

**ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES AÑO 2017. SUBPROCESO D01.02**

**ELABORADO POR:**

**EQUIPO DE GESTION DE LA CALIDAD DEL SERVIICO EDUCATIVO**

**SANTA MARTA**

**2018**

**Gobernadora**

Rosa Cotes de Zuñiga

**Secretaria de Educación Departamental**

Nidia Rosa Romero Cabas

**Coordinadora del Área de Calidad**

Nelly Barros Cerchiaro

**Líder del Proceso de Evaluación Educativa**

David Pérez Palacio

**Líder del Subproceso de Evaluación Docente**

Martha Elena Tete Isaza

**Elaboración del documento**

Martha Elena Tete Isaza

Humberto Montes

Contenido

[INTRODUCCIÓN 4](#_Toc523300095)

[1.-INFORME EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL 2017 5](#_Toc523300096)

[2.- POBLACION OBJETO DE EVALUACION 5](#_Toc523300097)

[2.1 POBLACION EVALUADA POR CARGO Y GÉNERO 6](#_Toc523300098)

[2.1.1. EVALUADOS POR GÉNERO. SUB REGION NORTE 8](#_Toc523300099)

[2.1.2. EVALUADOS POR GENERO SUBREGION CENTRO. 9](#_Toc523300100)

[2.1.3. EVALUADOS POR GENERO SUBREGION RIO. 9](#_Toc523300101)

[2.1.4. EVALUADOS POR GENERO SUBREGION SUR 11](#_Toc523300102)

[2.1.5 TOTAL EVALUADOS POR GÉNERO Y SUBREGION. 12](#_Toc523300103)

[3. EVALUACION POR CATEGORIAS DE DESEMPEÑO 13](#_Toc523300104)

[3.1. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN POR CARGOS Y CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO 2017 13](#_Toc523300105)

[3.2. CATEGORÍAS POR SUBREGIONES 15](#_Toc523300106)

[3.2.1. SUBREGIÓN NORTE. NO. DE EVALUADOS POR CATEGORÍAS 15](#_Toc523300107)

[3.2.2. SUBREGIÓN CENTRO. NO. DE EVALUADOS. 16](#_Toc523300108)

[3.2.3. SUBREGIÓN RIO. NO. DE EVALUADOS POR CATEGORÍAS EN EL 2017 17](#_Toc523300109)

[3.2.4. SUBREGIÓN SUR. NO. DE EVALUADOS POR CATEGORÍAS 18](#_Toc523300110)

[3.2.5. CATEGORÍAS POR SUBREGIONES 19](#_Toc523300111)

[4. NÚMERO DE EVALUADOS POR ÁREAS DE DESEMPEÑO 21](#_Toc523300112)

[5. NÚMERO Y PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES 24](#_Toc523300113)

[6.- COMPETENCIAS EVALUADAS A DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 25](#_Toc523300114)

[6.1.- COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 25](#_Toc523300115)

[6.2. COMPETENCIAS FUNCIONALES 27](#_Toc523300116)

[6.2.1 GESTIÓN ACADÉMICA. 27](#_Toc523300117)

[6.2.2, GESTIÓN ADMINISTRATIVA 28](#_Toc523300118)

[6.2.3. GESTIÓN COMUNITARIA 32](#_Toc523300119)

[7.- NUMERO DE EMPLEADOS Y PROMEDIO DE CALIFICACION FINAL 34](#_Toc523300120)

[CONCLUSIONES 37](#_Toc523300121)

[RECOMENDACIONES 38](#_Toc523300122)

[REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 39](#_Toc523300123)

# INTRODUCCIÓN

En la estrategia de mejoramiento de la calidad, que plantea la Política Pública Educativa en Colombia, la evaluación ocupa un lugar fundamental, que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional).

Se espera que la evaluación de docentes y directivos docentes haga parte de una cultura de la evaluación y se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos .Sólo así podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, las secretarías de educación definan sus prioridades de capacitación docente para impulsar el mejoramiento en sus entidades territoriales, y el Ministerio de Educación Nacional diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país.

En concordancia con lo anterior “El análisis del resultado de la evaluación docente, Proceso D01.02 2017”. Presenta una información general de la población docente y directivo docente que se rige por el Decreto 1278, evaluados durante ese año lectivo, caracterización de la población por cargo, genero, subregión, evaluación por categoría de desempeño, teniendo en cuenta cargo y subregiones, Áreas de desempeño y competencias comportamentales y funcionales, a fin de contribuir a la caracterización del sector y facilitar las relaciones con otras instancias de la administración y del mismo sector educativo.

Como producto del análisis realizado sobre el subproceso D01.02 en el 2017, se presentan recomendaciones que pretenden contribuir a mejorar los procesos y procedimientos del sector

# 1.-INFORME EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL 2017

La evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y Directivos docentes que se rigen por el decreto 1278, está encaminada a ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y desempeño de estos funcionarios y eta reglamentada en el Decreto Ley 1075, Capitulo 5

En cumplimiento de la normatividad vigente, la Secretaria de Educación del Departamento del Magdalena, realiza el respectivo análisis de las Evaluaciones practicadas, a fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora y proponer estrategias encaminadas a propiciar el desarrollo personal y profesional, de los docentes y directivos docentes, teniendo en cuenta de que es un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias.

# 2.- POBLACION OBJETO DE EVALUACION

El Departamento del Magdalena, cuenta con una población de 2400 funcionarios a evaluar de acuerdo a la base de datos, de los cuales 2358 son activos y 42 inactivos a diciembre de 2017. (Fuente Sistema Humano).

