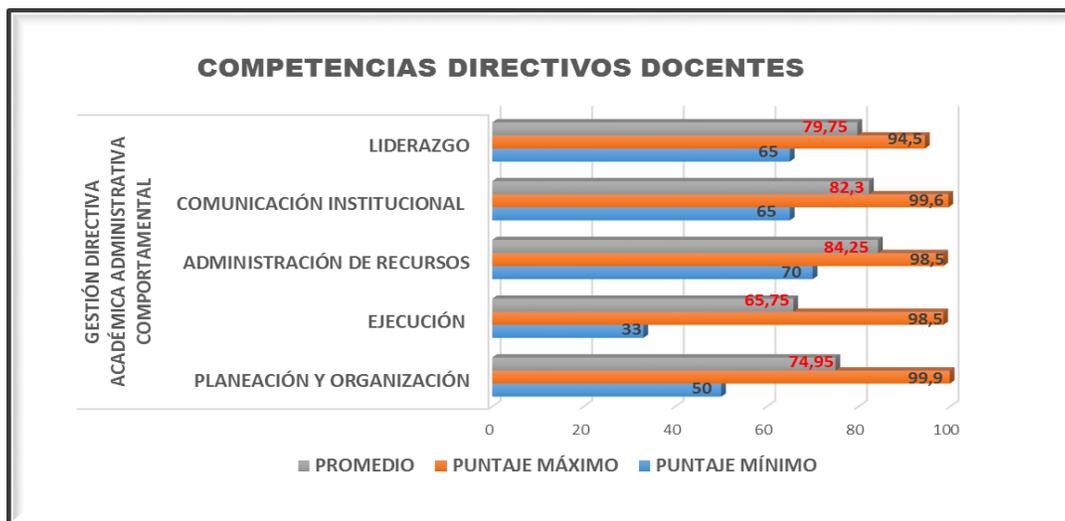
De acuerdo con los referentes mencionados, se procede a iniciar el análisis del material recolectado.



5. DIRECTIVO DOCENTE:

La Gestión Directiva evaluada anualmente, en rango de 10 a 100 al grupo de Directivos Docentes (10 rectores y 183 coordinadores) nos muestra los siguientes resultados:

GESTIÓN	COMPETENCIA EVALUADA	DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
GESTIÓN DIRECTIVA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA COMPORMENTAL	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	170	50	99,9	74,95
	EJECUCIÓN	147	33	98,5	65,75
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	168	70	98,5	84,25
	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	165	65	99,6	82,3
	LIDERAZGO	173	65	94,5	79,75



La gestión del grupo de directivos docentes evaluados se presenta con resultados poco homogéneos en cada una de las competencias evaluados, la *administración de recursos* es la competencia mejor posicionada, con un promedio de 84,25 en un rango de 10 a 100, mientras que la *ejecución* es la competencia que obtuvo el promedio más bajo. Estos resultados denotan que en los 0.18% de los directivos



docentes evaluados son proclives a una administración rigurosa, pero su ejecución tiende a no ejecutar los recursos y demás actividades propias de su cargo.

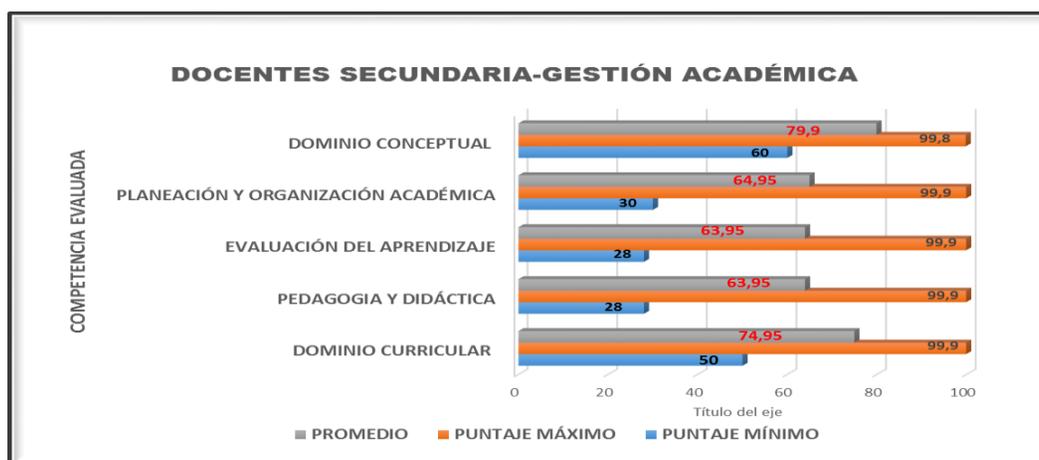
En términos generales se observa resultados homogéneos en términos descendentes en las competencias en comunicación institucional con un promedio de 82,3, la comunicación institucional con 82,3, obteniendo el promedio más bajo en la competencia de planeación y organización.

