

INFORME DE  
RESULTADOS DE  
EVALUACIÓN ANUAL  
DE DESEMPEÑO  
DOCENTE  
2023



GOBERNACIÓN DE  
**CÓRDOBA**



# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



## Introducción

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional -MEN la estrategia de mejoramiento de la calidad contempla tres componentes que se articulan en el llamado círculo de calidad: los estándares básicos de competencias, los planes de mejoramiento y **la evaluación**. El componente de la evaluación tiene como objetivo proporcionar información acerca de los logros y desempeños de estudiantes, instituciones, docentes y directivos docentes.

El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes, entre ellas la evaluación de desempeño docente, la cual es reglamentada mediante el Decreto 3782 de 2007 que regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002. Este Decreto define la evaluación de desempeño 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 docente genera información diagnóstica que permite identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, siendo una herramienta de seguimiento al desempeño docente en el desarrollo de su quehacer al interior del establecimiento educativo, en relación con las metas y los objetivos de calidad formulados, en pro del mejoramiento de la calidad educativa.

Conforme a la Guía No. 31 del Ministerio de Educación Nacional -MEN, esta 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.

El proceso de evaluación pretende contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa.

La evaluación de desempeño docente tiene un enfoque de competencias, evalúa competencias funcionales y comportamentales. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, y representan el 70% sobre el total de la evaluación. Las competencias funcionales son las siguientes:

Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos docentes
Directiva		<ul style="list-style-type: none"><li>• Planeación y organización directiva</li><li>• Ejecución</li></ul>
Académica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dominio curricular</li><li>• Planeación y organización académica</li><li>• Pedagógica y didáctica</li><li>• Evaluación del aprendizaje</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pedagógica y didáctica</li><li>• Innovación y direccionamiento académico</li></ul>
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uso de recursos</li><li>• Seguimiento de procesos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administración de recursos</li><li>• Gestión del talento humano</li></ul>
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación institucional</li><li>• Interacción con la comunidad y el entorno</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación institucional</li><li>• Interacción con la comunidad y el entorno</li></ul>

# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

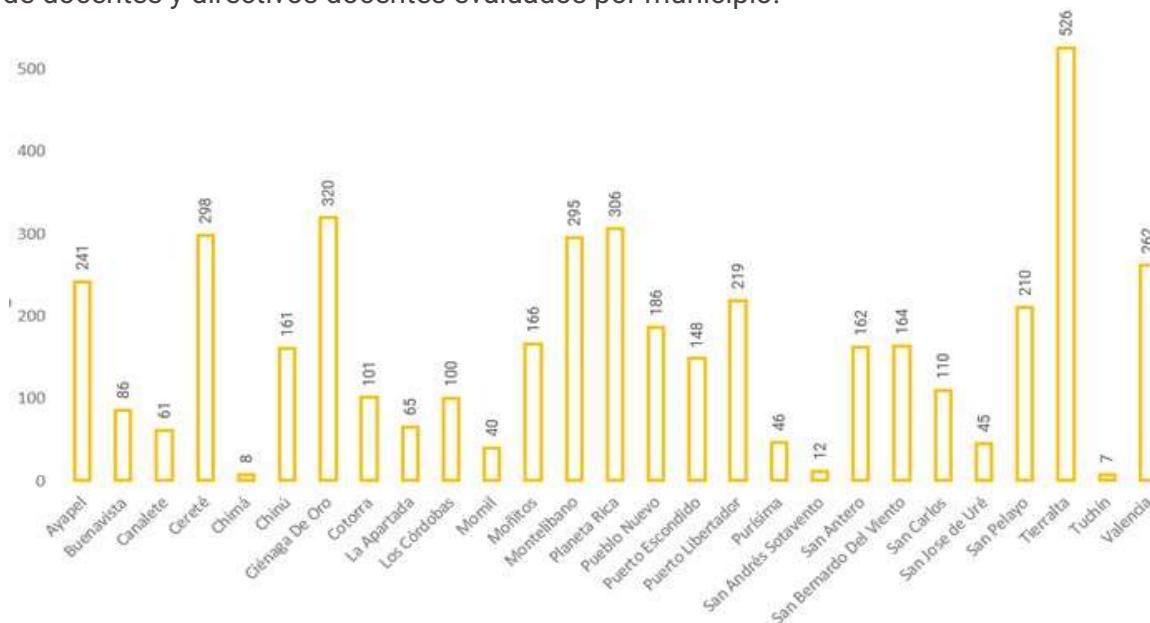
Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones, son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. Representan el 30% del total de la evaluación y son comunes a docentes y directivos docentes. Las competencias comportamentales son las siguientes:

