



# Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF) 2016 - 2017

## Informe Nacional de Resultados

**Presidente de la República**  
Juan Manuel Santos Calderón

**Ministra de Educación Nacional**  
Yaneth Giha Tovar

**Viceministra de Educación Preescolar,  
Básica y Media**  
Liliana Zapata Bustamante

**Directora General**  
Ximena Dueñas Herrera

**Secretaria General**  
María Sofía Arango Arango

**Directora de Evaluación**  
Natalia González Gómez

**Director de Producción y Operaciones**  
José Giovany Babativa Márquez

**Director de Tecnología**  
Eliecer Vanegas

**Subdirector de Producción de Instrumentos**  
Nubia Rocío Sánchez Martínez

**Subdirectora de Análisis y Divulgación**  
Silvana Godoy Mateus

**Subdirector de Estadística**  
Edwin Javier Cuellar Caicedo

**Elaboración del documento:**  
César Vega Pardo

**Diagramación**  
Alejandra Guzmán Escobar

ISBN: En trámite

Bogotá D.C., marzo de 2018



GOBIERNO DE COLOMBIA

## ADVERTENCIA

Las preguntas de las pruebas aplicadas por el Icfes se construyen colectivamente en equipos de trabajo conformados por expertos en medición y evaluación del Instituto, docentes en ejercicio de las instituciones de educación básica, media y superior, y asesores expertos en cada una de las competencias y temáticas evaluadas. Estas preguntas pasan por procesos técnicos de construcción, revisión, validación, pilotaje, ajustes y actualización, en los cuales participan los equipos antes mencionados, cada uno con distintos roles durante los procesos. Con la aplicación rigurosa de los procedimientos se garantiza su calidad y pertinencia para la evaluación.

Todo el contenido es propiedad exclusiva y reservada del Icfes y es el resultado del desarrollo técnico encargado por el Ministerio de Educación Nacional para el proceso de selección por mérito, para el ascenso y reubicación en la carrera docente 2018. No se autoriza su reproducción, utilización ni explotación a ningún tercero. Solo se autoriza su uso para fines exclusivamente académicos.

Esta información no podrá ser alterada, modificada o enmendada.

## TÉRMINOS Y CONDICIONES DE USO PARA PUBLICACIONES Y OBRAS DE PROPIEDAD DEL ICFES

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes) pone a la disposición de la comunidad educativa y del público en general, **DE FORMA GRATUITA Y LIBRE DE CUALQUIER CARGO**, un conjunto de publicaciones a través de su portal [www.icfes.gov.co](http://www.icfes.gov.co). Dichos materiales y documentos están normados por la presente política y están protegidos por derechos de propiedad intelectual y derechos de autor a favor del Icfes. Si tiene conocimiento de alguna utilización contraria a lo establecido en estas condiciones de uso, por favor infórmenos al correo [prensaicfes@icfes.gov.co](mailto:prensaicfes@icfes.gov.co).

Queda prohibido el uso o publicación total o parcial de este material con fines de lucro. **Únicamente está autorizado su uso para fines académicos e investigativos**. Ninguna persona, natural o jurídica, nacional o internacional, podrá vender, distribuir, alquilar, reproducir, transformar\*, promocionar o realizar acción alguna de la cual se lucre directa o indirectamente con este material. Esta publicación cuenta con el registro ISBN (International Standard Book Number, o Número Normalizado Internacional para Libros) que facilita la identificación no solo de cada título, sino de la autoría, la edición, el editor y el país en donde se edita.

En todo caso, cuando se haga uso parcial o total de los contenidos de esta publicación del Icfes, el usuario deberá consignar o hacer referencia a los créditos institucionales del Icfes respetando los derechos de cita; es decir, se podrán utilizar con los fines aquí previstos transcribiendo los pasajes necesarios, citando siempre la fuente de autor; lo anterior siempre que estos no sean tantos y seguidos que razonadamente puedan considerarse como una reproducción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del Icfes.

Asimismo, los logotipos institucionales son marcas registradas y de propiedad exclusiva del Icfes. Por tanto, los terceros no podrán usar las marcas de propiedad del Icfes con signos idénticos o similares respecto de cualesquiera productos o servicios prestados por esta entidad, cuando su uso pueda causar confusión. En todo caso queda prohibido su uso sin previa autorización expresa del Icfes. La infracción de estos derechos se perseguirá civil y, dado el caso, penalmente, de acuerdo con las leyes nacionales y tratados internacionales aplicables.

El Icfes realizará cambios o revisiones periódicas a los presentes términos de uso, y los actualizará en esta publicación.

***El Icfes adelantará las acciones legales pertinentes por cualquier violación a estas políticas y condiciones de uso.***

# Contenido

Presentación .....	6
Características generales de la ECDF .....	8
Población evaluada .....	15
Resultados .....	19
Resultados por aprobación .....	19
Agregados nacionales .....	19
Agregados nacionales por género .....	20
Agregados nacionales por zona .....	20
Agregados nacionales por rol .....	21
Agregados nacionales por género, zona y rol .....	22
Agregados nacionales por ETC .....	23
Resultados por niveles de desempeño .....	27
Agregados nacionales .....	28
Agregados nacionales por género .....	30
Agregados nacionales por zona .....	31
Agregados nacionales por ETC .....	32
Conclusiones .....	35
Anexos .....	36
Referencias .....	66

The background is a solid orange color with a repeating pattern of white line-art icons. These icons include various business and educational symbols such as pie charts, bar graphs, globes, lightbulbs, gears, speech bubbles, and a hand pointing to a button labeled 'EDU'.

# PRESENTACIÓN

# PRESENTACIÓN

La calidad de la educación como prioridad del Gobierno nacional está encaminada al mejoramiento, fortalecimiento y formulación de estrategias que permitan avanzar en la política educativa donde participe la sociedad en general.

Uno de los actores principales en el sistema educativo son los maestros, por lo que su desarrollo profesional y praxis pedagógica-ética son de vital importancia para cumplir con las necesidades educativas de los niños y niñas que hacen parte de la comunidad escolar. Por ende, la Evaluación de Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) tiene como objetivo primordial fomentar la responsabilidad ética y profesional de los educadores.

Este documento corresponde al informe nacional de los resultados de la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa, desarrollada ente 2016 y 2017 a los educadores que voluntariamente se presentaron para lograr un ascenso en el escalafón o la reubicación de nivel salarial. Estos resultados permiten la reflexión y el análisis de las fortalezas y debilidades en su labor docente, estableciéndose como punto de partida para dar espacio a nuevas propuestas pedagógicas, educativas y de formación docente que contribuyan a mejorar no solo su desarrollo profesional, sino también el desempeño académico de sus estudiantes en el aula.

De esta manera, este informe se convierte en una herramienta para los docentes, Secretarías de Educación, Ministerio de Educación Nacional, y para la comunidad académica que esté adelantando estudios en temas de evaluación.

El informe está organizado en cuatro capítulos y dos subcapítulos. El primero corresponde a la descripción de las características generales de la ECDF, donde se expone todo el proceso de aplicación de la prueba, los criterios de evaluación que comprende la valoración cualitativa, los instrumentos y la ponderación de los mismos. El segundo contiene el análisis descriptivo de los resultados nacionales de los educadores. El tercer capítulo presenta el análisis completo de los resultados de los educadores que aplicaron a la ECDF, divididos en dos secciones según el tipo de resultados: 1) resultados por aprobación y 2) resultados por niveles de desempeño. Y, finalmente, el cuarto hace referencia a las conclusiones generales del análisis de los resultados de la evaluación.

The background is a solid orange color with a repeating pattern of white line-art icons. These icons include various business and educational symbols such as pie charts, bar graphs, globes, lightbulbs, gears, speech bubbles, and a hand pointing to a button labeled 'EDU'.

# CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ECDF

## CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ECDF

La Evaluación Docente de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF), con un enfoque cualitativo, se centró en la reflexión e indagación de la práctica educativa, pedagógica y de aula de los educadores<sup>1</sup>, reconociendo sus aciertos, sus necesidades y, en general, el contexto donde realiza su labor. Tiene por objeto incidir positivamente en la transformación de su práctica educativa pedagógica, directiva y/o sindical, propender por su mejoramiento continuo, así como de sus condiciones, y favorecer los avances en los procesos pedagógicos en el establecimiento educativo (Art. 6, Resolución 22453: 3).

La prueba ECDF 2016-2017 fue realizada a Docentes de Aula, Directivos Docentes, Directivos Sindicales, Docentes Tutores del Programa Todos a Aprender (PTA) y Docentes Orientadores inscritos en el Escalafón Docente. Esta prueba tiene sus orígenes en el Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002, en el cual se estipulaban los criterios de ascenso y reubicación de nivel salarial. La evaluación por competencias era el requisito primordial, una vez aprobada la evaluación de periodo de prueba y las evaluaciones de desempeño anuales. Posteriormente, el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación<sup>2</sup> reglamentó parcial y transitoriamente el Decreto 1278 en materia de evaluación para el ascenso de grado y reubicación de nivel salarial con la adición del Decreto 1757 de 2015.

De acuerdo a la expedición del Decreto 1657 de 2016, suscrito como resultado de los acuerdos entre la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (Fecode) y el Ministerio de Educación Nacional (MEN), se establecieron los criterios para el diseño, la construcción y la aplicación de la ECDF.

Cada ETC se encargó de realizar y divulgar la convocatoria, orientar a los educadores de su jurisdicción, verificar el cumplimiento de los requisitos y expedir los actos administrativos correspondientes. Finalmente, los educadores, quienes accedieron voluntariamente a la ECDF, iniciaron el proceso de inscripción con el pago del Número de Identificación Personal (NIP)<sup>3</sup>, para, seguido a ello, presentar oportunamente la prueba y acreditar la documentación requerida. Las etapas del proceso de la ECDF se resumen en el Diagrama 1.

Para participar de esta evaluación, el docente debía cumplir con tres requisitos: i) estar ejerciendo cargo con derechos de carrera y estar inscrito en el Escalafón Docente; ii) haber cumplido tres (3) años de servicio contados a partir de la fecha de la primera posesión en período de prueba; y iii) haber obtenido una calificación mínima del sesenta por ciento (60%) en las últimas dos evaluaciones anuales de desempeño que haya presentado (Art. 5, Resolución 22453: 3).

<sup>1</sup> Refiriéndose a los docentes, directivos docentes, directivos sindicales, docentes tutores y orientadores.

<sup>2</sup> Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015.

<sup>3</sup> El NIP tendrá un valor equivalente a un día y medio de salario mínimo legal vigente destinado a cubrir los costos de la ECDF (Art. 2.4.1.4.5.10, Decreto 1075 de 2015).

Diagrama 1. Etapas del proceso de la ECDF



De acuerdo a su carácter diagnóstico formativa, la prueba valoró la labor del educador en los diferentes escenarios donde se logra evidenciar su interacción con la comunidad educativa en general, haciendo énfasis en la práctica pedagógica, educativa, didáctica y de aula. En ese sentido, se evaluaron cuatro criterios<sup>4</sup>, que a su vez estaban divididos en componentes y aspectos<sup>5</sup> específicos que difieren de acuerdo al cargo o rol de desempeño docente (véase Diagrama 2). En términos generales, los criterios evaluados para el cargo docente fueron: 1) contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente, 2) reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica, 3) praxis pedagógica, y 4) ambiente de aula (para el resto de los cargos este criterio varía a ambiente institucional o formativo).

Diagrama 2. Elementos de la valoración cualitativa de la ECDF



Nota: En el anexo 2 encontrará cada criterio, componente y aspecto a evaluar definidos para cada cargo docente.

<sup>4</sup> Establecidos en la Resolución 22453 de 2016.

<sup>5</sup> El número de aspectos a evaluar varían de acuerdo al rol docente. Ver en el Anexo 2.

## Instrumentos de evaluación

De acuerdo a los criterios anteriores, el proceso metodológico de evaluación requirió reunir las evidencias por medio de diferentes tipos de instrumentos para una valoración integral: videos, encuestas a miembros de la comunidad educativa, autoevaluación y evaluación de desempeño. Cada instrumento debía cumplir con especificaciones adoptadas por el Icfes, garantizando confiabilidad, validez e imparcialidad en el proceso (Art. 8, Resolución 22453: 6).

### Video

El objetivo principal de este instrumento era registrar al educador, teniendo en cuenta los diversos perfiles en el contexto institucional, sociocultural y económico donde ejerce la labor docente o directiva, con el fin de valorar su capacidad de adaptación y flexibilidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, fomentando así la reflexión de su práctica pedagógica. El video contemplaba tres momentos: 1) identificación y testimonio introductorio donde se presenta de manera concisa el contexto general de la clase; 2) desarrollo de la actividad pedagógica, evidenciando las actividades de enseñanza y aprendizaje; y 3) testimonio de cierre, haciendo una breve reflexión.

Los educadores inscritos en el proceso de evaluación eran responsables de realizar su propio video, así como su carga a la plataforma<sup>6</sup>, y debían cumplir con requisitos mínimos de calidad revisados por el Icfes<sup>7</sup>:

- Cámara en condiciones de realizar una filmación de buena calidad
- Trípode
- Registro audiovisual del educador y de los demás participantes de la actividad
- Buena iluminación
- Micrófono que permitiera capturar el audio de la interacción entre el educador y los diferentes actores

Además de los requisitos anteriores y según las funciones del evaluado, le fueron asignadas características al video que permitieran dar cuenta de las prácticas relacionadas a su quehacer como educador. En la mayoría de los casos, como lo muestra el Cuadro 1, los estudiantes jugaron un papel esencial en la realización de los videos. Por ello, los educadores debían anexar el consentimiento donde se informó a los padres de familia o acudientes de los estudiantes sobre la actividad que se iba a realizar. De igual manera, debieron anexar una serie de formularios y formatos relacionados con la planeación y evaluación de las actividades de acuerdo al contexto del evaluado, que permitieron dar cuenta de los procesos de enseñanza con los estudiantes, y al mismo tiempo, generar una reflexión sobre su praxis pedagógica.