**Tabla 1.** Personal Evaluado

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CARGOS** | **No.Evaluados** | **%** |
| DIRECTIVOS-DOCENTES | 80 | 3,3 |
| DOCENTES | 2.305 | 96 |
| TOTAL | 2385 | 99,3 |

**Grafica 1.** No, de Personas Evaluadas

En el Departamento del Magdalena la planta de docentes de directivos docentes a diciembre de 2017, fue de 2400 funcionarios de los cuales 80 son D. Docentes,

**Grafica No.2** Porcentaje de Personas Evaluadas

Lo cual corresponde al 3,33%, 2.305 docentes que equivale al 96 % de la población evaluada y 42 docentes que se encontraban inactivos , para completar la totalidad de la planta que se rige por el Decreto 1278 de 2002

Fuente: Humano

## 2.1 POBLACION EVALUADA POR CARGO Y GÉNERO

**Tabla No. 2** Población Evaluada por Cargo y Genero

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGOS** | **F** | **M** | **#N/A** | **Total general** |
| Coordinador | 18 | 39 |  | 57 |
| Docente de aula | 1321 | 942 | 24 | 2287 |
| Docente Orientador | 13 | 4 | 1 | 18 |
| Rector Institucion Educativa Completa | 4 | 18 | 1 | 23 |
| INACTIVOS |  |  | 15 | 15 |
| **Total general** | **1356** | **1003** | **41** | **2400** |

Al observar la tabla No.2 donde se discrimina la población docente y directivo docente de las instituciones oficiales del departamento, evaluada en el 2017 e irnos al total general encontramos que 1356 docentes y directivos docentes pertenecen al género femenino y 1003pertenecen al masculino.

Porcentualmente las cifras establecidas nos indican que el 57,33% de los evaluados son mujeres y el 42,04% son varones, retando un 0,63 que pertenece a los docentes inactivos y que no se evaluaron a 31 de diciembre de 2017.

**Grafica No.3** No. de Evaluados por Cargo y Género

Al observar los datos presentados en la Tabla No.2 y en la Grafica No. 3 y 4 se concluye que la población evaluada que se rige por el Decreto 1278 de 2017 en su gran mayoría está conformada por mujeres.

**Tabla No3** No y % Evaluados Por Género **Grafica No.4** Porcentaje Evaluado por Genero

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GENERO** | **No** | **%** |
| **F** | 1356 | 56,5 |
| **M** | 1003 | 41,79 |
| **I** | 41 | 1,7 |
| **TOTAL** | 2400 | 99,99 |

A Diciembre de 2017, se encuentra registro de 41 funcionarios que corresponde a un 1,7% inactivos de los cuales, el sistema no arroja datos de su genero .

### 2.1.1. EVALUADOS POR GÉNERO. SUB REGION NORTE

**Tabla No.4** No Evaluados por Genero Subregión Norte

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Genero Subregion Norte** | **F** | **M** | **Inactivos** | **Total general** |
| Algarrobo (Mag) | 36 | 19 |  | 55 |
| Aracataca (Mag) | 85 | 40 | 3 | 128 |
| El Reten (Mag) | 56 | 37 |  | 93 |
| Fundación (Mag) | 103 | 57 | 2 | 162 |
| Puebloviejo (Mag) | 56 | 31 | 2 | 89 |
| Zona Bananera (Mag) | 325 | 161 | 4 | 490 |
| TOTAL | 661 | 345 | 11 | 1017 |

Revisada la Tabla No.4 y la Grafica No. 5 en la que se relacionan el número de docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002 por sexo en la sub región norte, se evidencia que el municipio con mayor número de docentes evaluados es la Zona Bananera con 490

**Grafica No. 5** Número de docentes evaluados por género en la sub región norte

Este municipio cuenta con 325 mujeres y 161 varones evaluados, mientras que el municipio con menor número de docentes evaluados fue el de Algarrobo con 19 hombres y 36 mujeres para un total de 55 funcionarios

En la subregión norte, encontramos 11 inactivos a diciembre de 2017.

### 2.1.2. EVALUADOS POR GENERO SUBREGION CENTRO.

**Tabla No.5** No. De Evaluados por Genero en la Subregión Centro.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Genero Subregión Centro** | **F** | **M** | **Inactivos** | **Total general** |
| Ariguani (El Dificil) (Mag) | 60 | 49 | 1 | 110 |
| Chivolo (Mag) | 19 | 34 | 1 | 54 |
| Nueva Granada (Mag) | 41 | 42 |  | 83 |
| Plato (Mag) | 97 | 73 | 2 | 172 |
| Sabanas De San Ángel (Mag) | 20 | 30 |  | 50 |
| Tenerife (Mag) | 28 | 35 |  | 63 |
| **TOTAL** | 265 | 263 | 4 | 532 |

532 docentes se evaluaron en el 2017, en la subregión centro

**Grafica No. 6** No. De Evaluados por Genero Subregión Centro

### 2.1.3. EVALUADOS POR GENERO SUBREGION RIO.

La Subregión del Rio está conformada por nueve (9) municipios y cuenta con 242 docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002.

**Tabla No. 6** Evaluados por Genero Subregión Rio.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Genero Subregión Rio** | **F** | **M** | **Inactivos** | **Total general** |
| Cerro San Antonio (Mag) | 3 | 5 |  | 8 |
| Concordia (Mag) | 8 | 14 |  | 22 |
| El Pi#On (Mag) | 8 | 12 | 1 | 21 |
| Pedraza (Mag) | 1 | 4 | 1 | 6 |
| Pivijay (Mag) | 26 | 48 |  | 74 |
| Remolino (Mag) | 6 | 7 | 1 | 14 |
| Salamina (Mag) | 16 | 2 | 2 | 20 |
| Sitionuevo (Mag) | 36 | 18 | 2 | 56 |
| Zapayán (Mag) | 13 | 8 |  | 21 |
| TOTAL | 117 | 118 | 7 | 242 |

Al observar la totalidad de la población objeto de evaluación podemos decir que se encuentran casi parejos el número de hombres con el número de mujeres, 118-117 respectivamente.