Competencias comportamentales
• Liderazgo
• Relaciones interpersonales y comunicación
• Trabajo en equipo
• Negociación y mediación
• Compromiso social e institucional
• Iniciativa
• Orientación al logro



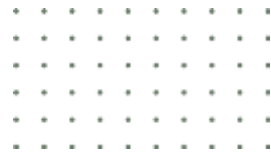
## Resultados vigencia 2023

De conformidad a la información reportada por el Sistema Humano, en la vigencia 2023 la evaluación de desempeño docente se realizó a un total de 4.345 docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, regidos por el Decreto 1278 de 2002 que se encuentran vinculados a la ETC Córdoba. En el siguiente gráfico se observa la distribución de docentes y directivos docentes evaluados por municipio.



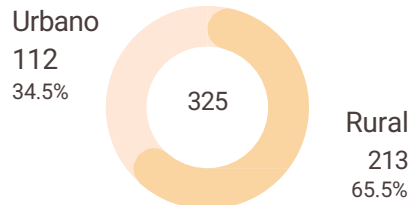
Los municipios con mayor presencia de docentes evaluados son Tierralta con 526 docentes y directivos docentes, Ciénaga de Oro con 320 docentes y directivos docentes, Planeta Rica con 306 docentes y directivos docentes, Cereté con 298 docentes y directivos docentes, y Montelíbano con 295 docentes y directivos docentes, indicando que el 85% de los docentes y directivos docentes evaluados se encuentran ubicados en estos cinco municipios; y los municipios con menos presencia de docentes evaluados, son Tuchín con 7 docentes y directivos docentes evaluados, Chimá con 8 docentes y directivos docentes evaluados y San Andrés de Sotavento con 12 docentes y directivos docentes.

# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



## Directivos docentes

En la vigencia 2023 fueron evaluados un total de 325 directivos docentes, 112 directivos docentes ubicados en la zona urbana, que equivalen al 34,5%, y 213 directivos docentes ubicados en la zona rural, que corresponde al 65,5%.



## Competencias funcionales



### Gestión directiva

El promedio de las competencias de la gestión directiva fue de 92,3, encontrándose en un nivel sobresaliente. De acuerdo a la Guía 31 de 2008 del MEN los directivos docentes demuestran la capacidad de orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del Proyecto Educativo Institucional y las directrices de las autoridades del sector, así como, la capacidad de guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales.

Competencias evaluadas	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estandar
Ejecución	70	99.5	92.4	4.1
Planeación y organización directiva	70	99.5	92.3	4.1
Total	70	99.5	92.3	4



## Gestión académica

El promedio de las competencias de la gestión académica fue de 92,1, encontrándose en un nivel sobresaliente. Conforme a la Guía 31 de 2008 del MEN los directivos docentes demuestran la capacidad de para organizar procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Así mismo, demuestran capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión.

# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Competencias evaluadas	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estandar
Pedagógica y didáctica	71	99.5	92.1	4
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	71	99.5	92	4.1
Total	71	99.5	92.1	4



## Gestión administrativa

El promedio de las competencias de la gestión administrativa fue de 92,2, indicando un nivel sobresaliente. Conforme a la Guía 31 de 2008 del MEN los directivos docentes demuestran la capacidad de organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el PEI y los planes operativos institucionales. Así como, la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, y la gestión de los servicios complementarios del establecimiento.