Lo anterior conduce a la necesidad y/o prioridad de diseñar, evaluar e implementar estrategias de formación, cualificación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los directivos docentes en las áreas de Competencia y desempeños que se ha encontrado bajos resultados en la evaluación aplicada para la vigencia 2016. Los directivos docentes son sujetos activos esenciales en los procesos pedagógicos que permiten cumplir la misión del proyecto educativo institucional y la formación integral de niños y niñas cundinamarqueses.



6. DOCENTES SECUNDARIA

COMPETENCIA	GESTIÓN ACADÉMICA	N° DOCENTES SECUNDARIA EVALUADOS	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
COMPETENCIA EVALUADA	DOMINIO CURRICULAR	3590	50	99,9	74,95
	PEDAGOGIA Y DIDÁCTICA	3661	28	99,9	63,95
	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	3662	28	99,9	63,95
	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA	3280	30	99,9	64,95
	DOMINIO CONCEPTUAL	313	60	99,8	79,9



Como se observa en la gráfica, los docentes de secundaria y media que corresponden al 52% de los docentes de aula fueron evaluados en sus competencias, derivadas de la gestión académica. El promedio más alto, sin ser el mejor, fue en la competencia de dominio conceptual, seguido del dominio curricular, pedagogía y didáctica que junto con evaluación del aprendizaje obtuvieron el mismo y más bajo promedio de 63,95.

Sin bien es cierto que el *dominio conceptual* es una competencia esencial, encaminada a un mejor desempeño en su práctica de aula, no lo es menos, el *dominio curricular* donde los docentes evaluados obtuvieron un promedio de 74,95 esta competencia que se conoce como el dominio, la habilidad de aplicar el tema que desarrolla con los estudiantes, hace alusión a sus conocimientos en determinada disciplina. En cuanto a la *pedagogía y didáctica*, es una competencia



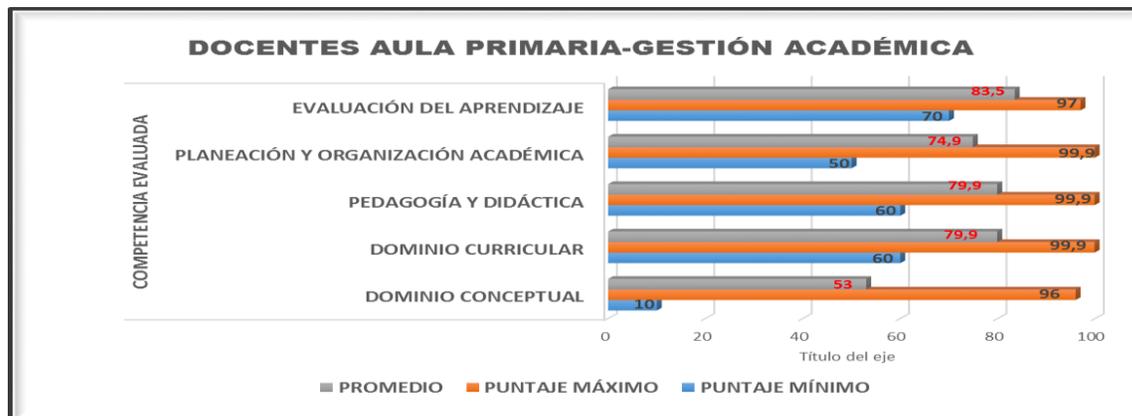
que permite al docente aplicar sus conocimientos con total autonomía, sin desconocer la importancia de la competencia en la *evaluación del aprendizaje*, es esta, la que permite conocer los logros alcanzados para tomar las medidas pertinentes en cuanto a planes de mejoramiento que garanticen una educación con altos estándares de calidad; en estas dos últimas competencias los docentes evaluados obtuvieron un promedio de 63,95, denotando un bajo desempeño.