**Grafica No.7**  No. De Evaluados por Genero Subregión Rio

Es importante anotar que el municipio de Pivijay es el que presento mayor número de docentes evaluados a nivel de subregión del Rio y vale la pena destacar que presenta mayor número de hombres (48) y menos mujeres (26) Contrario al comportamiento del nivel departamental.

### 2.1.4. EVALUADOS POR GENERO SUBREGION SUR

Esta subregión cuenta con siete (7) municipios y 594 evaluados en 2017.

**Tabla No.7**. Numero de Evaluados. Subregión Sur

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Genero Subregión Sur** | **F** | **M** | **Inactivos** | **Total general** |
| El Banco (Mag) | 148 | 112 | 2 | 262 |
| Guamal (Mag) | 33 | 31 |  | 64 |
| PijiñO Del Carmen (Mag) | 25 | 28 |  | 53 |
| San Sebastián De Buenavista (M | 26 | 24 | 1 | 51 |
| San Zenón (Mag) | 19 | 23 |  | 42 |
| Santa Ana (Mag) | 37 | 34 | 1 | 72 |
| Santa Bárbara De Pinto (Mag) | 25 | 25 |  | 50 |
| #N/A |  |  | 15 |  |
| **TOTAL SUR** | 313 | 277 | 19 | 594 |

El municipio con mayor número de evaluados es El Banco y como se observa en la Grafica No.8 la mayor población es femenina.

**Grafica No.8** No. De Evaluados por Genero Subregión Sur

### 2.1.5 TOTAL EVALUADOS POR GÉNERO Y SUBREGION.

**Tabla No 8** Total de Evaluados por Genero y Subregión

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Genero y Subregión** | **F** | **M** | **Inactivos** | **Total general** |
| SUBREGION NORTE | 661 | 345 | 11 | 1017 |
| SUBREGION CENTRO | 265 | 263 | 4 | 532 |
| SUBREGION RIO | 117 | 118 | 7 | 242 |
| SUBREGION SUR | 313 | 277 | 4 | 594 |
| #N/A |  |  | 15 | 15 |
| **TOTAL DEPARTAMENTO** | **1356** | **1003** | **41** | **2400** |

Al observar datos de las cuatro subregiones en las que se divide el departamento, presentados en la Tabla No.8 y la Grafica No.7 muestran que las subregiones

**Grafica No.9**. Total de Evaluados por Genero y Subregión

Rio y Centro presentan los dos géneros casi equilibrados, la subregión Norte muestra un mayor número de docentes femeninas, casi el doble de la población evaluada en esta subregión.

Podemos concluir que en el departamento del magdalena los docentes que se rigen por el decreto 1278 de 2002, se concentran en la subregión norte y la población femenina se encuentra en mayor proporción a nivel de departamento.

# 3. EVALUACION POR CATEGORIAS DE DESEMPEÑO

## 3.1. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN POR CARGOS Y CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO 2017

**Tabla No.9.** Evaluación por Cargos y Categorías de Desempeño 2017

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGOS** | **No Satisfactorio** | **Satisfactorio** | **Sin Calificación** | **Sin Evaluación** | **Sobresaliente** | **Total general** |
| Coordinador |  | 17 |  | 2 | 38 | 57 |
| Docente | 2 | 833 | 7 | 103 | 1342 | 2287 |
| Orientador |  | 6 | 1 |  | 11 | 18 |
| Rector |  | 6 | 2 | 1 | 14 | 23 |
| Inactivos |  |  | 3 | 12 |  | 15 |
| **TOTAL** | **2** | **862** | **13** | **118** | **1405** | **2400** |

De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla No.8 y en la Grafica No.9 de los 2400 docentes y directivos docentes que se rigen por el decreto 1278 de 2002

**Grafica No.10.** Resultados de la Evaluación por Cargos y Categorías de Desempeño 2017

**Sobresaliente** es la categoría en la que se encuentra la mayor parte de la población objeto de estudio, se observa además que solo dos (2) docentes se encuentran en no satisfactorio, los cuales deberán realizar las actividades planteadas en su Plan de Mejoramiento y evitar esta categoría como producto de la evaluación anual 2018, y evitar así su desvinculación, tal como lo establece la normatividad vigente.

Se observa además una población sin calificación que corresponde al 0,541% y sin evaluación a un 4,916 %, tal como lo muestra la Tabla No 10 y la Grafica No.11.

**Tabla No 10** Resultados porcentuales de la Evaluación por Categorías de Desempeño 2017

|  |  |
| --- | --- |
| **CATEGORIAS DE DESEMPEÑO** | **%** |
| NO SATISFACTORIO | 0,0833 |
| SATISFACTORIO | 35,91 |
| SIN CALIFICACION | 0,541 |
| SIN EVALUACION | 4,916 |
| SOBRESALIENTE | 58,541 |
| INACTIVOS | 0,625 |

En respuesta a los datos descritos en el párrafo anterior, el profesional a cargo del Subproceso deberá establecer o identificar las causas, proponer y efectuar las acciones que conduzcan a subsanar estas deficiencias o producto no conforme.