Competencias evaluadas	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estandar
Gestión del talento humano	70	99.5	92	4.2
Administración de recursos	70	99.5	95.3	4
Total	70	99.5	92.2	4



## Gestión comunitaria

El promedio de las competencias de la gestión académica fue de 92, estando en un nivel sobresaliente. Según la Guía 31 de 2008 del MEN los directivos docentes demuestran la capacidad de generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, y conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo.

# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



Competencias evaluadas	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estandar
Interacción con la comunidad y el entorno	70	100	91,9	4.1
Comunicación institucional	70	99.5	92.2	4
Total	70	99.5	92	4

En las cuatro gestiones evaluadas se evidencia una desviación estándar de 4 puntos que indica que hay una alta dispersión en la distribución de los datos, por lo cual, la calificación de los directivos docentes muestra un alto grado de variabilidad. Los puntajes mínimos en las cuatro gestiones no fueron inferiores a 70 puntos y los puntajes máximos alcanzaron el 100%



## Competencias comportamentales

De las siete competencias comportamentales las más elegidas para la evaluación de desempeño de los directivos docentes son trabajo en equipo, liderazgo y compromiso social e institucional. El promedio de estas competencias es de 92,4, estando en el nivel sobresaliente.

Competencias evaluadas	Numero de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estandar
Orientación al logro	70	84	99	92.6	3.5
Iniciativa	110	80	99	92.5	3.4
Negociación y mediación	76	70	99	91.3	5
Trabajo en equipo	256	70	99	92.6	4
Comunicación y relaciones interpersonales	83	70	99	92.1	4.5
Liderazgo	195	70	99	92.5	4.1
Compromiso social e institucional	185	77	99	92.4	3.9
Total	325	70	99	92.4	4

# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

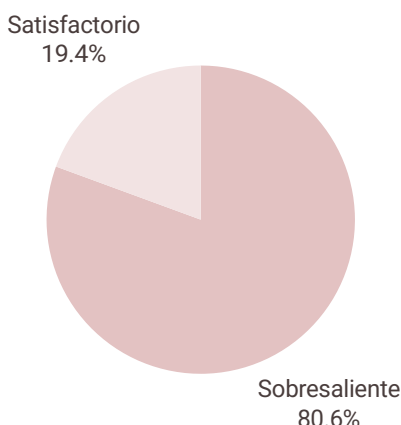
Teniendo en cuenta las competencias más elegidas, de acuerdo a la Guía 31 de 2008 del MEN los directivos docentes demuestran que cuentan con la capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, la capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional; y la capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo.

La desviación estándar oscila entre 3,4 y 5, lo que muestra que los datos son heterogéneos. Las competencias que tienen una desviación estándar más baja muestran que los puntajes están más cerca de la media, y las competencias que presentan la desviación más alta evidencian que los puntajes son más dispersos, por lo tanto, hay una alta variabilidad.



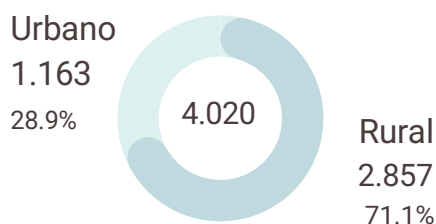
## Calificación por categoría

De los 325 directivos docentes evaluados en 2023, 63 tuvieron una calificación entre 60 y 89 puntos, quedando en la categoría satisfactorio, que equivale al 19,4%, y 262 directivos docentes obtuvieron una calificación entre 90 y 100 puntos, quedando en la categoría sobresaliente, que corresponde al 80,6% del total.