Todo lo anterior ayuda a diagnosticar o determinar cuáles son las necesidades de formación a los docentes, que les permita mejorar sus competencias y desempeño en las prácticas de aula.



7. DOCENTE DE AULA PRIMARIA

	GESTIÓN ACADÉMICA	DOCENTE DE AULA PRIMARIA	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
COMPETENCIA EVALUADA	DOMINIO CONCEPTUAL	96	10	96	53
	DOMINIO CURRICULAR	2106	60	99,9	79,9
	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	2176	60	99,9	79,9
	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA	2179	50	99,9	74,9
	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	53	70	97	83,5



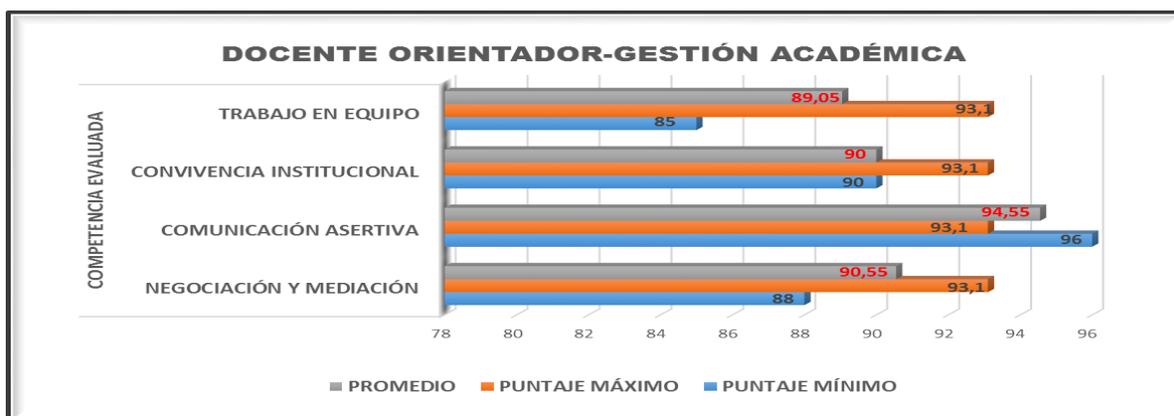
Los docentes de aula del nivel de primaria que fueron evaluados son agentes educativos de alto grado de importancia, ya que su gestión académica incide directamente en el trayecto formativo de los niños y niñas que inician su proceso educativo, su mejor contribución consiste en estimular el aprendizaje en niños y niñas de edades entre los 6 y los 12 años, su práctica de aula se desarrolla en todas las materias que componen el currículo. Es así como un docente de la básica primaria debe ser competente y dominar los procesos de enseñanza-aprendizaje esenciales en el ejercicio de su práctica docente.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación realizada a los 2221 docentes de básica primaria, se puede observar el mejor promedio de 83,5 en la competencia de *evaluación del aprendizaje*, seguida de *pedagogía y didáctica* y *dominio curricular* con un promedio de 79,9. El promedio más bajo fue en *dominio conceptual* con 53. Los resultados evidencian una necesidad sentida de formación docente, la cual está directamente relacionada con la calidad de la educación impartida a los estudiantes de básica primaria, de 265 instituciones educativas de 108 municipios no certificados.



8. DOCENTE ORIENTADOR

	GESTIÓN ACADÉMICA	DOCENTE ORIENTADOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
COMPETENCIA EVALUADA	NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	9	88	93,1	90,55
	COMUNICACIÓN ASERTIVA	11	96	93,1	94,55
	CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	7	90	93,1	90
	TRABAJO EN EQUIPO	11	85	93,1	89,05