**Grafica No. 11**. Porcentaje de las Evaluaciones por Categorías de Desempeño 2017

De acuerdo a los datos observados el 58% de los evaluados son Sobresalientes en sus resultados y el 36% satisfactorio, lo que nos da un 94% de docentes con calificaciones de 80 a 100, de ahí que se debería tener unas evaluaciones de alumnos excelentes y el Magdalena estar bien posicionado a nivel nacional en todas las evaluaciones externas que presentan nuestros alumnos.

Se sugiere identificar qué relación existe entre evaluación de docentes y evaluación de alumnos en el magdalena.

## 3.2. CATEGORÍAS POR SUBREGIONES

### 3.2.1. SUBREGIÓN NORTE. NO. DE EVALUADOS POR CATEGORÍAS

**Tabla No.11** Evaluados por Categorías. Subregión Norte

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Categoría Subregión Norte** | **No Satisfactorio** | **Satisfactorio** | **Sin Calificación** | **Sin Evaluación** | **Sobresaliente** | **Total general** |
| Algarrobo (Mag) |  | 26 | 1 | 1 | 27 | 55 |
| Aracataca (Mag) |  | 14 |  | 6 | 108 | 128 |
| El Reten (Mag) |  | 31 |  | 3 | 59 | 93 |
| Fundación (Mag) | 1 | 56 | 1 | 9 | 95 | 162 |
| Puebloviejo (Mag) |  | 24 |  | 3 | 62 | 89 |
| Zona Bananera (Mag) |  | 296 | 3 | 44 | 147 | 490 |
| **TOTAL** | **1** | **447** | **5** | **66** | **498** | **1017** |

**Grafica No. 12.** Evaluados por Categoría. Subregión Norte

La Tabla No.11 y la Grafica No 12, muestran el desempeño de los docentes de los municipios que conforman la Subregión Norte, en ellas se puede evidenciar que los mayores desempeños con 498 evaluados, se ubican en la categoría de sobresaliente y 447 en satisfactorio a nivel de subregión, mostrando Aracataca en Sobresaliente la mayoría de su población, seguido de Fundación y Zona Bananera, siendo este último municipio el que presenta el mayor número de docentes en la categoría Satisfactorio, lo cual no es concordante con los resultados del ISCE a nivel de subregión, por lo que se requiere establecer estrategias del área de Calidad para equiparar estos resultados.

### 3.2.2. SUBREGIÓN CENTRO. NO. DE EVALUADOS.

La subregión del Rio presenta una población de 532 docentes evaluados en 2017, distribuidos en seis municipios que conforman esta subregión.

**Tabla 12.**Evaluados por categoría. Subregión Centro

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Categoría Subregión Centro** | No Satisfactorio | **Satisfactorio** | **Sin Calificación** | **Sin Evaluación** | **Sobresaliente** | **Total general** |
| Ariguaní |  | 49 |  | 7 | 54 | 110 |
| Chibolo (Mag) |  | 48 |  | 1 | 5 | 54 |
| Nueva Granada |  | 27 |  | 2 | 54 | 83 |
| Plato (Mag) |  | 36 | 1 |  | 135 | 172 |
| San Ángel |  | 24 |  | 2 | 24 | 50 |
| Tenerife (Mag) |  | 7 | 1 | 3 | 52 | 63 |
| TOTAL |  | 191 | 2 | 15 | 324 | 532 |

En esta subregión el municipio con mayor número de docentes evaluados fue el de Plato con una población de 172 docentes, de los cuales 135 se ubicaron en la categoría de sobresaliente y 36 satisfactorio. Este municipio es seguido por el de Ariguaní con 110 docentes, tal como lo muestra la tabla No.12 y la Grafica No.13 donde se establecen las categorías de esta subregión.

Vale la pena resaltar que estos dos (2) municipios son los que a nivel de la subregión Centro muestran los índices sintéticos (ISCE) más bajos en sus instituciones educativas oficiales, de ahí que se hace necesario identificar qué factores inciden en estos resultados y establecer el porqué de la no correspondencia entre estos dos (2) subprocesos evaluativos.

**Grafica No.13** No. De Evaluados por Categoría. Subregión Centro

El municipio con menor número de docentes evaluados fue el de Sabanas de San Ángel.

### 3.2.3. SUBREGIÓN RIO. NO. DE EVALUADOS POR CATEGORÍAS EN EL 2017

**Tabla No. 13.** No. De Evaluados por Categorías. Subregión Rio

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Categoría Subregión Rio** | **No Satisfactorio** | **Satisfactorio** | **Sin Calificación** | **Sin Evaluación** | **Sobresaliente** | **Total general** |
| C. S Antonio |  | 1 |  |  | 7 | 8 |
| Concordia |  | 12 |  | 1 | 9 | 22 |
| El Pi#On (Mag) |  | 15 |  |  | 6 | 21 |
| Pedraza (Mag) |  | 5 |  |  | 1 | 6 |
| Pivijay (Mag) | 1 | 22 |  | 3 | 48 | 74 |
| Remolino (Mag) |  | 1 |  | 3 | 10 | 14 |
| Salamina (Mag) |  | 2 | 1 | 3 | 14 | 20 |
| Sitionuevo |  | 13 |  | 2 | 41 | 56 |
| ZapayÃ¡n (Mag) |  | 5 |  | 1 | 15 | 21 |
| TOTAL | 1 | 76 | 1 | 13 | 151 | 242 |

Esta subregión está conformada por nueve (9) municipios

**Grafica No. 14.** No. De Evaluados por Categorías. Subregión Rio

El municipio de Pedraza solo cuenta con seis (6) docentes a evaluar, seguido por el Cerro de San Antonio con ocho (8) docentes. El municipio de Pivijay cuenta con el mayor número de docentes del 1278 74, seguido por sitio nuevo que tiene 56 docentes a evaluar