4 Establecidos en la resolución.

5 El número de aspectos a evaluar varían de acuerdo al rol docente. Ver en el Anexo 2, p. 25.

6 A los educadores que no lograron subir el video, se les permitió, después de comprobar el motivo, hacer el envío en formato magnético por correo certificado.

7 Para el caso de los videos que no cumplieron con los requisitos de calidad, el Icfes notificó al educador y este tuvo la oportunidad de realizar nuevamente la auto grabación. Finalmente, se excluyó del proceso a los participantes que no respondieron a la notificación o que su nuevo video no alcanzó los requisitos de calidad (Art. 8, Resolución 22453: 7).

Cuadro 1. Principales características del video para cada tipo de cargo a evaluar

Cargo	Grabación enfocada a	Actividades a grabar
Docente de Aula	Práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula.	Desarrollo de una clase en la cual se deben incluir tres momentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contextualización</li> <li>• Desarrollo de la clase</li> <li>• Reflexión final</li> </ul>
Rector o Directivo Rural	Gestión académica.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reunión con docentes</li> <li>2. Reunión con estudiantes</li> <li>3. Reunión con padres o acudientes</li> </ol>
Coordinador	Trabajo educativo y pedagógico, de acuerdo con las funciones asignadas por el rector.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reunión con docentes</li> <li>2. Reunión con estudiantes</li> </ol>
Docente Orientador	Estrategias específicas de prevención.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo con docentes</li> <li>2. Talleres con estudiantes</li> <li>3. Proyectos transversales</li> <li>4. Trabajo con padres o acudientes</li> </ol>
Docente Tutor PTA	Reuniones de formación con docentes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesiones de trabajo definidas en la ruta de acompañamiento.</li> <li>2. Sesiones de trabajo con docentes con objetivos de formación complementaria a la ruta</li> </ol>
Directivo Sindical	Actividades de formación con docentes.	Taller de formación: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política</li> <li>2. Sindical</li> <li>3. Pedagógica</li> </ol>

## Encuestas a la comunidad educativa

Para evaluar la percepción de los actores de la comunidad educativa sobre el educador, se utilizó como instrumento una encuesta que contenía diferentes tipos de preguntas según el rol del evaluado. Esta se convirtió en una forma de incluir en la valoración, no solo a los educadores y estudiantes activos en la institución, sino también a los padres de familia o acudientes como actores principales en la educación de los niños. Las encuestas según el rol fueron realizadas a:

- **Estudiantes:** para evaluar Docentes de Aula, Docentes Orientadores, Rectores y Directivo Rurales.
- **Docentes:** para evaluar Docentes Orientadores, Rectores, Directivo Rural, Coordinadores, Tutores del PTA y Directivos Sindicales.
- **Padres de familia:** para evaluar la labor del Rector o Directivo Rural.
- **Directivos docentes:** para evaluar la labor del Docente Tutor en comisión para el Programa Todos a Aprender (PTA).
- **Representante legal del sindicato:** para evaluar el cumplimiento del plan de trabajo del Directivo Sindical.

## Autoevaluación

Este instrumento tenía como objetivo propiciar en el educador la reflexión sobre su desempeño en las funciones y actividades desarrolladas, es decir, de su práctica educativa y pedagógica, para sustentar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y así reconocer sus avances e identificar las posibles oportunidades de mejora, generando estrategias en pro de una educación de calidad y que correspondan a los propósitos del PEI.

## Evaluación de desempeño

Los docentes son actores claves en la calidad de la educación y la evaluación de desempeño corresponde directamente a dicha filosofía. Esta es una herramienta para el diagnóstico de las problemáticas educativas e institucionales, que mide el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades propias del cargo docente que desempeña el educador. Para la ECDF, se utiliza el promedio aritmético de las dos últimas evaluaciones de desempeño anual del educador.

## Valoración de los instrumentos

El Instituto Colombiano para la Evaluación de Educación (Icfes) fue la entidad encargada de realizar la calificación de los diferentes instrumentos y generar un puntaje en una escala de uno a cien para cada uno de ellos.

La valoración de la práctica educativa a través del video fue realizada por *pares evaluadores*<sup>8</sup>, educadores del sector oficial seleccionados mediante convocatoria abierta<sup>9</sup>, a quienes se les dio formación específica sobre el uso adecuado y objetivo de las matrices y formatos utilizados en la valoración de los videos.

Se determinaron dos tipos de pares evaluadores: regional y nacional (Cuadro 2). El par evaluador regional debía trabajar en el mismo departamento o en la misma región donde labora el educador evaluado; y el par evaluador nacional, en una zona distinta a la del educador evaluado. Idealmente, los pares evaluadores deberían ser del mismo nivel educativo, desempeñarse en la misma área o cargo, y tener un nivel de formación académica por lo menos igual a la del educador evaluado<sup>10</sup>. En caso que no hubiera pares evaluadores que cumplieran con las condiciones necesarias para desempeñar este rol, la evaluación la realizarían los pares de segunda instancia<sup>11</sup>.

Cuadro 2. Designación de pares evaluadores según el cargo

Cargo	Tipos de pares evaluadores
Docente de Aula	Par regional docente*
	Par nacional docente
Rector y Directivo Rural	Par regional Rector o Directivo Rural*
	Par nacional Rector o Directivo Rural
Coordinador	Par regional Coordinador*
	Par nacional Coordinador
Docente Orientador	Par regional Docente Orientador*
	Par nacional Docente Orientador
Docente Tutor PTA	Dos tutores PTA de una zona diferente al evaluado
Directivo Sindical	Dos pares nacionales Directivos Sindicales o pares de un centro de formación pedagógica o sindical.

\* En caso donde no se asignó un par evaluador regional, los dos pares fueron de carácter nacional.

- 8 El rol de pares evaluadores se entiende como una actividad conexas a la función docente, por lo tanto, a los docentes elegidos como pares evaluadores se les hizo un reconocimiento económico (Parágrafo, Art. 10, Resolución 22453 del 2016: 10).
- 9 Uno de los requisitos para ser elegido como par evaluador era no estar inscrito en el proceso de la ECDF (Ibíd., Artículo 10: 10).
- 10 Los videos de Rectores, Directivos Rurales, Coordinadores y Docente Orientadores serán evaluados por pares evaluadores que ostenten el mismo cargo (Ibíd., Artículo 11: 10).
- 11 Los pares evaluadores que actuarían en segunda instancia serían docentes de universidades públicas de reconocida idoneidad (Ibíd., Parágrafo 1: 11)

## Ponderación de los instrumentos

A los instrumentos establecidos para la evaluación diagnóstico formativa, tanto para ascenso docente como para reubicación salarial, se les asignó distintos pesos porcentuales para definir el puntaje global. La escala de valoración de cada instrumento va de 1 a 100. Aquellos docentes que obtuvieron más del 80% en la calificación final aprobaron la ECDF (Tabla 1).

Tabla 1. Ponderación de los instrumentos de evaluación

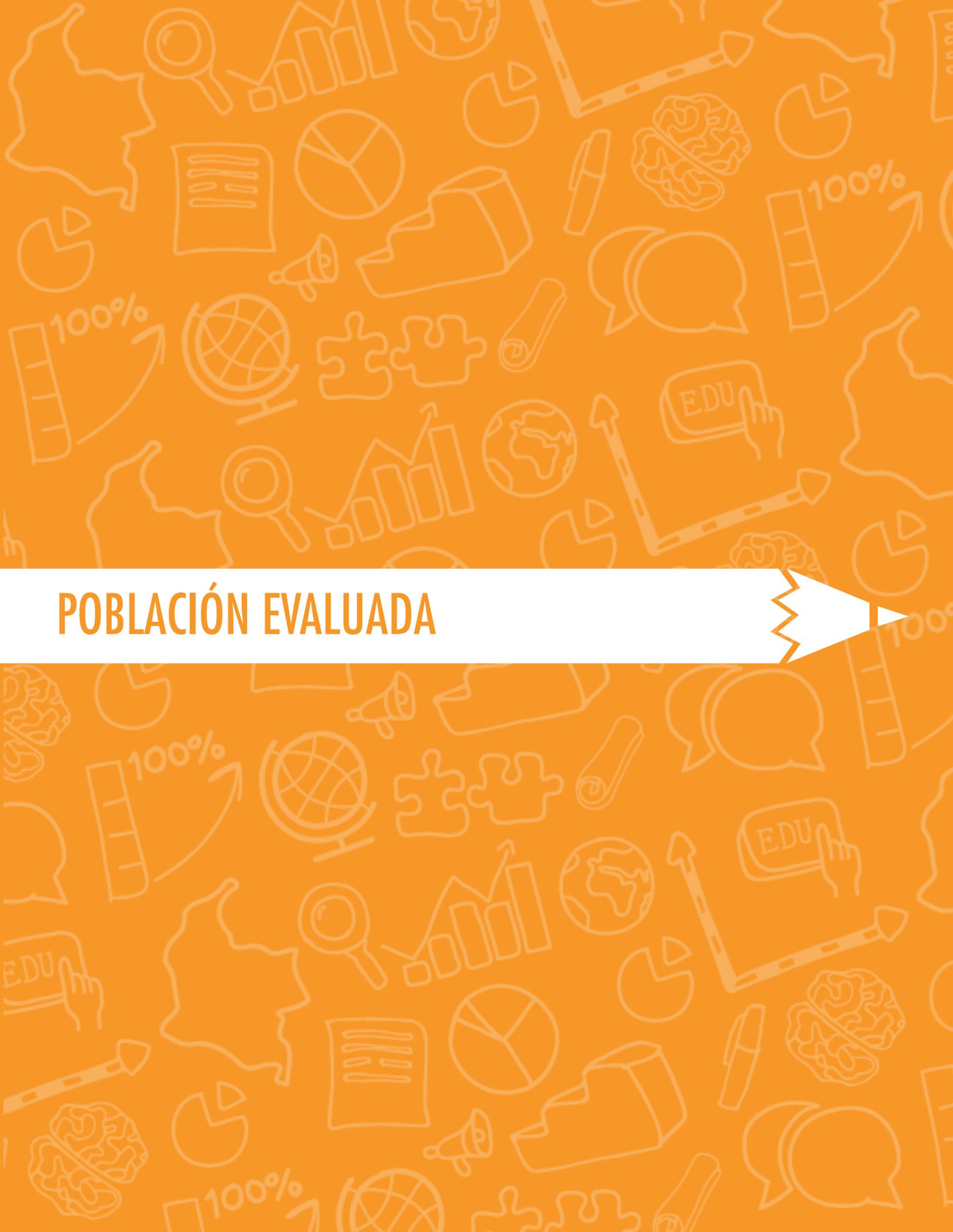
Instrumento/ cargo	Docente de Aula		Rector y Directivo Rural	Coordinador	Docente Orientador	Directivo Sindical	Docente Tutor del PTA
	Preescolar a 5° grado	6° a 11° grado					
Observación de Video	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Autoevaluación (Encuesta)	12,5%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Evaluaciones de desempeño	7,5%	5%	5%	5%	5%	NA	5%
Encuesta de Estudiantes	NA	5%	2%	NA	2,5%	NA	NA
Encuesta de Padres de familia	NA	NA	1%	NA	NA	NA	NA
Encuesta de Docentes	NA	NA	2%	5%	2,5%	5%	3%
Encuesta de Directivo docente	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2%
Encuesta representante legal del sindicato	NA	NA	NA	NA	NA	5%	NA

NA: No Aplica

## Divulgación de resultados

Finalizado el proceso de valoración de instrumentos y establecido el puntaje y resultado de aprobación por parte del Icfes, se procede a publicar y comunicar los listados definitivos a cada ETC de los educadores que deben ser ascendidos o reubicados.

Además del resultado, la evaluación presenta una retroalimentación diagnóstico formativa con la descripción de la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula; la identificación de aspectos por mejorar en la práctica educativa; y la identificación de aspectos para la formulación de programas de formación.



# POBLACIÓN EVALUADA

## Población evaluada

La tabla 2 indica que la ECDF fue presentada por 45.389 educadores<sup>12</sup>, de los cuales la mayoría fueron Docentes de Aula (89%), seguido de los Coordinadores (5%) y los Tutores del PTA (4%). Los evaluados pertenecían a 93 de las 95 entidades territoriales certificadas en educación; es decir, hubo dos secretarías donde ningún docente, directivo docente o directivo sindical aplicó la prueba –Guainía y Vaupés–. En contraste, las secretarías de Bogotá, Antioquia, Medellín y Cundinamarca fueron las regiones donde más educadores aplicaron la evaluación (véase Anexo, Tabla 1A).

Tabla 2. Población evaluada por rol docente

Cargo	Nº de evaluados
Coordinador	2.075
Directivo Sindical	44
Docente de Aula	39.866
Docente Orientador	820
Docente Tutor del PTA	1.687
Rector o Directivo Rural	897
Total	45.389

Poco menos de dos terceras partes de los evaluados fueron mujeres, y entre las mujeres, el 90% eran Docentes de Aula. Por el contrario, para los cargos directivos y directivos sindicales la proporción de hombres que presentaron la prueba fue superior a la de las mujeres (Tabla 3).

Tabla 3. Población evaluada por género y rol docente

Cargo/Género	Femenino	Masculino
Coordinador	1.002	1.073
Directivo Sindical	12	32
Docente de Aula	26.061	13.805
Docente Orientador	642	178
Docente Tutor del PTA	1.008	679
Rector o Directivo Rural	231	666
Total	28.956	16.433

<sup>12</sup> Todas las cifras presentadas en este informe tienen una fecha de corte del 14 de febrero de 2018 y corresponden a los docentes en estado *Habilitado*.