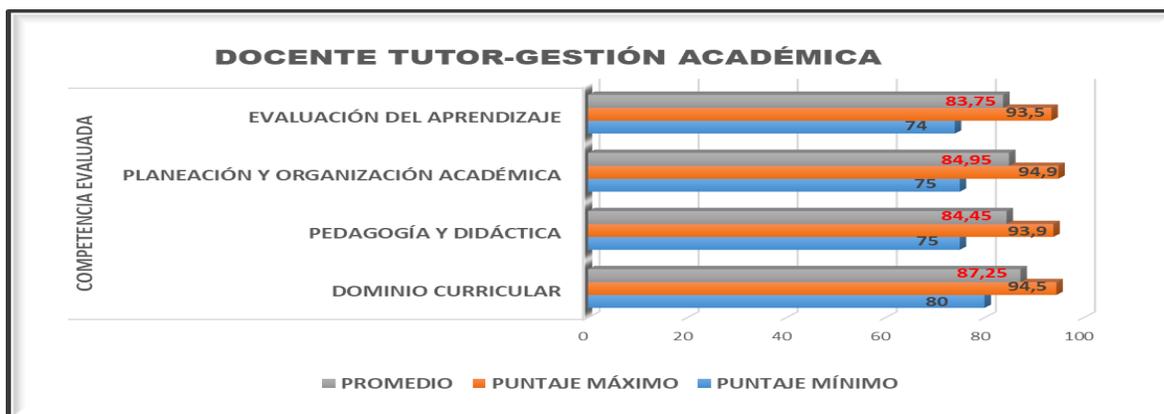
El rol del docente además de la orientación estudiantil basada en los principios de intervención preventiva también participa en actividades deportivas y culturales, atención a la comunidad educativa y la planeación y evaluación institucional. Así mismo, apoya a los estudiantes para el desarrollo de sus capacidades en la obtención de beneficios para él y su entorno familiar.

Para este caso, fueron evaluados 96 docentes orientadores, donde el promedio más alto 94,55 fue obtenido en la competencia de *comunicación asertiva*, seguido de *negociación y mediación* con un promedio de 90,55 y *convivencia institucional* con 90; siendo la más baja la competencia de *trabajo en equipo* con un promedio de 89.5. Estos resultados promediados indican un alto compromiso profesional de los educadores, como actores claves del proceso educativo que previa formación y actualización permitirán brindar una educación pertinente y de calidad en su hacer en el aula de clase.



9. DOCENTE TUTOR

	GESTIÓN ACADÉMICA	DOCENTE TUTOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
COMPETENCIA EVALUADA	DOMINIO CURRICULAR	101	80	94,5	87,25
	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	102	75	93,9	84,45
	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA	102	75	94,9	84,95
	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	99	74	93,5	83,75



Como lo define el Ministerio de Educación Nacional, el tutor es un docente que hace acompañamiento formativo a los docentes y los directivos docentes de los establecimientos educativos seleccionados para brindarle oportunidades para mejorar sus prácticas en el aula, en un ambiente de formación e intercambio de conocimientos, actitudes y buenas prácticas relacionadas con la creación, puesta en marcha y mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos en contextos especialmente difíciles.

Fueron evaluados 148 docentes tutores que corresponden al 2.73% de la muestra total, en su gestión académica los resultados fueron homogéneos, siendo la competencia de *dominio curricular* la más alta con un promedio de 87,25 seguida de *planeación y organización académica* con 84,95, pedagogía y didáctica con 84,45 y *evaluación del aprendizaje* con un promedio de 83,75.



10. CONCLUSIONES

Estos estudios se llevan a cabo con el firme propósito de conocer los resultados obtenidos por la planta docente, evaluada en las instituciones educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca, es el insumo principal para los planes de formación docente, que permita suplir las necesidades de los estudiantes y las instituciones educativas mediante procesos plausibles y pertinentes, que sean conductores de resultados en la calidad de la educación.

Los resultados obtenidos sugieren ampliar el radio y el sentido de la formación docente. Es imprescindible renovar las posibilidades de cualificación del ejercicio profesional y generar en los maestros actitudes de cambio frente a los nuevos retos de la educación, la pedagogía y las tecnologías: Es necesario que el docente piense y actúe como sujeto de saber y sea capaz de producir conocimientos e innovaciones en su contexto particular.

Se puede observar que la cualificación docente es una de las principales bases del mejoramiento institucional, con los que se busca transformar las prácticas educativas a través de estrategias que permitan el cambio a corto, mediano y largo plazo, en aspectos fundamentales del diseño educativo tales como la cultura escolar, las didácticas y las pedagogías, el rol del docente, la gestión del conocimiento y el currículo.

Los resultados de la Evaluación Docente también permite evidenciar la necesidad de lograr que el centro del proceso educativo sea el estudiante, donde los procesos de formación estén centrados más en el aprendizaje que en la enseñanza, donde se consideren diversas lógicas de conocimiento que sobrepasen los recursos tradicionales y generen búsquedas autónomas y aprendizajes significativos.



11. BIBLIOGRAFÍA:

Ministerio de Educación Nacional (Guía N° 31 – Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral)

Página Web:

www.mineducacion.gov.co