### 3.2.4. SUBREGIÓN SUR. NO. DE EVALUADOS POR CATEGORÍAS

**Tabla No.14.** No. Evaluados por Categorías. Subregión Sur

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Evaluados por Categoría Subregión Sur** | **No Satisfactorio** | **Satisfactorio** | **Sin Calificación** | **Sin Evaluación** | **Sobresaliente** | **Total general** |
| El Banco (Mag) |  | 53 |  | 3 | 206 | 262 |
| Guamal (Mag) |  | 18 |  |  | 46 | 64 |
| Pijiño Del C. |  | 20 |  | 1 | 32 | 53 |
| San Sebastián |  | 4 |  | 2 | 45 | 51 |
| San Zenón |  | 2 |  | 4 | 36 | 42 |
| Santa Ana |  | 32 |  | 2 | 38 | 72 |
| Santa Bárbara |  | 19 | 2 |  | 29 | 50 |
| TOTAL |  | 148 | 2 | 11 | 432 | 594 |

Esta subregión cuenta con siete municipios y 594 docentes evaluados.

**Grafica No. 14. Categorías Evaluados Subregión Rio**

Fuente: Humano

El municipio que cuenta con el mayor número de docentes es el de EL Banco con 262 docentes, en su mayoría se encuentran ubicados en la Categoría de sobresaliente (206)

### 3.2.5. CATEGORÍAS POR SUBREGIONES

**Tabla No.15** Categorías por Subregiones

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subregiones** | **No Satisfactorio** | **Satisfactorio** | **Sin Calificación** | **Sin Evaluación** | **Sobresaliente** | **Total general** |
| **Norte** | 1 | 447 | 5 | 66 | 448 | 1017 |
| **Centro** |  | 191 | 2 | 15 | 324 | 532 |
| **Rio** | 1 | 76 | 1 | 13 | 151 | 242 |
| **Sur** |  | 148 | 2 | 12 | 432 | 594 |
| #N/A |  |  | 3 | 12 |  | 15 |
| **TOTAL** | 2 | 862 | 13 | 106 | 1405 | 2400 |

Fuente: Humano

Al observar los resultados de las evaluaciones anuales de desempeño laboral 2017, en las cuatro (4) subregiones en las que se divide el departamento del Magdalena podemos evidenciar que la categoría **Sobresaliente** (59%), es la que prima en las subregiones, lo que indica que las calificaciones de la gran mayoría de los docentes se encuentra ubicada entre 90 y 100 puntos en su calificación.

**Grafica No.15** Categorías por Subregiones

En el nivel Satisfactorio (36%), se encuentra un gran porcentaje de la población evaluada, cuyas calificaciones están comprendidas entre 80 y 90 puntos.

**Grafica No.16** Porcentaje de los Resultados por Categorías

En los datos relacionados se observa un 4% (106 docentes) sin evaluar y un 1% (13 docentes) sin calificar. El Líder del Subproceso debe proponer estrategias o mecanismos para disminuir aún más este 5% con dificultades en el proceso a fin de optimizarlo y ser eficiente en la presentación de las estadísticas y del proceso en general.

# 4. NÚMERO DE EVALUADOS POR ÁREAS DE DESEMPEÑO

**Tabla 16.** Número de Personas Evaluadas por Área de desempeño

|  |  |
| --- | --- |
| AREAS | No docentes |
| Áreas de Apoyo para EducaciÃ³n Especial | 56 |
| Ciencias Económicas y Política | 7 |
| Ciencias Naturales Física | 9 |
| Ciencias Naturales Química | 67 |
| Ciencias Naturales y Edu. Ambiental | 48 |
| Ciencias Sociales | 90 |
| Educ. Artística - Artes Escénicas | 1 |
| Educ. Artística - Artes Plásticas | 15 |
| Educ. Artística - Música | 2 |
| Educ. Ética y en Valores | 23 |
| Educ. Física Recreación y Deporte | 33 |
| Educ. Religiosa | 15 |
| Filosofía | 9 |
| Humanidades y Lengua Castellana | 95 |
| Idioma Extranjero Ingles | 58 |
| Matemáticas | 110 |
| No Aplica | 36 |
| Preescolar | 224 |
| Primaria | 1315 |
| Tecnología de Informática | 74 |
| Docente Orientador | **18** |

Fuente: Humano

Revisados los datos de Humano, se observa que la mayor cantidad de docentes que se rigen por el decreto 1278 de 2002, se encuentran ubicados en el área de primaria con 1315 docentes

Merece la pena destacar la presencia en el sistema de 36 docentes calificados con No Aplica, lo que nos indica docentes sin especialidad.

Las artes escénicas solo cuentan con 1 docente dentro de esta planta y toda el área de artística solo cuenta con 18 docentes.