## Docentes

En la vigencia 2023 fueron evaluados un total de 4.020 docentes, de los cuales 1.163 docentes están ubicados en la zona urbana, lo que equivale al 28,9%, y 2.857 docentes están ubicados en la zona rural, que corresponde al 71,1% del total. Esto revela que la mayor cantidad de docentes de la ETC Córdoba hace presencia en la zona rural del departamento.



# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

De los 4020 docentes, 196 docentes se encuentran en el nivel de preescolar, 1913 en el nivel de primaria, 1884 en el nivel de secundaria y 27 docentes no cuentan con nivel asignado.

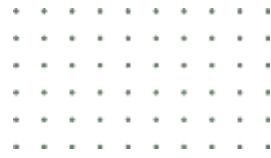
Nivel	Numero de docentes	Procentaje
 Preescolar	196	4.9%
 Primaria	1913	47.6%
 Secundaria	1884	46.8%
 Sin nivel	27	0.7%

Los docentes evaluados están distribuidos por área de la siguiente manera:

Área	Numero de docentes	Porcentaje
Areas de Apoyo para Educación Especial	200	5%
Ciencias Economicas y Política	7	0.2%
Ciencias Naturales Fisica	20	0.5%
Ciencias Naturales Quimica	120	3%
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	202	5%
Ciencias Sociales	258	6.4%
Educ. Artística - Artes Escenicas	1	0
Educ. Artística - Artes Plasticas	7	0.2%
Educ. Artística - Musica	7	0.2%
Educ. Etica y en Valores	24	0.6%
Educ. Física Recreacion y Deporte	113	2.8%
Educ. Religiosa	32	0.8%
Filosofia	3	0.1%