Según la zona del establecimiento al que pertenece el educador (Tabla 4), en promedio, el 68% de los evaluados provenían de instituciones ubicadas en zonas urbanas. Esta distribución obedece a que el 88% de los Docentes Orientadores, el 84% de los Coordinadores, y el 70% de los Docentes de Aula provenían de esta zona. En contraste, esta proporción se invierte en el caso de los Rectores o Directivos Rurales, ya que más de la mitad provienen de la zona rural.

Tabla 4. Población evaluada por zona del establecimiento y rol docente

Cargo/Zona	Rural	Urbana	Sin Información
Coordinador	335	1.733	7
Directivo Sindical	8	22	14
Docente de Aula	11.721	27.886	259
Docente Orientador	94	724	2
Docente Tutor del PTA	107	151	1.429
Rector o Directivo Rural	485	403	9
Total general	12.750	30.919	1.720

Por otra parte, se presentaron educadores vinculados a 6.353 instituciones educativas del territorio nacional; sin embargo, este número varía según el cargo (véase Tabla 5). Lo anterior obedece a que de un mismo establecimiento educativo podía presentarse varios docentes o directivos docentes.

Tabla 6. Establecimientos educativos por rol docente

Cargo	Nº de E. educativos
Coordinador	1.596
Directivo Sindical	32
Docente de Aula	6.170
Docente Orientador	682
Docente Tutor del PTA	259
Rector o Directivo Rural	888



# RESULTADOS

Este capítulo se divide en dos secciones: la primera presenta los resultados nacionales por aprobación de la ECDF y la segunda presenta los resultados nacionales por niveles de desempeño para los criterios de evaluación. Adicionalmente, cada sección muestra los resultados desagregados por género, zona del establecimiento educativo al que pertenece el educador, cargo docente y la Entidad Territorial Certificada a la que pertenece.

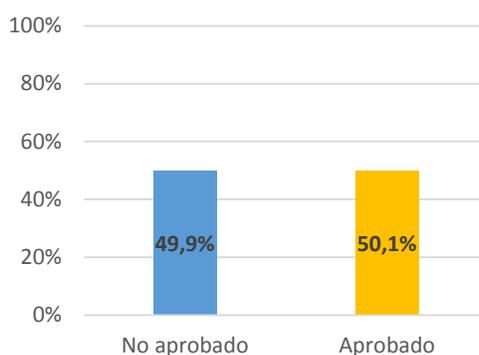
## Resultados por aprobación

Esta sección presenta los resultados por aprobación a nivel nacional de la ECDF aplicada entre 2016 y 2017, desagregados según el género, zona (rural y urbana), rol y ETC.

### Agregados nacionales

Teniendo en cuenta el criterio de aprobación de la ECDF según el cual los educadores evaluados debían obtener más del 80% en el puntaje global para su reubicación de nivel salarial o ascenso en el escalafón docente, la mitad de los evaluados aprobaron la prueba como lo muestra la Gráfica 1. En promedio, los educadores que aprobaron la ECDF obtuvieron un puntaje global de 83,31 puntos y los que no la aprobaron de 65,31 puntos.

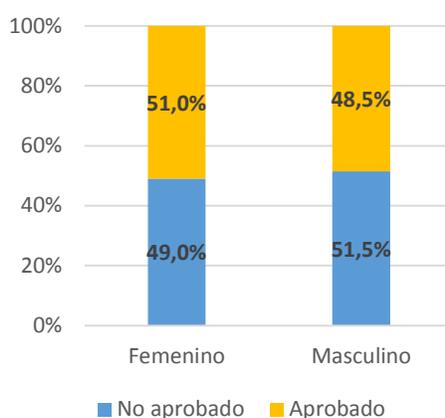
Gráfica 1. Porcentaje de educadores aprobados



## Agregados nacionales por género

La Gráfica 2 presenta el porcentaje de educadores evaluados por género, donde la tasa de aprobación de las mujeres fue mayor a la de los hombres (2,5 p.p. aproximadamente).

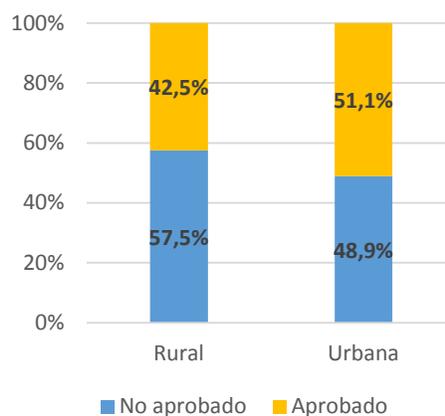
Gráfica 2. Porcentaje de aprobación por género



## Agregados nacionales por zona

El porcentaje de aprobación difiere según la zona donde se encuentra ubicado el establecimiento educativo al que pertenece el educador evaluado: rural o urbana. En promedio, los educadores ubicados en la zona urbana lograron un mayor porcentaje de aprobación (véase Gráfica 3).

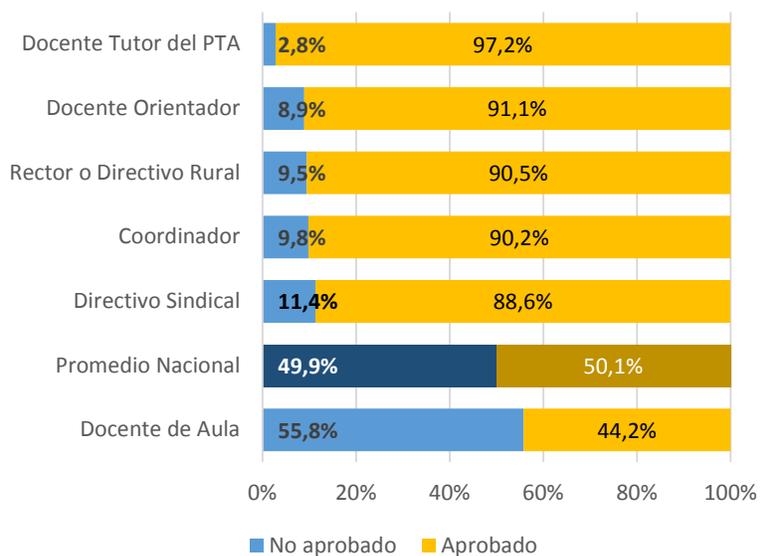
Gráfica 3. Porcentaje de aprobación por zona



## Agregados nacionales por rol

La Gráfica 4 corresponde a los porcentajes de aprobación según el rol o cargo docente. En promedio, los Docentes Tutores del PTA alcanzaron la mayor tasa de aprobación (97,2%), seguido de los Docentes Orientadores (91,1%), y los Rectores o Directivos Rurales (90,5%). En contraste, más de la mitad de los Docentes de Aula obtuvieron un puntaje global menor o igual a los 80 puntos, y por tanto, presentaron la menor tasa de aprobación.

Gráfica 4. Porcentaje de aprobación por rol docente



## Agregados nacionales por género, zona y rol

Ciertas diferencias sobresalen al analizar a mayor nivel de desagregación los resultados de los evaluados (Tabla 6). Por ejemplo, para el cargo de Directivo Sindical, se encuentra que las mujeres aprobaron en su totalidad la prueba ECDF, independientemente de la zona del establecimiento donde laboran; mientras que los hombres, en particular los que pertenecen a establecimientos ubicados en la zona urbana, tuvieron una tasa de reprobación del 12,5%. Por otro lado, las brechas existentes según la zona del establecimiento al que pertenece los Docentes Orientadores, son superiores en los hombres (9 p.p.) que en las mujeres (4 p.p.).

Tabla 6. Porcentajes de aprobación por género y zona

Cargo	Género	Zona	No aprobado	Aprobado
Coordinador	Femenino	Rural	6,7%	93,3%
		Urbana	7,2%	92,8%
	Masculino	Rural	13,5%	86,5%
		Urbana	11,9%	88,1%
Directivo Sindical	Femenino	Rural	0,0%	100,0%
		Urbana	0,0%	100,0%
	Masculino	Rural	0,0%	100,0%
		Urbana	12,5%	87,5%
Docente de Aula	Femenino	Rural	60,7%	39,3%
		Urbana	50,9%	49,1%
	Masculino	Rural	63,4%	36,6%
		Urbana	57,7%	42,3%
Docente Orientador	Femenino	Rural	11,3%	88,8%
		Urbana	7,3%	92,7%
	Masculino	Rural	21,4%	78,6%
		Urbana	12,2%	87,8%
Docente Tutor del PTA	Femenino	Rural	8,9%	91,1%
		Urbana	4,9%	95,1%
	Masculino	Rural	3,9%	96,1%
		Urbana	6,3%	93,8%
Rector o Directivo Rural	Femenino	Rural	9,0%	91,0%
		Urbana	5,3%	94,7%
	Masculino	Rural	9,4%	90,6%
		Urbana	11,0%	89,0%

## Agregados nacionales por ETC

Las tablas 7-9 muestran los porcentajes de aprobación según el rol y la secretaría a la que pertenecen los evaluados. Las 93 secretarías fueron agrupadas en tres grupos diferentes siguiendo un criterio adoptado por el Icfes, así: Capitales, Ciudades Intermedias y Departamentos.

Relativo a las ciudades capitales, se encuentra que en 15 de estas secretarías más de la mitad de los Docentes de Aula que presentaron la ECDF no aprobaron; y en Tunja, la tasa de aprobación en el rol Docentes Orientadores fue de 0%. Cabe resaltar los resultados de aprobación de todos los evaluados de Ibagué y Manizales, ya que su tasa de aprobación fue superior al 60%<sup>13</sup>.

En relación con las ciudades intermedias, menos de la mitad de los evaluados en el cargo Docente de Aula aprobaron el examen en la mayoría de estas ciudades. No obstante, en Bello, Girón e Ipiales, aproximadamente 2 de cada 3 Docentes de Aula superaron el umbral establecido (Tabla 8). Otras ciudades intermedias donde hubo baja tasa de aprobación por cargo, fueron: los Coordinadores en Malambo (25% de aprobación), y los Rectores o Directivos Rurales de Magangué (33% de aprobación).

Finalmente, la Tabla 9 muestra los resultados a nivel departamental. En promedio, más de la mitad de los Docentes de Aula provenientes de cada una de las entidades departamentales reprobó la ECDF. Adicionalmente, ninguno de los evaluados en el cargo Directivo Sindical de Putumayo y para el cargo Docente Orientador de Chocó, aprobaron la evaluación.

---

<sup>13</sup> Para un análisis más exhaustivo, es pertinente complementar esta información con el número de evaluados que hubo en cada una de las secretarías de educación. Ver Tabla 1A del Anexo.

## Capitales

Tabla 7. Porcentajes de aprobación por ETC - Capitales y cargo

Secretaría/Cargo	Coordinador	Directivo Sindical	Docente de Aula	Docente Orientador	Docente Tutor del PTA	Rector o Directivo Rural
Armenia	89,5%	100,0%	41,2%	100,0%	100,0%	100,0%
Barranquilla	90,2%	N/A	51,8%	100,0%	100,0%	92,9%
Bogotá	91,3%	80,0%	51,9%	92,6%	50,0%	100,0%
Bucaramanga	93,1%	100,0%	51,5%	88,9%	N/A	71,4%
Cali	91,9%	100,0%	48,5%	50,0%	95,3%	90,0%
Cartagena	84,2%	N/A	50,1%	N/A	100,0%	72,7%
Cúcuta	93,5%	N/A	47,5%	100,0%	100,0%	100,0%
Florencia	100,0%	N/A	41,6%	100,0%	100,0%	100,0%
Ibagué	96,3%	100,0%	54,6%	100,0%	97,4%	60,0%
Manizales	94,4%	100,0%	55,1%	100,0%	100,0%	91,7%
Medellín	90,9%	100,0%	54,1%	100,0%	97,3%	88,5%
Montería	88,6%	N/A	35,0%	N/A	93,8%	90,0%
Neiva	100,0%	N/A	50,0%	100,0%	100,0%	50,0%
Pasto	100,0%	100,0%	51,9%	83,3%	100,0%	88,9%
Pereira	94,4%	66,7%	51,9%	71,4%	N/A	83,3%
Popayán	100,0%	N/A	38,0%	N/A	100,0%	100,0%
Quibdó	100,0%	N/A	26,2%	N/A	N/A	100,0%
Riohacha	80,0%	N/A	32,0%	N/A	100,0%	100,0%
Santa Marta	96,4%	N/A	32,1%	90,9%	95,1%	100,0%
Sincelejo	85,7%	N/A	42,6%	N/A	100,0%	100,0%
Tunja	87,5%	N/A	44,1%	0,0%	100,0%	100,0%
Valledupar	86,7%	N/A	39,7%	100,0%	100,0%	100,0%
Villavicencio	95,0%	100,0%	29,8%	90,0%	100,0%	100,0%
Yopal	100,0%	100,0%	28,1%	N/A	100,0%	80,0%
<b>Colombia</b>	<b>90,2%</b>	<b>88,6%</b>	<b>44,2%</b>	<b>91,1%</b>	<b>97,2%</b>	<b>90,5%</b>

Los porcentajes resaltados corresponden a los cargos donde hubo una tasa de aprobación por debajo del 50%.