**Grafica No. 17.** No. De Docentes por Áreas de Desempeño

**Tabla No.17** Porcentaje de docentes por área de desempeño

|  |  |
| --- | --- |
| **AREAS** | **%** |
| Áreas de Apoyo para Educación Especial | 2% |
| Ciencias Económicas y Política | 0% |
| Ciencias Naturales Física | 0% |
| Ciencias Naturales Química | 3% |
| Ciencias Naturales y Edu. Ambiental | 2% |
| Ciencias Sociales | 4% |
| Educ. Artística - Artes Escénicas | 0% |
| Educ. Artística - Artes Plásticas | 1% |
| Educ. Artística - Música | 0% |
| Educ. Ética y en Valores | 1% |
| Educ. Física Recreación y Deporte | 1% |
| Educ. Religiosa | 1% |
| Filosofía | 0% |
| Humanidades y Lengua Castellana | 4% |
| Idioma Extranjero Ingles | 2% |
| Matemáticas | 5% |
| No Aplica | 2% |
| Preescolar | 9% |
| Primaria | 55% |
| Tecnología de Informática | 3% |
| Docente Orientador | 1% |

Fuente: Humano

**Grafica No.18**. Porcentaje de docentes por área de desempeño

En las diferentes tablas y graficas podemos observar que en el Magdalena solo contamos con el 1% de orientadores para atender la población de alumnos con que cuentan las instituciones educativas oficiales. Las Instituciones cuentan con un 2% de los docentes del Nuevo Estatuto en Ingles, lo cual es insuficiente si miramos el desempeño de los alumnos en esta área y si consideramos que Colombia pretende ser bilingüe y el país más educado para el 2025.

# 5. NÚMERO Y PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES

**Tabla No. 18** No y Porcentaje de Directivos docentes 1278

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área Desempeño Directiva** | **No** | **%** |
| Rectores | 23 | 1% |
| Coordinadores | 57 | 2% |
| Total | 80 | 3% |

La planta de docentes del Magdalena, cuenta con ochenta directivos docentes que se constituyen en el 3% de la planta total.

**Grafica No.19** Número de Directivos Docentes

Entre los directivos docentes encontramos a los rectores que son 23, los que se constituyen en un uno (1) %.de la planta de docentes que se rigen por el decreto 1278 de 2002, también se encuentra a 57 coordinadores que son el 2% de esta población.

# 6.- COMPETENCIAS EVALUADAS A DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

## 6.1.- COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

**Tabla No.19** No. De Docentes y Calificación Promedio de las Comportamentales

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** | **No. De Docentes** | **Calificación Promedio** |
| Compromiso Social | 1653 | 90,5 |
| Comunicación Asertiva | 12 | 85,8 |
| Iniciativa | 761 | 89,7 |
| Liderazgo | 1109 | 90,7 |
| Liderazgo Pedagógico | 34 | 86,2 |
| Negociación y Mediación | 331 | 90,2 |
| Orientación al Logro | 538 | 90,8 |
| Relaciones Interpersonales | 780 | 90,1 |
| Sensibilidad Interpersonal | 11 | 84,4 |
| Trabajo en Equipo | 1785 | 90,2 |

De acuerdo a los datos presentados en la tabla No 19 y la Grafica 20 las competencias comportamentales más evaluadas corresponden al Trabajo en

**Grafica No. 20** No. De Docentes por Competencia Comportamental

Equipo con 1785, seguido del compromiso social y liderazgo con 1653 y 1109 respectivamente.

**Grafica No. 21** Calificación Promedio de las Competencias Comportamentales

Al observar los promedios obtenidos por la población evaluada, encontramos que las tres competencias comportamentales más evaluadas presentan los promedios de 90.2, 90.5 y 90,7 respectivamente.

Las contribuciones con los promedios más bajos, corresponden a la Comunicación asertiva, liderazgo pedagógico y sensibilidad interpersonal, las cuales fueron además las menos evaluadas.

Los datos consignados en los dos párrafos anteriores nos inducen a inferir que los docentes que se rigen por el decreto 1278 de 2002, a pesar de ser solo el 29,6% de los docentes del magdalena, están llamados a mejorar los procesos que se dan al interior de las instituciones educativas y comunidad educativa en general.

## 6.2. COMPETENCIAS FUNCIONALES

### 6.2.1 GESTIÓN ACADÉMICA.

**Tabla No.20** No. De Docentes y promedio de Competencias de la Gestión Académica

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GESTIÓN ACADÉMICA** | **NO. DE DOCENTES** | **CALIFICACIÓN PROMEDIO** |
| Diagnóstico y Orientación | 1 | 92,70 |
| Didáctica | 34 | 84,49 |
| Dominio Conceptual | 25 | 86,52 |
| Dominio Curricular | 2181 | 89,89 |
| Evaluación del Aprendizaje | 2163 | 89,84 |
| Innovación y Direccionam. | 130 | 91,31 |
| Mejoramiento Procesos Académicos. | 2 | 84,60 |
| Pedagogía y Didáctica | 2232 | 89,96 |
| Pedagogía y Didáctica | 63 | 91,09 |
| Planeación y Orga. Academ. | 2208 | 89,89 |
| Seguimiento y Eval. Del A. | 28 | 89,54 |

Fuente Humano.

**Grafica No.22** No. De Docentes por Competencia de la Gestión Académica

La Tabla No. 20 y la Grafica No. 22 muestran las competencias que se evalúan en la Gestión Académica, señalan el número de docentes y directivos docentes a los que se les evaluó cada una de estas.

**Grafica No.23** Promedio de las Competencias del área de Gestión Académica

Revisados los datos emitidos por Humano sobre las evaluaciones anuales de desempeño 2017, se observa que el promedio más bajo se obtuvo con una calificación de 84,60 en la contribución de Mejoramiento académico y el promedio más alto fue el de 92,70 en Diagnostico y Orientación con un solo docente evaluado en esta contribución.

Las calificaciones obtenidas muestran un buen desempeño de los docentes en las diferentes contribuciones que conforman el área de gestión académica, la cual debe ser compatible con el desempeño académico de los alumnos en sus diferentes grados.