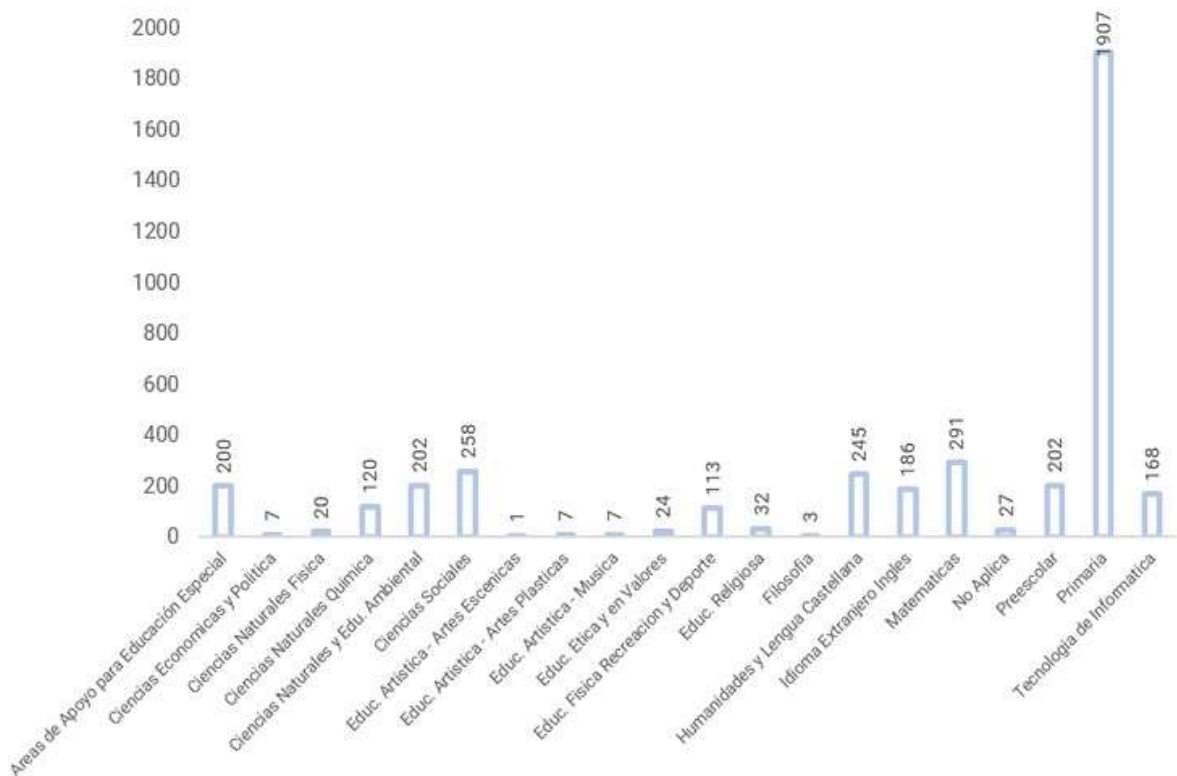


# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



Humanidades y Lengua Castellana	245	6.1%
Idioma Extranjero Ingles	186	4.6%
Matematicas	291	7.2%
Preescolar	202	5%
Primaria	1907	47.4%
Tecnologia de Informatica	168	4.2%
Sin área	27	0.7%
Total	4.020	100%

Se evidencia en la siguiente gráfica que, de acuerdo a la distribución de docentes por área, la mayor cantidad de docentes evaluados pertenecen a primaria, toda vez que, de 4.020 docentes, 1.907 docentes son de primaria, que equivale a un 47,4%, y las áreas de ciencias naturales y educación ambiental, ciencias sociales, humanidades y lengua castellana, matemáticas y preescolar cuentan con un número de docentes superior a 200.



# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



## Competencias funcionales



### Gestión académica

El promedio de las competencias de la gestión académica fue de 90,9, encontrándose en un nivel sobresaliente. Conforme a la Guía 31 de 2008 del MEN los docentes demuestran el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el Proyecto Educativo Institucional.

Competencias evaluadas	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estándar
Evaluación del aprendizaje	9.2	100	90.8	5
Planeación y organización académica	9.3	100	90.8	5.2
Dominio curricular	9.4	100	91.2	4.7
Pedagógica y didáctica	9.4	100	91	4.9
Total	9.33	100	90.9	4.8



### Gestión administrativa

El promedio de las competencias de la gestión administrativa fue de 90,8 indicando un nivel sobresaliente. Conforme a la Guía 31 de 2008 del MEN los docentes demuestran el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo, así como, la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

Competencias evaluadas	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estándar
Uso de recursos	9.8	100	90.8	5
Seguimiento de procesos	9.6	100	90.7	5
Total	9.7	100	90.8	4.9



# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



## Gestión comunitaria

El promedio de las competencias de la gestión académica fue de 90,8, estando en un nivel sobresaliente. Según la Guía 31 de 2008 del MEN los docentes demuestran la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, motivar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local.

Competencias evaluadas	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estándar
Comunicación institucional	9.5	100	90.8	5.1
Interacción con la comunidad y el entorno	9.5	100	90.8	5.1
Total	9.5	100	90.8	5

La desviación estándar de las cuatro gestiones se encuentra entre 4,7 y 5,2, estando aún más alta que la desviación estándar de las competencias funcionales evaluadas a los directivos docentes, lo que muestra una mayor dispersión entre los datos. En esta desviación estándar tan alta influye que el puntaje mínimo llega a 9,2 y el puntaje máximo alcanza los 100 puntos.



## Competencias comportamentales

De las siete competencias comportamentales las más elegidas para la evaluación de desempeño de los docentes son trabajo en equipo, compromiso social e institucional liderazgo e iniciativa, como se observa en la tabla. El promedio de estas competencias es de 91, estando en el nivel sobresaliente.

De conformidad con la Guía 31 de 2008 del MEN los docentes demuestran que cuentan con la capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, la capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, la capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional, y capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como, de proponer y emprender alternativas de solución novedosas en diferentes situaciones de la institución.