**Nota:** Complementar con la Tabla 1A del anexo que indica el número de evaluados en cada ETC.

Ciudades intermedias

Tabla 8. Porcentajes de aprobación por ETC - Ciudades Intermedias y cargo

Secretaría/Cargo	Coordinador	Directivo Sindical	Docente de Aula	Docente Orientador	Docente Tutor del PTA	Rector o Directivo Rural
Apartadó	66,7%	N/A	34,8%	83,3%	88,9%	N/A
Barrancabermeja	94,1%	100,0%	36,1%	N/A	100,0%	100,0%
Bello	92,9%	N/A	62,1%	100,0%	N/A	100,0%
Buenaventura	80,0%	N/A	32,5%	100,0%	75,0%	N/A
Buga	85,7%	N/A	34,8%	N/A	100,0%	100,0%
Cartago	100,0%	N/A	45,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Chía	100,0%	N/A	42,6%	50,0%	N/A	100,0%
Ciénaga	100,0%	N/A	19,2%	N/A	100,0%	100,0%
Dos quebradas	100,0%	N/A	41,2%	N/A	N/A	100,0%
Duitama	100,0%	N/A	40,7%	100,0%	100,0%	100,0%
Envigado	100,0%	100,0%	53,5%	N/A	N/A	66,7%
Facatativá	83,3%	N/A	36,2%	N/A	100,0%	100,0%
Floridablanca	93,8%	N/A	52,8%	100,0%	N/A	100,0%
Fusagasugá	91,7%	N/A	41,0%	100,0%	N/A	N/A
Girardot	75,0%	N/A	37,6%	100,0%	100,0%	50,0%
Girón	87,5%	N/A	66,4%	100,0%	100,0%	100,0%
Ipiales	100,0%	N/A	64,1%	100,0%	100,0%	100,0%
Itagüí	78,9%	N/A	48,9%	100,0%	N/A	75,0%
Jamundí	87,5%	100,0%	30,8%	N/A	100,0%	100,0%
Lorica	100,0%	N/A	53,9%	N/A	100,0%	88,9%
Magangué	100,0%	N/A	48,3%	100,0%	100,0%	33,3%
Maicao	100,0%	N/A	19,9%	66,7%	100,0%	100,0%
Malambo	25,0%	N/A	53,2%	N/A	100,0%	N/A
Mosquera	100,0%	100,0%	50,0%	100,0%	N/A	100,0%
Palmira	81,3%	100,0%	37,9%	N/A	100,0%	100,0%
Piedecuesta	100,0%	N/A	51,7%	100,0%	100,0%	100,0%
Pitalito	75,0%	100,0%	42,1%	100,0%	100,0%	N/A
Rionegro	100,0%	N/A	47,2%	100,0%	N/A	88,9%
Sabaneta	50,0%	N/A	47,2%	100,0%	N/A	N/A
Sahagún	80,0%	N/A	38,3%	N/A	87,5%	100,0%
Soacha	94,1%	N/A	40,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sogamoso	100,0%	N/A	41,0%	N/A	N/A	100,0%
Soledad	78,3%	N/A	51,8%	100,0%	100,0%	100,0%
Tuluá	100,0%	N/A	40,1%	100,0%	100,0%	60,0%
Tumaco	N/A	N/A	100,0%	N/A	N/A	N/A
Turbo	100,0%	N/A	46,1%	N/A	100,0%	66,7%
Uribe	N/A	N/A	0,0%	N/A	N/A	N/A
Yumbo	100,0%	100,0%	51,6%	N/A	100,0%	50,0%
Zipacquirá	87,5%	N/A	40,7%	83,3%	N/A	N/A
<b>Colombia</b>	<b>90,2%</b>	<b>88,6%</b>	<b>44,2%</b>	<b>91,1%</b>	<b>97,2%</b>	<b>90,5%</b>

Los porcentajes resaltados corresponden a los cargos donde hubo una tasa de aprobación por debajo del 50%.  
**Nota:** Complementar con la Tabla 1A del anexo que indica el número de evaluados en cada ETC.

Departamentos

Tabla 9. Porcentajes de aprobación por ETC - Departamentos y cargo

Secretaría/Cargo	Coordinador	Directivo Sindical	Docente de Aula	Docente Orientador	Docente Tutor del PTA	Rector o Directivo Rural
Amazonas	50,0%	N/A	41,2%	N/A	N/A	N/A
Antioquia	92,9%	N/A	39,9%	88,1%	97,6%	97,1%
Arauca	100,0%	N/A	42,3%	N/A	100,0%	66,7%
Atlántico	86,8%	N/A	45,0%	88,9%	97,1%	68,2%
Bolívar	80,0%	100,0%	41,3%	100,0%	92,1%	93,3%
Boyacá	95,8%	100,0%	40,6%	95,5%	100,0%	100,0%
Caldas	90,2%	100,0%	46,3%	100,0%	100,0%	100,0%
Caquetá	100,0%	100,0%	40,0%	100,0%	96,3%	91,7%
Casanare	87,5%	N/A	33,7%	N/A	100,0%	92,9%
Cauca	95,5%	50,0%	33,0%	100,0%	100,0%	88,0%
Cesar	85,7%	N/A	34,0%	66,7%	96,8%	92,9%
Chocó	81,0%	100,0%	27,7%	0,0%	93,8%	80,0%
Córdoba	89,4%	N/A	36,8%	100,0%	98,4%	87,7%
Cundinamarca	90,8%	100,0%	36,1%	91,1%	94,0%	83,9%
Guaviare	75,0%	N/A	27,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Huila	91,4%	100,0%	44,8%	83,9%	100,0%	100,0%
La Guajira	62,5%	N/A	40,0%	N/A	83,3%	100,0%
Magdalena	78,4%	N/A	36,6%	100,0%	98,7%	70,0%
Meta	94,4%	100,0%	28,2%	100,0%	98,0%	88,9%
Nariño	90,9%	N/A	48,2%	100,0%	100,0%	100,0%
N. Santander	81,8%	N/A	35,3%	85,7%	100,0%	91,7%
Putumayo	100,0%	0,0%	31,7%	100,0%	94,1%	100,0%
Quindío	92,9%	100,0%	35,4%	50,0%	100,0%	100,0%
Risaralda	78,9%	100,0%	41,5%	66,7%	100,0%	100,0%
San Andrés	100,0%	N/A	30,4%	100,0%	N/A	N/A
Santander	88,9%	N/A	44,8%	100,0%	98,2%	93,2%
Sucre	94,7%	N/A	31,8%	100,0%	93,9%	78,9%
Tolima	79,5%	N/A	41,4%	88,9%	96,0%	93,5%
Valle del Cauca	89,7%	N/A	38,0%	100,0%	97,9%	87,5%
Vichada	N/A	N/A	0,0%	N/A	N/A	N/A
<b>Colombia</b>	<b>90,2%</b>	<b>88,6%</b>	<b>44,2%</b>	<b>91,1%</b>	<b>97,2%</b>	<b>90,5%</b>

Los porcentajes resaltados corresponden a los cargos donde hubo una tasa de aprobación por debajo del 50%.  
**Nota:** Complementar con la Tabla 1A del anexo que indica el número de evaluados en cada ETC.

## Resultados por niveles de desempeño

Los niveles de desempeño se definen como descriptores de las prácticas pedagógicas; en otras palabras, un desglose de características para la valoración cualitativa del desempeño del educador definidos en cuatro niveles: avanzado, satisfactorio, mínimo e inferior, que en orden descendente presentan descripciones generales que identifican las prácticas docentes sobre “el cómo” los educadores desarrollan las actividades. Es decir, describen comportamientos y cualidades de las acciones que se esperan de los educadores en cada uno de los aspectos evaluados. Las características de cada uno de los niveles de desempeño son:

Cuadro 3. Descripción de los niveles de desempeño

Nivel de desempeño	Descripción
<b>Avanzado</b>	En este nivel se reúnen las cualidades y conductas esperadas en los educadores que en su ejercicio son excelentes. Los descriptores establecidos dan cuenta de la capacidad y las habilidades del educador para utilizar los recursos disponibles en los procesos de enseñanza y para facilitar la apropiación de los saberes, comprender el entorno e interactuar en su cotidianidad con estudiantes, pares y padres de familia en el desarrollo de la visión del PEI, y así establecer vínculos reales entre la institución y la comunidad.
<b>Satisfactorio</b>	En este nivel se describen las conductas y habilidades de los educadores que indican un dominio apropiado de conocimientos, habilidades y destrezas escolares que no alcanzan lo establecido en el nivel avanzado. Lo anterior no significa que la calidad de su desempeño esté asociada con comportamientos no deseables en el ejercicio de sus funciones específicas. En general, describen a un educador con un nivel de compromiso adecuado con el proceso educativo, que se interesa por su entorno, pero que es susceptible a mejorar.
<b>Mínimo</b>	Este nivel describe las conductas y habilidades que se asocian al cumplimiento mínimo de los objetivos esperados en la gestión como educador. Describe aquellos educadores que frente a sus colegas se encuentra en un nivel más bajo en términos de calidad o cantidad que el definido como satisfactorio, y que para destacar se requiere fortalecer el aspecto evaluado.
<b>Inferior</b>	En este nivel se describe la ausencia de conductas o habilidades definidas en el nivel avanzado, y se asocia a profesionales que requieren un proceso de fortalecimiento mayor en el aspecto evaluado para mejorar su eficiencia en la gestión de sus funciones.

## Agregados nacionales

La Tabla 10 contiene el porcentaje de aspectos evaluados clasificados en cada uno de los niveles de desempeño. En promedio, según el cargo docente, los criterios donde hubo mayor porcentaje de aspectos clasificados en los niveles mínimo e inferior, fueron: Docente de Aula - *Ambiente en el aula* (74%); Rector o Directivo Rural - *Reflexión y planeación de la práctica educativa, pedagógica y la dirección escolar* (73%); Coordinadores - *Praxis pedagógica y de coordinación escolar* (59%); Docente Tutor del PTA - *Ambiente en la formación* (55%); Directivos Sindicales - *Ambiente formativo* (52%); y Docente Orientador - *Contexto de la práctica educativa y pedagógica* (48%).

En contraste, los criterios donde mayor porcentaje de aspectos fueron clasificados en nivel avanzado y, por ende, donde los evaluados exhibieron mayores cualidades, fueron: Coordinadores - *Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica de la coordinación escolar*; Docente de Aula - *Contexto de la práctica educativa y pedagógica*; Docentes Tutores del PTA - *Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica*; Docentes Orientadores - *Ambiente institucional*; Directivos Sindicales - *Praxis pedagógica y sindical*; y Rector o Directivos Rurales - *Ambiente institucional*.

Cabe mencionar que en la mayoría de los criterios de evaluación, el porcentaje de aspectos evaluados que fueron clasificados en el nivel de desempeño satisfactorio fue bajo, y en algunos casos la distribución de los niveles de desempeño se concentra en los resultados extremos (Coordinadores, Criterio 1; Directivos Sindicales, Criterio 1, 2 y 4; Docentes de Aula, Criterio 3; Docentes Orientadores, Criterio 4; Docentes Tutores del PTA, Criterio 4; y Rectores o Directivos Rurales, Criterio 3).

Tabla 10. Niveles de desempeño por cargo desempeñado y criterio de evaluación

Cargo	Criterio*	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado
Coordinador	1	27%	29%	0%	44%
	2	5%	5%	2%	88%
	3	12%	47%	0%	41%
	4	7%	28%	4%	61%
Directivo Sindical	1	23%	22%	0%	55%
	2	28%	23%	12%	37%
	3	6%	33%	0%	61%
	4	26%	26%	0%	48%
Docente de Aula	1	4%	14%	5%	77%
	2	6%	16%	14%	64%
	3	60%	8%	9%	24%
	4	18%	56%	3%	23%
Docente Orientador	1	7%	41%	15%	37%
	2	14%	28%	1%	56%
	3	7%	40%	21%	32%
	4	28%	4%	6%	62%
Docente Tutor del PTA	1	2%	21%	13%	64%
	2	1%	21%	6%	73%
	3	18%	18%	10%	54%
	4	29%	26%	8%	37%
Rector o Directivo Rural	1	24%	40%	4%	32%
	2	36%	37%	1%	26%
	3	38%	18%	6%	39%
	4	6%	39%	0%	55%

\* Ver anexo 2 con las matrices de criterios y componentes de evaluación de cada cargo docente.

## Agregados nacionales por género

La Tabla 11 contiene el porcentaje de aspectos evaluados clasificados en cada uno de los niveles de desempeño desagregado por el género de los evaluados. En términos generales, para los cargos de Coordinador, Directivo Sindical y Rector o Directivo Rural; y en todos los criterios de evaluación, el porcentaje de aspectos clasificados en avanzado es, en promedio, superior para las mujeres. Por el contrario, en el caso de los hombres del cargo Docente de Aula, el porcentaje de aspectos evaluados de los criterios 2 y 3, clasificados en el nivel de desempeño avanzado, supera en al menos 3 p.p. al de las mujeres. Finalmente, en relación con el *Ambiente en la formación* de los Docentes Tutores del PTA, no existen diferencias marcadas en los resultados por niveles de desempeño entre hombres y mujeres.

Tabla 11. Niveles de desempeño por cargo desempeñado, género y criterio de evaluación

Cargo	Criterio*	Femenino				Masculino			
		Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado
Coordinador	1	25%	30%	0%	45%	29%	28%	0%	42%
	2	3%	4%	2%	91%	7%	6%	2%	86%
	3	9%	49%	0%	42%	15%	46%	0%	40%
	4	5%	28%	4%	63%	9%	27%	4%	60%
Directivo Sindical	1	20%	20%	0%	60%	24%	23%	0%	53%
	2	25%	25%	6%	44%	29%	22%	15%	34%
	3	1%	33%	0%	65%	7%	33%	1%	59%
	4	25%	25%	0%	50%	27%	26%	0%	47%
Docente de Aula	1	3%	15%	5%	77%	6%	13%	5%	76%
	2	5%	16%	16%	63%	7%	15%	11%	66%
	3	61%	6%	11%	22%	57%	11%	5%	27%
	4	20%	54%	4%	22%	16%	59%	2%	23%
Docente Orientador	1	7%	41%	15%	37%	10%	39%	16%	36%
	2	14%	28%	1%	57%	17%	30%	2%	52%
	3	6%	40%	21%	32%	10%	37%	21%	32%
	4	27%	4%	7%	62%	29%	6%	5%	60%
Docente Tutor del PTA	1	2%	21%	13%	64%	2%	21%	14%	63%
	2	1%	21%	5%	74%	1%	21%	7%	72%
	3	18%	18%	10%	54%	18%	19%	10%	53%
	4	29%	26%	8%	37%	28%	27%	8%	37%
Rector o Directivo Rural	1	22%	40%	4%	34%	24%	40%	4%	32%
	2	35%	38%	0%	28%	37%	37%	1%	26%
	3	37%	17%	5%	42%	38%	18%	6%	38%
	4	4%	39%	0%	57%	7%	39%	0%	54%

\* Ver anexo 2 con las matrices de criterios y componentes de evaluación de cada cargo docente.