### 6.2.2, GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La práctica docente requiere que el educador esté en capacidad de articular los procesos pedagógicos que lidera con las dinámicas administrativas de la institución en la que labora, aprovechando adecuadamente los diferentes recursos que tiene a su disposición.

Atendiendo lo anterior la evaluación del área de Gestión Administrativa presenta que el mayor promedio se observa en la Gestión del Talento Humano con un promedio de 92,92 y el menor puntaje se obtuvo en la contribución del uso de recursos con un promedio de 89,95

**Tabla No.21** Gestión Administrativa

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GESTIÓN ADMINISTRATIVA** | **NO .DE DOCENTES** | **CALIFICACIÓN PROMEDIO** |
| Administración de Recursos | 90 | 90,91 |
| Gestión del Talento H | 89 | 90,92 |
| Seguimiento de procesos | 2196 | 89,96 |
| Uso de recursos | 2200 | 89,95 |

Observados los puntajes obtenidos por docentes y directivos docentes en la evaluación anual de desempeño 2017(Tabla No.21 y Graficas 24 y 25), podemos afirmar que los directivos docentes presentan un desempeño **sobresaliente** y los docentes un desempeño **satisfactorio** en el área de gestión administrativa.

Los anteriores desempeños logrados por docentes y directivos nos llevan a concluir que las instituciones educativas son organizaciones que presentan un buen funcionamiento y van encaminadas al mejoramiento continuo en todas sus áreas de gestión.

**Grafica No.22** Número de Docentes por Competencias Administrativas

**Grafica No.23** Promedio de las Competencias de la Gestión Administrativa

La tabla No.22 y las gráficas No. 24 y 25 muestran un número de Directivos docentes y los promedios de las calificaciones obtenidas por ellos en el área de Gestión Administrativa y Financiera

**Tabla No.22** Gestión Administrativa y Financiera

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA** | **NO. DE D. DOCENTES** | **CALIFICACIÓN PROMEDIO** |
| Administración de Recursos | 39 | 88,99 |
| Apoyo a la Gestión Académica | 21 | 88,28 |
| Apoyo al desarrollo de los niños | 5 | 86,22 |
| Gestión del Talento Humano | 27 | 91,79 |
| Optimización R. Físicos y Financ. | 2 | 93,85 |
| Orientación de la Adm. escolar | 1 | 87 |

**Grafica No. 24** Número de Docentes por competencias de la Gestión Administrativa y Financiera

La Administración de Recursos fue la contribución mas evaluada entre los directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 en el 2017 y la menos evaluada fue la Orientación de la Administración escolar.

**Grafica No.25** Promedio de las competencias de la Gestión Administrativa y Financiera

Al observar la gráfica No.25 se encuentra que el mayor promedio lo obtuvo la contribución de Optimización de recursos físicos y financieros con 93,85 y el promedio más bajo fue de 85,28 en apoyo a la gestión académica.

Los puntajes obtenidos nos continúan reafirmando una muy buena gestión en el área administrativa y financiera lo cual se debe reflejar en el estado de las instituciones donde se ubican los directivos evaluados.

### 6.2.3. GESTIÓN COMUNITARIA

La guía 31 en su aparte de Que se evalúa? señala lo siguiente “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”.

“Corresponde además 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. En suma, el directivo docente debe lograr que la institución educativa responda a los desafíos que enfrenta, comprometiendo a los distintos miembros de la comunidad escolar con la formulación y el desarrollo de un proyecto educativo institucional acorde con el contexto. Igualmente los directivos docentes deben asegurar que la institución educativa interactúe con el entorno, estableciendo relaciones de colaboración recíproca.”

Atendiendo lo expresado anteriormente y como producto de la evaluación 2018 presentamos los siguientes datos en la tabla No.23

**Tabla No 23** No. De docentes y promedio de la Gestión Comunitaria

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GESTIÓN COMUNITARIA** | **NO. DE DOCENTES** | **CALIFICACIÓN PROMEDIO** |
| Comunicación Institucional | 2287 | 90 |
| Convivencia Institucional | 53 | 89,02 |
| Intervención con la Com y el Ent | 2331 | 89,97 |

La tabla No.23 y la Grafica No.26 muestran que la contribución más evaluada fue la Intervención con la Comunidad y el entorno y la menos evaluada fue la de Convivencia institucional.

**Grafica No.26** No de docentes por competencias de la Gestión Comunitaria

De las tres (3) contribuciones que se presentan en el área de gestión comunitaria, la comunicación institucional fue la que presento la calificación más sobresaliente, con un promedio de 90.

La Contribución de Convivencia institucional fue la menos evaluada y la que presenta la calificación más baja con un promedio de 89,02 lo que a pesar de todo la ubica con una categoría de desempeño Satisfactorio.

**Grafica No. 27** Promedio de las competencias de la Gestión Comunitaria

# 7.- NUMERO DE EMPLEADOS Y PROMEDIO DE CALIFICACION FINAL

**Tabla No.24** Empleados por cargos y promedio de calificación

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CARGO EMPRESA** | **NUMERO DE EMPLEADOS** | **PROMEDIO CALIFICACIÓN FINAL** |
| Coordinador | 67 | 87,02 |
| Docente de aula | 2253 | 89,28 |
| Docente Orientador | 17 | 90,98 |
| Rector institución Educativa Completa | 20 | 91,12 |
| Total general | 2357 | 89,24 |

Fuente: Humano

Los datos consignados en la tabla No, 24 y en la gráfica 28, señalan que el mayor número de evaluados se presentó entre los docentes de aula, con un total de 2253 funcionarios.