La desviación estándar oscila entre 4,5 y 5,3, una desviación estándar más alta que la de las competencias comportamentales de los directivos docentes, lo que muestra que los datos son aún más variables, es decir, que el conjunto de datos se extienden en un rango más amplio de valores.

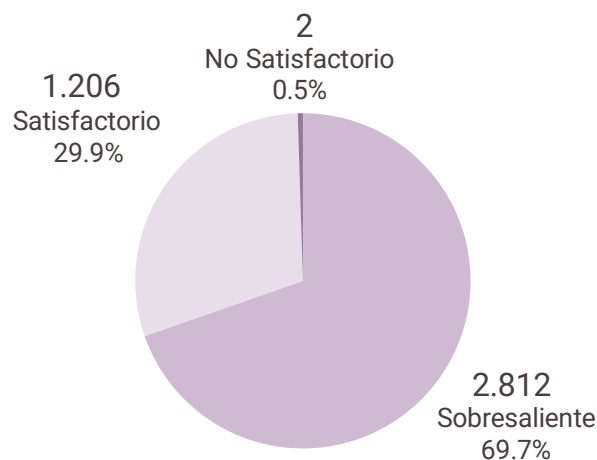
# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Competencias evaluadas	Numero de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estandar
Orientación al logro	972	9.5	100	91.2	5.3
Iniciativa	1598	9.5	100	90.8	5.1
Negociación y mediación	452	55	100	90.1	5
Trabajo en equipo	3509	10	100	91.1	4.7
Comunicación y relaciones interpersonales	864	70	100	90.6	4.5
Liderazgo	1970	9.5	100	91.1	5.4
Compromiso social e institucional	2695	10	100	91.2	4.9
Total	4020	9.5	100	91	4.8



## Calificación por categoría

De los 4.020 docentes evaluados en 2023, dos tuvieron una calificación inferior a 59 puntos, es decir no satisfactoria, e implica la formulación de un plan de desarrollo personal y profesional acordado entre el evaluador y el evaluado que se oriente al cumplimiento de objetivos de desarrollo claros y precisos, fácilmente verificables y cuantificables. 1.206 docentes tuvieron una calificación entre 60 y 89 puntos, quedando en la categoría satisfactorio, que equivale al 29,9%, y 2.812 docentes obtuvieron una calificación entre 90 y 100 puntos, quedando en la categoría sobresaliente, que corresponde al 69,7% del total.



# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



De acuerdo a lo analizado, la mayoría de los docentes y directivos docentes evaluados obtuvieron un puntaje que los ubica en un nivel sobresaliente, que es la categoría más alta, y de conformidad con la Guía 31 del MEN, los docentes y directivos docentes evaluados demuestran altos niveles de competencia para desempeñarse como educadores. No obstante, al analizar con mayor rigurosidad se puede determinar que estos resultados no demuestran la realidad, y, por lo tanto, no son concluyentes.

Los resultados no permiten generar un análisis complejo, puesto que, los promedios de los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes se ubican en todas las competencias evaluadas en nivel sobresaliente. Si bien es cierto, la desviación estándar en todas las competencias es alta, y permite evidenciar la variabilidad de los puntajes, el porcentaje de los docentes y directivos docentes con calificación en nivel sobresaliente es muy alto, lo que dificulta identificar las competencias en las cuales los docentes y directivos docentes tienen debilidades, necesidades y oportunidades de mejora.

En este sentido, es fundamental reflexionar acerca de qué es la evaluación de desempeño docente, y cuál es el papel que juega en el mejoramiento de la calidad educativa. Así que, el llamado a los educadores es a contemplar la evaluación como un proceso que aporta al mejoramiento constante, toda vez que, al ser una herramienta de seguimiento de los procesos, contribuye a la generación de resultados positivos en relación al cumplimiento de metas educativas, y por ende a realizar un proceso de evaluación consiente y real que dé cuenta de las debilidades y fortalezas de los docentes en cada competencia.