## Agregados nacionales por zona

La Tabla 12 contiene el porcentaje de aspectos evaluados clasificados en cada uno de los niveles de desempeño desagregado por la zona de ubicación del establecimiento al que pertenecen los evaluados. Para los Directivos Sindicales (Criterios 1 y 2) y los Docentes Orientadores (Criterio 1) de establecimientos ubicados en las zona urbanas, el porcentaje de aspectos clasificados en los niveles de desempeño más bajos es mayor que el de los docentes de establecimientos de zonas rurales. Lo opuesto ocurre para los Rectores o Directivos Rurales (Criterio 2) y los Docentes Orientadores (Criterios 2 y 4), pues el porcentaje de aspectos clasificados en los niveles más bajos, es mayor en los evaluados de establecimientos de zonas rurales. Por último, en promedio, no existen diferencias en los resultados por niveles de desempeño entre los Docentes Tutores de PTA provenientes de establecimientos de la zona urbana y aquellos provenientes de establecimientos de la zona rural.

Tabla 12. Niveles de desempeño por cargo desempeñado, zona y criterio de evaluación

Cargo	Criterio*	Rural				Urbana			
		Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado
Coordinador	1	29%	28%	0%	43%	27%	29%	0%	44%
	2	5%	6%	2%	87%	5%	5%	2%	89%
	3	12%	47%	0%	40%	12%	47%	0%	41%
	4	8%	27%	4%	61%	7%	28%	4%	61%
Directivo Sindical	1	20%	18%	0%	63%	20%	23%	0%	57%
	2	25%	19%	16%	41%	25%	22%	12%	41%
	3	0%	33%	0%	67%	1%	33%	1%	65%
	4	22%	28%	0%	50%	25%	25%	0%	50%
Docente de Aula	1	4%	16%	6%	75%	4%	14%	5%	77%
	2	6%	16%	16%	62%	5%	16%	13%	65%
	3	62%	6%	11%	22%	59%	9%	8%	25%
	4	21%	53%	4%	22%	17%	57%	3%	23%
Docente Orientador	1	9%	38%	16%	38%	7%	41%	15%	37%
	2	16%	29%	1%	54%	14%	28%	1%	56%
	3	9%	38%	21%	33%	7%	40%	21%	32%
	4	30%	4%	3%	63%	27%	4%	7%	62%
Docente Tutor del PTA	1	4%	21%	14%	61%	4%	21%	14%	61%
	2	2%	22%	7%	69%	2%	21%	6%	71%
	3	19%	18%	11%	52%	19%	18%	11%	52%
	4	29%	26%	7%	38%	30%	25%	9%	36%
Rector o Directivo Rural	1	23%	40%	4%	33%	24%	40%	5%	32%
	2	37%	37%	0%	25%	35%	37%	1%	27%
	3	38%	17%	6%	39%	37%	19%	5%	39%
	4	6%	39%	0%	56%	6%	39%	0%	54%

\* Ver anexo 2 con las matrices de criterios y componentes de evaluación de cada cargo docente.

## Agregados nacionales por ETC

Las tablas 2A-19A presentadas en el Anexo, muestran los resultados por niveles de desempeño según el rol y la ETC a la que corresponden los evaluados, agrupadas como: Capitales, Ciudades Intermedias y Departamentos.

### Coordinadores

En promedio, los Coordinadores que pertenecen a las entidades – Capitales exhibieron mayores cualidades en su *Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica de la coordinación escolar*, puesto que alcanzaron el nivel de desempeño avanzado en el 90% de los aspectos evaluados. Sobresalen las secretarías de Florencia y Santa Marta con el 98% de aspectos clasificados en el máximo nivel de desempeño.

Por otra parte, los Coordinadores de las Ciudades Intermedias presentaron dificultades en su *Praxis pedagógica y de coordinación escolar*, ya que, en promedio, el 60% de sus aspectos evaluados fueron clasificados en los niveles de desempeño más bajos (mínimo e inferior). Por ejemplo, el 67% de los aspectos evaluados en este criterio (Criterio 3) a los Coordinadores de Malambo fueron clasificados en el nivel inferior.

Con base en los resultados por niveles de desempeño de los Coordinadores de entidades departamentales, los evaluados en este cargo presentaron mayores habilidades en el Criterio 2, correspondiente a la *Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica de la coordinación escolar*. En promedio, el 89% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en los niveles de desempeño satisfactorio y avanzado. Sobresalen los resultados de los evaluados de los Departamentos de Arauca, Caquetá, Putumayo y San Andrés, donde todos los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en el nivel avanzado.

### Directivos Sindicales

En promedio, los Directivos Sindicales que pertenecen a las entidades – Capitales exhibieron mayores cualidades en su *Praxis pedagógica y sindical*, puesto que en el 64% de los aspectos evaluados alcanzaron el nivel de desempeño avanzado. En la mayoría de las Capitales el 67% de los aspectos fueron clasificados en el máximo nivel de desempeño; aunque en Cali, Pereira y Manizales este porcentaje fue de 63%, 58% y 50%, respectivamente.

Por otra parte, los Directivos Sindicales de las Ciudades Intermedias presentaron dificultades en su *Ambiente formativo*, ya que, en promedio, la mitad de sus aspectos evaluados fueron clasificados en los niveles de desempeño más bajos (mínimo e inferior). De todas las Ciudades Intermedias a las que pertenecen los evaluados para este cargo, en Mosquera ninguno de los aspectos evaluados en este criterio (Criterio 4) fueron clasificados en el nivel inferior.

Con base en los resultados por niveles de desempeño de los Directivos Sindicales de entidades departamentales, los evaluados en este cargo presentaron mayores habilidades en el Criterio 3, correspondiente a la *Praxis pedagógica y sindical*. En promedio, el 56% de los aspectos evaluados en

este criterio fueron clasificados en los niveles de desempeño satisfactorio y avanzado. En la mayoría de los Departamentos el 67% de los aspectos fueron clasificados en los niveles más elevados; no obstante, en Cauca y Putumayo, la mayoría de los aspectos evaluados en el Criterio 3 fueron clasificados principalmente en el nivel de desempeño inferior.

### Docentes de Aula

En promedio, los Docentes de Aula que pertenecen a las entidades – Capitales exhibieron mayores cualidades en su *Contexto de la práctica educativa y pedagógica*, puesto que en el 78% de los aspectos evaluados alcanzaron el nivel de desempeño avanzado. Sobresale la secretaría de Manizales con el 80% de aspectos clasificados en el máximo nivel de desempeño.

Por otra parte, los Docentes de Aula de las Ciudades Intermedias presentaron dificultades en su *Ambiente en el aula*, ya que, en promedio, el 74% de sus aspectos evaluados fueron clasificados en los niveles de desempeño más bajos (mínimo e inferior). Por ejemplo, el 76% de los aspectos evaluados en este criterio (Criterio 4) a los Docentes de Aula de Barrancabermeja y el 75% de los aspectos de los docentes de Buga, Tumaco, y Ciénaga fueron clasificados en los niveles mínimo e inferior.

Con base en los resultados por niveles de desempeño de los Docentes de Aula de entidades departamentales, los evaluados en este cargo presentaron mayores habilidades en el Criterio 1, correspondiente al *Contexto de la práctica educativa y pedagógica*. En promedio, el 81% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en los niveles de desempeño satisfactorio y avanzado. Sobresalen los resultados de los evaluados de San Andrés, donde el 87% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en los niveles superiores.

### Docentes Orientadores

En promedio, los Docentes Orientadores que pertenecen a las entidades – Capitales exhibieron mayores cualidades en su *Ambiente institucional*, puesto que en el 59% de los aspectos evaluados alcanzaron el nivel de desempeño avanzado. En la mayoría de las Capitales, al menos la mitad de los aspectos fueron clasificados en el máximo nivel de desempeño; sin embargo, en Cali 3 de cada 4 aspectos evaluados fueron clasificados en el nivel de desempeño inferior.

Por otra parte, los Docentes Orientadores de las Ciudades Intermedias presentaron dificultades en su *Contexto de la práctica educativa y pedagógica*, ya que, en promedio, el 43% de sus aspectos evaluados fueron clasificados en los niveles de desempeño más bajos (mínimo e inferior). Por ejemplo, en Chía, la mitad de los aspectos evaluados en este criterio (Criterio 1) fueron clasificados en el nivel inferior.

Con base en los resultados por niveles de desempeño de los Docentes Orientadores de entidades departamentales, los evaluados en este cargo presentaron mayores habilidades en el Criterio 4, correspondiente al *Ambiente institucional*. En promedio, el 68% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en los niveles de desempeño satisfactorio y avanzado. En la mayoría de los Departamentos al menos la mitad de los aspectos fueron clasificados en los niveles más elevados; sin embargo, en Quindío y Chocó, la mayoría de los aspectos del Criterio 4 fueron clasificados en los más bajos.

### Docentes Tutores del PTA

En promedio, los Docentes Tutores del PTA que pertenecen a las entidades – Capitales exhibieron mayores cualidades en su *Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica*, puesto que en el 74% de los aspectos evaluados alcanzaron el nivel de desempeño avanzado. En particular, los evaluados de las secretarías de Florencia y Montería alcanzaron el mayor porcentaje de aspectos evaluados en el máximo nivel de desempeño.

Por otra parte, los Docentes Tutores del PTA de las Ciudades Intermedias presentaron dificultades en su *Ambiente en la formación*, ya que, en promedio, más de la mitad de sus aspectos evaluados (54%) fueron clasificados en los niveles de desempeño más bajos (mínimo e inferior). Sobresalen los evaluados de Buenaventura, donde la mitad de los aspectos evaluados en este criterio (Criterio 4) fueron clasificados en el nivel inferior.

Con base en los resultados por niveles de desempeño de los Docentes Tutores del PTA de entidades departamentales, los evaluados en este cargo presentaron mayores habilidades en el Criterio 2, correspondiente a la *Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica del docente tutor*. En promedio, el 78% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en los niveles de desempeño satisfactorio y avanzado. Sobresalen los resultados de los evaluados de los Departamentos de Arauca y Quindío, ya que el 80% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en el nivel avanzado.

### Rectores o Directivos Rurales

En promedio, los Rectores o Directivos Rurales que pertenecen a las entidades – Capitales exhibieron mayores cualidades en su *Ambiente institucional*, puesto que en el 57% de los aspectos evaluados alcanzaron el nivel de desempeño avanzado. En particular, sobresalen las secretarías de Quibdó y Riohacha con el 75% de aspectos clasificados en el máximo nivel de desempeño.

Por otra parte, los Rectores o Directivos Rurales de las Ciudades Intermedias presentaron dificultades en su *Reflexión y planeación de la práctica educativa, pedagógica y la dirección escolar*, ya que, en promedio, el 72% de sus aspectos evaluados fueron clasificados en los niveles de desempeño más bajos (mínimo e inferior). Por ejemplo, el 70% de los aspectos evaluados en este criterio (Criterio 2) a los Rectores o Directivos Rurales de Yumbo fueron clasificados en el nivel inferior.

Con base en los resultados por niveles de desempeño de los Rectores o Directivos Rurales de entidades departamentales, los evaluados en este cargo presentaron mayores habilidades en el Criterio 4, correspondiente al *Ambiente institucional*. En promedio, el 54% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en los niveles de desempeño satisfactorio y avanzado. Sobresalen los resultados de los evaluados del Departamento de Guaviare donde el 76% de los aspectos evaluados en este criterio fueron clasificados en los niveles satisfactorio y avanzado.



## Conclusiones

En términos generales y de acuerdo con el objetivo principal de la evaluación de carácter diagnóstico formativa, el informe mostró que el número de Docentes de Aula fue mayor al 89% en comparación con el resto de los cargos docentes y que dos de cada tres evaluados fueron mujeres.

En línea con el criterio de aprobación establecido, donde los evaluados que obtuvieran más del 80% en la calificación final lograban la reubicación de nivel salarial o el ascenso en el escalafón docente, el 50% de la población evaluada aprobó la ECDF. Este porcentaje de aprobación fue superior para las mujeres, y también para los evaluados que pertenecían a establecimientos ubicados en la zona urbana. Con base en el cargo o rol docente, los Docentes Tutores del PTA alcanzaron el 97% de aprobación, independientemente del género o zona del educador. Además de lo anterior, en la mayoría de las entidades territoriales certificadas, más de la mitad de los Docentes de Aula reprobaron la evaluación.

Al revisar los resultados cualitativos, es decir, los resultados por niveles de desempeño, los criterios donde mayores habilidades exhibieron los evaluados fueron: Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica (Coordinadores y Docentes Tutores del PTA); Ambiente institucional (Docentes Orientadores y Rector o Directivos Rurales); Contexto de la práctica educativa y pedagógica (Docente de Aula); y Praxis pedagógica (Directivos Sindicales). Por otra parte, en la mayoría de los cargos y criterios de evaluación, el porcentaje de aspectos clasificados en inferior es menor para las mujeres. Desagregado por la zona de ubicación del establecimiento al que pertenecen los evaluado, no hubo diferencias en los resultados por niveles de desempeño entre los Docentes Tutores de PTA.