**Grafica No.28** Empleados por cargos y Promedio de calificación final

Fuente: Humano

El promedio de calificación obtenido por los docentes en 2017 fue de 89,28 lo que ubica a los docentes del magdalena en la categoría de Satisfactorio. El Promedio de calificación más alto fue obtenido por los rectores con 91,12 lo que los ubica en Sobresaliente

**Tabla No.25** No. de docente por área y promedio final

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AREA EDUCATIVA** | **NUMERO DE EMPLEADOS** | **PROMEDIO CALIFICACIÓN FINAL** |
| Áreas de Apoyo para Educación Especial | 54 | 90,55 |
| Ciencias Económicas y Política | 7 | 88,87 |
| Ciencias Naturales Física | 9 | 90,62 |
| Ciencias Naturales Química | 66 | 90,26 |
| Ciencias Naturales y Edu. Ambiental | 45 | 89,96 |
| Ciencias Sociales | 92 | 88,32 |
| Educ. Artística - Artes Escénicas | 1 | 95,70 |
| Educ. Artística - Artes Plásticas | 15 | 89,38 |
| Educ. Artística - Música | 2 | 90,45 |
| Educ. Ética y en Valores | 23 | 91,01 |
| Educ. Física Recreación y Deporte | 33 | 87,77 |
| Educ. Religiosa | 15 | 88,97 |
| Filosofía | 9 | 92,83 |
| Humanidades y Lengua Castellana | 86 | 89,17 |
| Idioma Extranjero Ingles | 57 | 90,64 |
| Matemáticas | 112 | 89,59 |
| No Aplica | 144 | 86,22 |
| Preescolar | 232 | 87,29 |
| Primaria | 1282 | 89,68 |
| Tecnología de Informática | 73 | 90,54 |

Fuente Humano

La tabla No.25 y la gráfica 29 muestran que el nivel de primaria es el que más docentes del 1278 posee y su promedio de calificación es de 89,68 lo que los ubica en la categoría de **satisfactorio**.

En la categoría de **Sobresaliente** se ubican los docentes área de apoyo de educación especial, Física, Química, artes escénicas, música, ética, filosofía, inglés y tecnología.

De acuerdo a las áreas nombradas en el párrafo anterior cuyos docentes se ubican en sobresaliente los alumnos en su evaluación deberían reflejar este tipo de resultado en sus evaluaciones internas y externas

**Grafica No. 29** No. De docentes por área de desempeño y promedio final

Fuente: Humano

# CONCLUSIONES

1.- El 100% de los docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002, está constituida por una población de 2400 funcionarios, que equivale a un 29,154%, lo cual no es representativo para la planta total que es de 8.232

2.- Los docentes y directivos docentes se ubican en la categoría de Sobresaliente en un 56% y Satisfactorio en un 36%, lo cual no es coherente con los resultados obtenidos por los alumnos en sus evaluaciones.

3.- Se observó un avance en el cumplimiento de los rectores con el proceso de cargue de las evaluaciones, debido a que se pasó del 90% en el 2016, a un 95,6 % en el 2017.

4.- Al revisar la población se encontró que el 56,5% de los docentes evaluados pertenecen al género femenino lo cual equivale a 1.356 funcionarios y el 41,79% son del género masculino.

5.- La subregión con mayor número de docentes que se rigen por el decreto 1278 de 2002, es la subregión norte con 1017 maestros

6.- La Administración debe establecer mecanismos para lograr ser eficiente en los procesos de cargue y entrega de protocolos de evaluación por parte de los rectores de las instituciones educativas oficiales.

7.- Los docentes evaluados en el 2017 se desempeñaron 1315 en primaria, 18 como orientadores, 110 en matemáticas, 58 en inglés, 95 en lengua castellana, 90 en sociales, 48 en ciencias naturales y educación ambiental, 74 en tecnología e informática, física 9, química 67, ciencias económicas y políticas 7, artes escénicas 1, artes plásticas 15, ética 23 educación física 33, religión 15 y filosofía 9.

8.- El Sistema Humano, muestra 56 docentes desempeñándose en el área de apoyo y educación especial, lo cual no corresponde a la realidad. El mismo sistema relaciona 36 docentes que se desempeñan sin tener especialidad

# RECOMENDACIONES

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

2.- Realizar seguimiento en situ a las instituciones educativas oficiales para evidenciar el cumplimiento de las etapas, los procesos y procedimientos establecidos en la guía 31 y en la Resolución expedida por la Secretaria donde anualmente se adopta el proceso de Evaluación Docente

3.- Es necesario crear mecanismos que conduzcan a que los docentes y directivos docentes consideren la evaluación **un proceso para mejorar**, su práctica pedagógica y su estilo de vida, debido a que al final lo que se busca es ser un mejor profesional y un mejor ser humano.

4.- Se requiere que Recursos Humanos, tenga ubicados a los docentes en las instituciones en que realmente laboran y consignen las novedades administrativas que se presentan en cada uno de ellos a fin de evitar las inconsistencias que se presentan con el cargue de las evaluaciones en Humano

5.- Capacitar a los nuevos Rectores en el momento de su posesión en los procesos y procedimientos implícitos en la Evaluación Docente.

6.- Por ser los docentes del 1278 de 2002 el 29,154 % de la población total se deben establecer estrategias para lograr la coherencia de la evaluación docente con la evaluación de alumnos.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

* Decreto No. 1278 de Junio 19 de 2002
* Decreto No. 3782 de 2 de octubre de 2007
* Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015
* Guía No. 31 Guía Metodológica Evaluación Anual del Desempeño Laboral.
* Sistema de Información de Planta de Personal HUMANO.
* Informe Análisis de Evaluación Anual de Desempeño Laboral 2016 del Magdalena