A partir de los resultados por Secretaría de educación, los Coordinadores mostraron mayores habilidades en el Criterio 2, por ejemplo aquellos provenientes de Arauca, Caquetá y Chía; los Directivos Sindicales en el Criterio 3, por ejemplo aquellos de Armenia y Barrancabermeja; los Docentes de Aula en el Criterio 1, por ejemplo los de San Andrés, Pitalito y Girón; los Docentes Orientadores en el Criterio 4, por ejemplo los de Nariño, Apartadó y Armenia; los Docentes Tutores del PTA en el Criterio 2, por ejemplo aquellos de Malambo, Guaviare y Florencia; y los Rectores o Directivos Rurales en el Criterio 4, por ejemplo los de Buga, Facatativá, Girardot y Guaviare.

En suma, los resultados correspondientes a la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa pueden complementar los planes territoriales de formación docente que lleva a cabo cada ETC. Además de la información sobre los evaluados que alcanzaron el ascenso o la reubicación en el nivel salarial, los resultados de la evaluación contienen un componente cualitativo el cual sirve de diagnóstico para indagar por la práctica educativa, pedagógica y de aula de los educadores del país.



## Anexos

A continuación encontrará cuatro tipos de anexos. El primero contiene un listado con las definiciones de conceptos claves para una mejor comprensión del informe; el segundo presenta las matrices de la ECDF para el análisis cualitativo de la prueba; el tercero comprende el número de evaluados por ETC; y finalmente, el último anexo muestra los resultados por niveles de desempeño de cada secretaría de Educación.

### Anexo 1. Glosario

**Entidades Territoriales Certificadas:** Entidades territoriales que tienen un manejo autónomo de los recursos del sistema, de la gestión de los recursos humanos del sector y, en general, de las actividades asociadas a la prestación del servicio.

**Escalafón docente:** Sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias.

**Evaluación de competencias:** Realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente. Es de carácter voluntario para los docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón docente que quieran ascender de grado en el escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado.

**Evaluación de desempeño:** Entiéndase como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo, y al logro de los resultados. Se realiza al terminar cada año escolar a los docentes y directivos docentes.

**Evaluación de período de prueba:** Esta prueba se realiza al término de cada año académico, comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro meses durante el respectivo año.

**Niveles de desempeño:** Son descriptores cualitativos de las prácticas pedagógicas asociadas a un criterio de evaluación; en otras palabras, es un desglose de las características asociadas a los diferentes criterios evaluados.

**Plan Territorial de Formación Docente:** Corresponde a los programas y acciones de formación específica para los educadores que las secretarías de Educación deben elaborar en el marco del plan de desarrollo.

**Puntaje global:** Es el resultado del promedio ponderado de cada uno de los instrumentos de evaluación, de acuerdo con el peso asociado a cada uno de ellos.

## Anexo 2. Matrices de la ECDF

Los siguientes cuadros corresponden a los criterios, componentes y aspectos a evaluar definidos para cada uno de los cargos de desempeño docente. Los aspectos a evaluar hacen referencia a las acciones o actitudes en la práctica docente, y varían según el cargo y las funciones del educador evaluado. Oscilan entre los 19 y 21 aspectos.

Cuadro 1A. Matriz de criterio, componentes y aspectos a evaluar del cargo Coordinador

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente	Contexto social, económico y cultural	El Coordinador demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del Coordinador muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de la comunidad educativa.
		El Coordinador promueve y organiza la implementación de estrategias participativas para vincular a la comunidad educativa en los procesos de dirección, planeación, ejecución y organización escolar.
	Contexto institucional y profesional	El Coordinador promueve el uso de los materiales disponibles para el desarrollo de las actividades pedagógicas.
		El Coordinador participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de consejo directivo, consejo académico, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros).
		El Coordinador organiza y promueve los espacios de formulación, socialización y apropiación del PEI y hace seguimiento a su implementación.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica de la coordinación escolar	Pertinencia de los propósitos de la coordinación escolar	El Coordinador establece propósitos claros en su práctica educativa y pedagógica y en su organización escolar (consejo académico, atención a padres, comité de promoción, reuniones por áreas, comité de convivencia).
		El Coordinador apoya y asesora al rector en la planeación pedagógica, la gestión, la organización escolar y la acción comunitaria en articulación con el pei y los fines de la educación.
		El Coordinador involucra sus conocimientos profesionales y pedagógicos, y los emplea para adaptar los procesos de coordinación según las necesidades de la institución.
	Propuesta de coordinación escolar	El Coordinador reflexiona permanentemente sobre su trabajo de coordinación escolar.
		El Coordinador demuestra dominio del modelo pedagógico y del énfasis académico en la organización escolar.

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
3. Praxis pedagógica y de coordinación escolar	Interacción pedagógica en la coordinación escolar	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el Coordinador y participantes en la actividad seleccionada de coordinación escolar.
		El Coordinador propicia estrategias que favorecen la participación de los involucrados en la actividad seleccionada de coordinación escolar.
		El Coordinador utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada de coordinación escolar.
	Procesos de coordinación escolar	El Coordinador utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de acompañamiento y asesoría con maestros y estudiantes.
El Coordinador utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de coordinación escolar.		
El Coordinador reconoce las características y particularidades de los estudiantes, docentes y orientadores en el desarrollo de su práctica de coordinación escolar.		
4. Ambiente institucional	Relaciones con la comunidad educativa	El Coordinador propicia y lidera un ambiente de confianza, respeto y comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.
		El Coordinador toma decisiones de coordinación escolar acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de su práctica y de la vida escolar.
	Dinámicas de la institución	El Coordinador propicia espacios institucionales que fomentan un clima institucional favorable para la convivencia.
		El Coordinador acompaña y hace seguimiento a la gestión de los proyectos y los comités de convivencia.

Cuadro 2A. Matriz de criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo Directivo Sindical

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del Directivo Sindical	Contexto social, económico y cultural	El Directivo Sindical demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del Directivo Sindical muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de los docentes.
	Contexto institucional y profesional	El Directivo Sindical es recursivo en el uso de materiales disponibles para el desarrollo de su práctica.
		El Directivo Sindical participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, sindical o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, asambleas de delegados, asambleas docentes, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos y sindicales, entre otros).
		La práctica del Directivo Sindical está en correspondencia con los propósitos planteados por el sindicato al que está afiliado.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa, pedagógica y sindical	Pertinencia de los propósitos de la práctica sindical	El Directivo Sindical establece propósitos claros en su práctica educativa, pedagógica y sindical.
		El plan de trabajo del Directivo Sindical se orienta y articula con los planes de acción de las organizaciones sindicales regionales y nacionales.
	Propuesta pedagógica y sindical	El Directivo Sindical reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa, pedagógica y sindical. El Directivo Sindical demuestra dominio pedagógico y temático de la actividad sindical.
3. Praxis pedagógica y sindical	Interacción pedagógica en la práctica sindical	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el Directivo Sindical y los participantes en la actividad seleccionada.
		El Directivo Sindical propicia estrategias que favorecen la participación de los involucrados en la actividad seleccionada.
		El Directivo Sindical utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada.
	Procesos de la práctica sindical	El Directivo Sindical utiliza estrategias de evaluación formativa con los docentes en la actividad seleccionada.
El Directivo Sindical utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades de la actividad seleccionada. El Directivo Sindical reconoce las características y particularidades de los docentes participantes en los procesos de formación.		
4. Ambiente formativo	Relaciones Directivo Sindical - docentes	Existe un clima profesional de interacción en el que predomina un ambiente de respeto y comunicación asertiva y dialógica.
		El Directivo Sindical toma decisiones en la sesión de formación acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de ésta.
	Dinámicas de la formación	En la práctica se evidencia una estructura formativa y la organización de los momentos acordes con los objetivos de la formación. Existen normas de comportamiento y convivencia y se cumplen en las sesiones de formación.

Cuadro 3A. Matriz de criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo Docente de Aula

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar	
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente	Contexto social, económico y cultural	El docente demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.	
		La práctica del docente muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de sus estudiantes.	
		El docente diseña estrategias para tratar de vincular a las familias en el proceso de formación de los estudiantes.	
	Contexto institucional y profesional	El docente es recursivo en el uso de materiales disponibles para el desarrollo de su práctica. El docente participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de área, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros). La práctica del docente está en correspondencia con los propósitos planteados en el PEI.	
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica	Pertinencia de los propósitos pedagógicos y disciplinares	El docente establece propósitos claros en su práctica educativa y pedagógica. Los contenidos se orientan y articulan con el plan de estudios de la institución educativa. El docente organiza el conocimiento disciplinar a partir del nivel de sus estudiantes.	
		Propuesta pedagógica y disciplinar	El docente reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa y pedagógica. El docente demuestra dominio pedagógico y disciplinar.
	3. Praxis pedagógica	Interacción pedagógica	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el docente y sus estudiantes. El docente propicia estrategias de participación de los estudiantes que favorecen su aprendizaje. El docente utiliza estrategias que generan interés de los estudiantes en las actividades de aula.
Procesos didácticos			El docente utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de enseñanza/aprendizaje. El docente utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de enseñanza/aprendizaje. El docente reconoce las características y particularidades de los estudiantes en el desarrollo de su práctica.
4. Ambiente en el aula		Relaciones docente - estudiantes	Existe un clima de aula en el cual predomina un ambiente de respeto y comunicación asertiva y dialógica. El docente toma decisiones en el aula acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de la práctica.
		Dinámicas del aula	En la práctica se evidencia una estructura formativa y la organización de los momentos de clase acordes con la propuesta de aula del docente. Existen normas de comportamiento y convivencia y se cumplen en el aula.

Cuadro 4A. Matriz de criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo Docente Orientador

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del Docente Orientador	Contexto social, económico y cultural	El Docente Orientador demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del Docente Orientador muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno, las necesidades y problemáticas de la comunidad educativa.
		El Docente Orientador utiliza estrategias para vincular a las familias en el proceso de formación de sus hijos.
	Contexto institucional y profesional	El Docente Orientador conoce y utiliza las rutas establecidas para mitigar los problemas y necesidades de los estudiantes.
		El Docente Orientador participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de área, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros).
		La práctica del Docente Orientador está en correspondencia con los propósitos planteados en el PEI.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica	Pertinencia de los propósitos de la orientación	El Docente Orientador establece propósitos claros para proyectos específicos de orientación escolar.
		Los procesos y rutas establecidas están en correspondencia con proyectos específicos de la institución.
	Propuesta de orientación escolar	El Docente Orientador involucra sus conocimientos profesionales y los emplea para adaptar los procesos de acompañamiento a los estudiantes según las necesidades de la institución.
		El Docente Orientador reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa y pedagógica. El Docente Orientador demuestra dominio pedagógico y temático.
3. Praxis pedagógica y de orientación escolar	Interacción pedagógica en la orientación escolar	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el Docente Orientador y los participantes en la actividad seleccionada de orientación escolar.
		El Docente Orientador propicia estrategias de participación que favorecen el aprendizaje de los involucrados en la actividad seleccionada de orientación escolar.
		El Docente Orientador utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada de orientación escolar.
	Procesos de orientación escolar	El Docente Orientador utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de orientación escolar.
		El Docente Orientador utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de orientación escolar.
		El Docente Orientador reconoce las características y particularidades de la comunidad educativa en el desarrollo de su práctica.
4. Ambiente institucional	Relaciones con la comunidad educativa	El Docente Orientador propicia un ambiente de confianza, respeto y comunicación necesaria en la atención individual y colectiva de los miembros de la comunidad educativa.
		El Docente Orientador toma las decisiones acordes con las situaciones y necesidades propias de los procesos de orientación a los estudiantes.
	Dinámicas de la institución	El Docente Orientador propicia espacios institucionales (dirección de grupo, acompañamientos a estudiantes, apoyo a los docentes, entre otros) que fomentan un clima institucional favorable para la convivencia.
		El Docente Orientador lidera y aporta a la gestión de los proyectos y los comités de convivencia.

Cuadro 5A. Matriz de criterio, componentes y aspectos a evaluar del cargo Docente Tutor del PTA

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente tutor	Contexto social, económico y cultural	El docente tutor demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		En el acompañamiento situado, el docente tutor muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de los docentes del establecimiento educativo que acompaña.
	Contexto institucional y profesional	<p>El docente tutor es recursivo en el uso de materiales disponibles para el desarrollo de sus tutorías.</p> <p>El docente tutor participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de área, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros).</p> <p>El acompañamiento del docente tutor está en correspondencia con los propósitos planteados en la ruta de acompañamiento del programa PTA 2.0.</p>
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica del docente tutor	Pertinencia de los propósitos pedagógicos y disciplinares	El docente tutor establece propósitos claros en su acompañamiento situado.
		<p>El docente tutor orienta y articula los contenidos de acuerdo con el plan de acompañamiento de la ruta de formación del programa PTA 2.0.</p> <p>El docente tutor organiza el conocimiento disciplinar a partir del nivel de los docentes.</p>
	Propuesta de acompañamiento pedagógico y disciplinar	<p>El docente tutor reflexiona permanentemente sobre sus procesos de acompañamiento.</p> <p>El docente tutor demuestra dominio pedagógico y disciplinar.</p>
3. Praxis pedagógica del acompañamiento situado	Interacción pedagógica	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el docente tutor y los docentes acompañados.
		<p>El docente tutor propicia estrategias de participación de los docentes que favorecen su aprendizaje.</p> <p>El docente tutor utiliza estrategias que generan interés de los docentes en las actividades de formación y acompañamiento.</p>
	Procesos didácticos	<p>El docente tutor utiliza estrategias de evaluación formativa con los docentes en los procesos de formación y acompañamiento.</p> <p>El docente tutor utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de acompañamiento.</p> <p>El docente tutor reconoce las características y particularidades de los docentes dentro del proceso de acompañamiento.</p>
4. Ambiente en la formación	Relaciones tutor - docentes	<p>Existe un clima profesional de interacción en el que predomina un ambiente de respeto y comunicación asertiva y dialógica.</p> <p>El docente tutor toma decisiones en el acompañamiento acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de éste.</p>
	Dinámicas de la formación	<p>En la práctica se evidencia una estructura formativa y la organización de los momentos acordes con la propuesta de las sesiones de trabajo situado y/o los objetivos de la formación.</p> <p>Existen normas de comportamiento y convivencia y se cumplen en las sesiones de formación.</p>

Cuadro 6A. Matriz de criterio, componentes y aspectos a evaluar del cargo Rector o Directivo Rural

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del Rector o Directivo Rural	Contexto social, económico y cultural	El Rector o Directivo Rural demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del Rector o Directivo Rural muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de la comunidad educativa.
	Contexto institucional y profesional	El Rector o Directivo Rural diseña estrategias participativas para vincular a la comunidad educativa en los procesos de dirección, planeación, ejecución y organización escolar.
		El Rector o Directivo Rural facilita y posibilita el uso de los materiales disponibles para el desarrollo de las actividades institucionales.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa, pedagógica y la dirección escolar	Pertinencia de los propósitos de la dirección escolar	El Rector o Directivo Rural establece propósitos claros en su práctica educativa y pedagógica y en su dirección escolar (consejo directivo, consejo académico, gobierno estudiantil, consejo de padres, asignación de funciones y administración de recursos).
		El Rector o Directivo Rural orienta la planeación pedagógica, la gestión, la organización escolar y la acción comunitaria, y la articula con el PEI y los fines de la educación.
		El Rector o Directivo Rural involucra sus conocimientos profesionales y pedagógicos, y los emplea para adaptar los procesos de dirección escolar según las necesidades de la institución.
	Propuesta pedagógica y dirección escolar	El Rector o Directivo Rural reflexiona permanentemente sobre su dirección escolar (gestión académica, comunitaria, administrativa y directiva).
3. Praxis pedagógica y de dirección escolar	Interacción pedagógica en la dirección escolar	El Rector o Directivo Rural demuestra dominio del modelo pedagógico y del énfasis académico en la organización escolar.
		Hay una comunicación permanente y adecuada entre el Rector o Directivo Rural y los participantes en la actividad seleccionada de dirección escolar.
		El Rector o Directivo Rural propicia estrategias que favorecen la participación de los involucrados en la actividad seleccionada de dirección escolar.
	Procesos de dirección escolar	El Rector o Directivo Rural utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada de dirección escolar.
		El Rector o Directivo Rural utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de evaluación docente y la autoevaluación institucional.
		El Rector o Directivo Rural utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de dirección escolar.
		El Rector o Directivo Rural reconoce las características y particularidades de los estudiantes, docentes, orientadores, Coordinadores, personal administrativo y de servicios en el desarrollo de su práctica de dirección escolar.

Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
4. Ambiente institucional	Relaciones con la comunidad educativa	<p>El Rector o Directivo Rural propicia y lidera un ambiente de confianza, respeto y comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>El Rector o Directivo Rural toma decisiones en la institución escolar acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de la práctica directiva y de la vida escolar.</p>
	Dinámicas de la institución	<p>El Rector o Directivo Rural propicia espacios institucionales (gobierno estudiantil, consejo de padres, comité de convivencia, consejo de docentes, entre otros) que fomentan un clima institucional favorable para la convivencia.</p> <p>El Rector o Directivo Rural lidera estrategias de desarrollo, socialización y apropiación del manual de convivencia.</p>

### Anexo 3. Población evaluada por Entidad Territorial Certificada

Tabla 1A. Número de evaluados por ETC

Secretaría/Cargo	Coordinador	Directivo Sindical	Docente de Aula	Docente Orientador	Docente Tutor del PTA	Rector o Directivo Rural	Total
Amazonas	2		17				19
Antioquia	98		2.586	67	166	68	2.985
Apartadó	6		69	6	9		90
Arauca	1		52		1	3	57
Armenia	19	1	410	7	12	6	455
Atlántico	38		251	9	35	22	355
Barrancabermeja	17	1	119		9	2	148
Barranquilla	51		765	2	44	14	876
Bello	14		306	18		3	341
Bogotá	323	5	7.362	351	2	27	8.070
Bolívar	35	2	715	2	76	15	845
Boyacá	71	1	982	22	39	27	1.142
Bucaramanga	29	1	410	9		7	456
Buenaventura	5		160	9	4		178
Buga	7		155		5	1	168
Caldas	41	1	520	8	23	22	615
Cali	62	4	1.163	2	43	10	1.284
Caquetá	7	1	235	2	27	24	296
Cartagena	38		615		31	11	695
Cartago	9		85	5	4	3	106
Casanare	16		166		19	14	215
Cauca	22	2	645	1	14	25	709
Cesar	7		476	3	31	14	531
Chía	3		122	2		3	130
Choco	21	1	282	1	16	10	331
Ciénaga	2		52		2	8	64
Córdoba	66		1.215	2	62	57	1.402
Cúcuta	46		514	2	7	6	575
Cundinamarca	65	1	1.848	45	100	56	2.115
Dos Quebradas	8		182			2	192
Duitama	5		145	2	1	2	155
Envigado	10	1	170			3	184

Secretaría/Cargo	Coordinador	Directivo Sindical	Docente de Aula	Docente Orientador	Docente Tutor del PTA	Rector o Directivo Rural	Total
Facatativá	12		152		6	2	172
Florencia	13		89	4	6	6	118
Floridablanca	16		267	1		5	289
Fusagasugá	12		139	2			153
Girardot	8		93	3	4	2	110
Girón	8		110	2	6	3	129
Guaviare	4		43	1	4	2	54
Huila	35	1	882	31	42	20	1.011
Ibagué	27	2	423	1	38	5	496
Ipiales	3		64	1	8	1	77
Itagüí	19		266	7		4	296
Jamundí	8	1	78		3	4	94
La Guajira	8		125		12	4	149
Lorica	8		152		12	9	181
Magangué	3		120	6	10	3	142
Magdalena	37		732	9	78	10	866
Maicao	8		201	3	4	4	220
Malambo	4		62		3		69
Manizales	18	1	285	3	14	12	333
Medellín	121	1	2.107	3	73	26	2.331
Meta	18	1	309	7	50	27	412
Montería	35		389		16	10	450
Mosquera	6	1	110	3		2	122
Nariño	11		193	1	10	10	225
Neiva	18		264	1	6	4	293
N. de Santander	11		391	7	10	12	431
Palmira	16	1	282		11	3	313
Pasto	4	1	397	24	11	9	446
Pereira	18	3	636	14		12	683
Piedecuesta	4		149	1	6	5	165
Pitalito	4	1	216	4	5		230
Popayán	17		213		8	8	246
Putumayo	7	2	205	3	17	3	237
Quibdó	9		42			1	52
Quindío	14	1	356	4	4	11	390
Riohacha	5		103		5	1	114
Rionegro	4		127	2		9	142
Risaralda	19	1	340	6	16	8	390

Secretaría/Cargo	Coordinador	Directivo Sindical	Docente de Aula	Docente Orientador	Docente Tutor del PTA	Rector o Directivo Rural	Total
Sabaneta	4		36	1			41
Sahagún	5		107		8	8	128
San Andrés	1		23	2			26
Santa Marta	28		364	11	41	8	452
Santander	45		993	7	57	59	1.161
Sincelejo	21		305		9	3	338
Soacha	17		427	2	8	3	457
Sogamoso	8		161			2	171
Soledad	23		255	3	15	4	300
Sucre	19		490	3	49	19	580
Tolima	44		602	36	99	31	812
Tuluá	5		137	4	10	5	161
Tumaco			1				1
Tunja	8		136	1	4	2	151
Turbo	3		89		23	3	118
Uribe			1				1
Valle del Cauca	29		763	2	48	8	850
Valledupar	15		232	1	20	7	275
Vichada			4				4
Villavicencio	40	1	420	10	11	6	488
Yopal	14	1	121		3	5	144
Yumbo	2	2	153		2	2	161
Zipaquirá	8		140	6			154

## Anexo 4. . Niveles de desempeño por cargo, criterios de evaluación y ETC.

Tabla 2A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Coordinador - Capitales

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Armenia	30%	29%	0%	41%	9%	6%	3%	81%	17%	45%	0%	39%	11%	28%	3%	59%
Barranquilla	26%	31%	0%	43%	7%	4%	2%	87%	14%	46%	0%	40%	10%	25%	2%	63%
Bogotá	26%	29%	0%	45%	5%	4%	2%	89%	11%	47%	0%	41%	6%	28%	3%	63%
Bucaramanga	25%	30%	0%	44%	4%	4%	3%	89%	10%	45%	0%	45%	7%	26%	3%	65%
Cali	25%	30%	0%	45%	4%	5%	1%	90%	11%	46%	0%	43%	7%	26%	6%	61%
Cartagena	29%	28%	0%	43%	6%	6%	2%	86%	15%	47%	0%	38%	9%	26%	6%	59%
Cúcuta	26%	30%	0%	44%	4%	3%	1%	92%	9%	50%	0%	41%	7%	25%	2%	67%
Florencia	21%	29%	0%	50%	0%	0%	2%	98%	5%	46%	0%	49%	0%	31%	4%	65%
Ibagué	20%	32%	0%	48%	0%	3%	2%	95%	3%	51%	0%	46%	0%	33%	4%	63%
Manizales	25%	30%	0%	45%	1%	4%	2%	93%	7%	50%	0%	43%	0%	34%	4%	62%
Medellín	29%	28%	0%	44%	6%	6%	1%	87%	14%	46%	0%	40%	9%	28%	4%	59%
Montería	32%	26%	0%	42%	8%	5%	1%	86%	18%	43%	0%	40%	12%	26%	5%	57%
Neiva	22%	30%	0%	48%	0%	2%	2%	96%	2%	53%	0%	45%	0%	29%	3%	68%
Pasto	17%	33%	0%	50%	0%	0%	5%	95%	0%	54%	0%	46%	0%	25%	0%	75%
Pereira	30%	28%	0%	43%	3%	3%	2%	91%	9%	48%	0%	43%	6%	32%	7%	56%
Popayán	22%	32%	0%	46%	0%	1%	2%	96%	9%	44%	0%	47%	0%	26%	7%	66%
Quibdó	17%	35%	0%	48%	0%	2%	2%	96%	7%	44%	0%	48%	0%	28%	6%	67%
Riohacha	37%	23%	0%	40%	12%	8%	0%	80%	20%	40%	0%	40%	20%	20%	0%	60%
Santa Marta	24%	28%	0%	48%	0%	1%	1%	98%	6%	54%	0%	40%	0%	30%	5%	66%
Sincelejo	32%	28%	0%	40%	9%	7%	2%	83%	19%	41%	0%	40%	14%	26%	8%	51%
Tunja	31%	27%	0%	42%	8%	5%	0%	88%	13%	48%	0%	40%	13%	25%	3%	59%
Valledupar	32%	28%	0%	40%	9%	5%	0%	85%	17%	46%	0%	38%	13%	25%	0%	62%
Villavicencio	24%	30%	0%	46%	2%	3%	5%	90%	6%	48%	0%	46%	3%	26%	4%	67%
Yopal	19%	33%	0%	48%	0%	6%	4%	90%	8%	46%	0%	45%	0%	30%	2%	68%

Tabla 3A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Coordinador - Ciudades Intermedias

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Apartadó	37%	30%	0%	33%	12%	12%	0%	76%	20%	47%	0%	33%	20%	30%	5%	45%
Barrancabermeja	20%	34%	0%	46%	0%	1%	1%	98%	4%	54%	0%	42%	0%	31%	3%	66%
Bello	21%	35%	0%	45%	5%	0%	0%	95%	5%	51%	0%	44%	0%	33%	2%	65%
Buenaventura	33%	27%	0%	40%	12%	8%	0%	80%	23%	37%	0%	40%	20%	25%	5%	50%
Buga	29%	31%	0%	40%	9%	9%	3%	80%	19%	38%	0%	43%	14%	21%	4%	61%
Cartago	20%	31%	0%	48%	0%	4%	2%	93%	7%	44%	0%	48%	0%	28%	11%	61%
Chía	17%	50%	0%	33%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	38%	0%	63%
Ciénaga	17%	33%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	58%	0%	42%	0%	38%	0%	63%
Dos Quebradas	27%	27%	0%	46%	0%	8%	8%	85%	6%	58%	0%	35%	0%	41%	6%	53%
Duitama	23%	33%	0%	43%	0%	4%	0%	96%	7%	53%	0%	40%	0%	30%	0%	70%
Envigado	20%	30%	0%	50%	0%	2%	0%	98%	4%	48%	0%	48%	0%	25%	6%	69%
Facatativá	39%	26%	0%	35%	12%	5%	5%	78%	19%	42%	0%	39%	17%	27%	6%	50%
Floridablanca	25%	28%	0%	47%	4%	3%	4%	90%	10%	48%	0%	42%	6%	27%	5%	63%
Fusagasugá	18%	39%	0%	42%	2%	4%	4%	91%	2%	59%	0%	39%	0%	32%	2%	66%
Girardot	31%	29%	0%	40%	9%	6%	0%	86%	14%	43%	0%	43%	14%	21%	4%	61%
Girón	31%	29%	0%	40%	8%	5%	0%	88%	17%	40%	0%	44%	13%	22%	3%	63%
Ipiales	22%	28%	0%	50%	0%	7%	0%	93%	11%	44%	0%	44%	0%	33%	0%	67%
Itagüí	26%	30%	0%	44%	4%	4%	4%	89%	9%	50%	0%	41%	6%	27%	6%	61%
Jamundí	29%	29%	0%	42%	8%	5%	0%	88%	15%	44%	0%	42%	13%	22%	6%	59%
Lorica	23%	31%	0%	46%	0%	3%	0%	98%	2%	54%	0%	44%	0%	28%	3%	69%
Magangué	33%	22%	0%	44%	0%	13%	0%	87%	6%	67%	0%	28%	0%	25%	17%	58%
Maicao	23%	27%	0%	50%	0%	3%	5%	93%	0%	58%	0%	42%	0%	31%	6%	63%
Malambo	78%	6%	0%	17%	40%	13%	0%	47%	67%	17%	0%	17%	67%	8%	0%	25%
Mosquera	28%	25%	0%	47%	0%	10%	3%	87%	11%	44%	0%	44%	0%	29%	4%	67%
Palmira	34%	27%	0%	39%	11%	8%	0%	81%	19%	39%	0%	43%	19%	20%	3%	58%
Piedecuesta	17%	33%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	4%	46%	0%	50%	0%	25%	6%	69%
Pitalito	17%	33%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	61%	0%	39%	0%	33%	0%	67%
Rionegro	21%	33%	0%	46%	0%	10%	5%	85%	17%	50%	0%	33%	0%	50%	0%	50%
Sabaneta	63%	13%	0%	25%	40%	10%	0%	50%	50%	25%	0%	25%	50%	13%	6%	31%

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Sahagún	33%	27%	0%	40%	12%	12%	0%	76%	27%	43%	0%	30%	20%	25%	5%	50%
Soacha	26%	30%	0%	43%	4%	6%	1%	89%	13%	51%	1%	35%	6%	28%	7%	59%
Sogamoso	17%	35%	0%	48%	0%	0%	0%	100%	2%	54%	0%	44%	0%	28%	3%	69%
Soledad	36%	26%	0%	38%	16%	10%	2%	73%	26%	43%	0%	31%	22%	24%	3%	51%
Tuluá	20%	33%	0%	47%	0%	0%	0%	100%	3%	47%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Turbo	17%	33%	0%	50%	0%	10%	0%	90%	8%	42%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Yumbo	25%	25%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	8%	42%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Zipaquirá	21%	33%	0%	45%	0%	9%	3%	89%	14%	45%	0%	40%	0%	32%	4%	64%

Tabla 4A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Coordinador – Departamentos

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Amazonas	58%	33%	0%	8%	30%	30%	0%	40%	50%	25%	8%	17%	50%	25%	0%	25%
Antioquia	24%	29%	0%	46%	2%	3%	2%	93%	7%	48%	0%	45%	3%	29%	4%	64%
Arauca	33%	17%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	17%	33%	0%	50%	0%	50%	0%	50%
Atlántico	29%	28%	0%	43%	8%	6%	1%	85%	17%	45%	0%	38%	13%	24%	4%	59%
Bolívar	39%	21%	0%	40%	11%	11%	2%	77%	21%	44%	0%	35%	18%	25%	3%	54%
Boyacá	25%	30%	0%	46%	3%	3%	2%	92%	8%	53%	0%	39%	3%	30%	4%	63%
Caldas	24%	32%	0%	44%	2%	2%	2%	95%	7%	54%	0%	39%	3%	30%	7%	59%
Caquetá	19%	31%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	10%	45%	0%	45%	0%	36%	0%	64%
Casanare	30%	27%	0%	43%	4%	8%	4%	84%	16%	46%	0%	39%	7%	28%	2%	63%
Cauca	23%	30%	0%	46%	3%	5%	5%	88%	11%	47%	0%	42%	5%	27%	5%	64%
Cesar	33%	26%	0%	40%	9%	11%	0%	80%	19%	40%	0%	40%	14%	25%	4%	57%
Choco	33%	29%	0%	38%	12%	10%	2%	75%	25%	40%	0%	34%	19%	24%	11%	46%
Córdoba	30%	29%	0%	42%	5%	5%	2%	88%	11%	49%	0%	39%	8%	28%	4%	60%
Cundinamarca	28%	29%	1%	42%	5%	8%	4%	83%	16%	44%	1%	39%	6%	31%	2%	61%
Guaviare	46%	25%	0%	29%	15%	10%	0%	75%	33%	33%	0%	33%	25%	25%	6%	44%
Huila	23%	30%	0%	47%	1%	2%	1%	97%	2%	54%	0%	44%	0%	31%	2%	67%
La Guajira	52%	17%	0%	31%	23%	20%	3%	55%	46%	27%	0%	27%	38%	19%	3%	41%
Magdalena	38%	23%	0%	39%	12%	8%	0%	81%	24%	42%	0%	35%	19%	21%	3%	56%
Meta	28%	25%	0%	47%	3%	3%	1%	92%	12%	44%	0%	44%	6%	29%	3%	63%
Nariño	18%	30%	2%	50%	2%	0%	2%	96%	5%	47%	0%	48%	0%	25%	0%	75%
Norte De Santander	25%	32%	0%	43%	6%	4%	0%	90%	15%	45%	0%	40%	10%	28%	3%	60%
Putumayo	21%	29%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	2%	57%	0%	40%	0%	29%	7%	64%
Quindío	21%	31%	0%	49%	0%	3%	0%	97%	4%	59%	0%	37%	2%	33%	8%	58%
Risaralda	31%	29%	0%	40%	5%	5%	4%	85%	12%	50%	0%	38%	7%	35%	2%	57%
San Andrés	33%	33%	0%	33%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Santander	30%	27%	0%	43%	5%	6%	2%	86%	12%	47%	0%	41%	9%	27%	2%	62%
Sucre	26%	32%	0%	41%	3%	6%	0%	91%	10%	47%	0%	43%	5%	29%	1%	64%
Tolima	30%	28%	0%	42%	9%	8%	2%	83%	17%	45%	0%	38%	13%	26%	5%	56%
Valle Del Cauca	28%	30%	0%	42%	6%	6%	1%	87%	16%	44%	0%	41%	10%	26%	3%	61%

**Tabla 5A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Directivo Sindical – Capitales**

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Armenia	20%	20%	0%	60%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Bogotá	20%	20%	0%	60%	25%	31%	13%	31%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Bucaramanga	20%	20%	0%	60%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Cali	20%	20%	0%	60%	25%	19%	13%	44%	0%	33%	4%	63%	25%	25%	0%	50%
Ibagué	20%	30%	0%	50%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Manizales	20%	40%	0%	40%	25%	25%	0%	50%	0%	50%	0%	50%	25%	25%	0%	50%
Medellín	20%	20%	0%	60%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Pereira	20%	20%	0%	60%	25%	38%	13%	25%	0%	42%	0%	58%	25%	25%	0%	50%
Villavicencio	20%	40%	0%	40%	25%	0%	25%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Yopal	20%	20%	0%	60%	25%	0%	25%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%

**Tabla 6A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Directivo Sindical – Ciudades Intermedias**

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Barrancabermeja	20%	40%	0%	40%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Envigado	20%	0%	0%	80%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Jamundí	20%	20%	0%	60%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Mosquera	20%	20%	0%	60%	25%	25%	25%	25%	0%	33%	0%	67%	0%	50%	0%	50%
Palmira	20%	20%	0%	60%	25%	25%	25%	25%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Pitalito	20%	20%	0%	60%	25%	25%	25%	25%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Yumbo	20%	40%	0%	40%	25%	0%	50%	25%	0%	42%	0%	58%	25%	25%	0%	50%
Pereira	20%	20%	0%	60%	25%	38%	13%	25%	0%	42%	0%	58%	25%	25%	0%	50%
Villavicencio	20%	40%	0%	40%	25%	0%	25%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Yopal	20%	20%	0%	60%	25%	0%	25%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%

Tabla 7A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Directivo Sindical – Departamentos

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Bolívar	20%	20%	0%	60%	25%	13%	13%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Boyacá	20%	40%	0%	40%	0%	50%	25%	25%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Caldas	20%	20%	0%	60%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Caquetá	20%	20%	0%	60%	25%	25%	0%	50%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Cauca	40%	10%	0%	50%	63%	13%	0%	25%	50%	17%	0%	33%	50%	13%	0%	38%
Choco	20%	0%	0%	80%	25%	25%	25%	25%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Cundinamarca	20%	20%	0%	60%	25%	50%	0%	25%	17%	33%	0%	50%	0%	50%	0%	50%
Huila	20%	20%	0%	60%	25%	25%	25%	25%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Meta	20%	20%	0%	60%	25%	25%	25%	25%	0%	50%	0%	50%	25%	25%	0%	50%
Putumayo	60%	10%	0%	30%	63%	13%	0%	25%	50%	17%	0%	33%	50%	25%	0%	25%
Quindío	20%	20%	0%	60%	25%	25%	0%	50%	17%	17%	0%	67%	25%	25%	0%	50%
Risaralda	20%	40%	0%	40%	25%	25%	25%	25%	0%	33%	0%	67%	25%	25%	0%	50%

Tabla 8A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente de Aula – Capitales

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Armenia	6%	13%	5%	76%	8%	15%	13%	64%	61%	7%	9%	23%	20%	55%	2%	23%
Barranquilla	5%	14%	5%	76%	7%	15%	14%	65%	60%	9%	7%	24%	18%	56%	3%	22%
Bogotá	3%	14%	5%	78%	4%	17%	13%	66%	58%	9%	8%	25%	15%	58%	3%	23%
Bucaramanga	5%	14%	5%	77%	7%	16%	13%	64%	60%	8%	9%	23%	19%	56%	2%	23%
Cali	4%	14%	5%	77%	6%	17%	14%	64%	59%	8%	8%	24%	18%	56%	3%	23%
Cartagena	3%	13%	5%	79%	4%	16%	15%	65%	59%	8%	8%	24%	18%	56%	3%	23%
Cúcuta	5%	13%	5%	77%	7%	15%	14%	64%	60%	8%	8%	24%	20%	55%	2%	23%
Florencia	9%	11%	6%	74%	10%	14%	11%	64%	59%	10%	5%	25%	20%	56%	2%	23%
Ibagué	2%	13%	5%	79%	4%	14%	14%	67%	58%	9%	8%	25%	15%	59%	2%	23%
Manizales	2%	14%	5%	80%	3%	16%	12%	69%	56%	11%	6%	27%	14%	59%	2%	25%
Medellín	3%	14%	5%	78%	4%	16%	13%	66%	59%	9%	7%	25%	16%	58%	2%	23%
Montería	4%	12%	6%	77%	5%	14%	14%	68%	58%	10%	6%	26%	16%	59%	2%	23%
Neiva	3%	12%	7%	79%	5%	15%	14%	66%	59%	9%	8%	24%	17%	56%	2%	24%
Pasto	4%	14%	4%	78%	4%	17%	13%	66%	59%	9%	7%	25%	18%	57%	2%	23%
Pereira	4%	15%	4%	77%	5%	16%	13%	65%	59%	8%	9%	24%	17%	57%	3%	23%
Popayán	8%	14%	4%	74%	9%	14%	14%	63%	60%	9%	7%	24%	20%	56%	3%	22%
Quibdó	8%	19%	5%	68%	12%	12%	15%	61%	61%	8%	7%	24%	26%	50%	2%	23%
Riohacha	5%	15%	6%	74%	8%	15%	15%	63%	59%	9%	8%	24%	20%	54%	5%	21%
Santa Marta	3%	15%	6%	76%	5%	14%	15%	65%	59%	9%	8%	25%	19%	56%	3%	22%
Sincelejo	6%	13%	4%	77%	8%	14%	13%	65%	59%	9%	7%	25%	19%	56%	2%	23%
Tunja	3%	15%	5%	78%	5%	17%	14%	65%	59%	7%	9%	24%	16%	58%	4%	21%
Valledupar	2%	15%	5%	78%	3%	16%	14%	67%	58%	9%	8%	25%	16%	58%	2%	24%
Villavicencio	4%	13%	5%	78%	4%	16%	13%	66%	59%	8%	9%	24%	19%	56%	2%	23%
Yopal	6%	14%	4%	76%	8%	16%	13%	63%	61%	7%	8%	23%	21%	53%	3%	23%

Tabla 9A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente de Aula – Ciudades Intermedias

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Apartadó	3%	16%	5%	76%	4%	18%	16%	62%	61%	6%	11%	22%	18%	57%	4%	21%
Barrancabermeja	12%	13%	5%	70%	13%	16%	14%	58%	64%	7%	9%	20%	27%	49%	4%	20%
Bello	1%	14%	5%	79%	3%	17%	15%	66%	59%	7%	10%	24%	17%	57%	3%	24%
Buenaventura	3%	17%	5%	75%	5%	17%	15%	63%	61%	7%	10%	22%	21%	52%	4%	23%
Buga	7%	15%	6%	72%	8%	16%	14%	61%	61%	8%	9%	22%	22%	53%	4%	21%
Cartago	6%	15%	6%	74%	7%	16%	13%	64%	58%	10%	7%	25%	18%	55%	5%	23%
Chía	4%	14%	4%	78%	5%	17%	13%	65%	59%	9%	8%	24%	17%	57%	2%	24%
Ciénaga	6%	16%	5%	73%	8%	15%	18%	59%	64%	4%	13%	19%	24%	51%	8%	16%
Dos Quebradas	4%	13%	6%	78%	5%	15%	13%	67%	59%	9%	8%	25%	16%	57%	4%	22%
Duitama	3%	14%	5%	77%	5%	18%	13%	65%	60%	8%	8%	24%	17%	57%	2%	24%
Envigado	2%	13%	3%	81%	3%	16%	13%	67%	58%	9%	7%	26%	16%	56%	2%	26%
Facatativá	5%	13%	5%	77%	7%	16%	14%	63%	60%	8%	8%	24%	17%	56%	4%	23%
Floridablanca	5%	11%	6%	78%	6%	15%	12%	67%	58%	11%	6%	26%	14%	61%	2%	23%
Fusagasugá	4%	15%	5%	77%	6%	16%	14%	64%	59%	8%	9%	24%	17%	57%	4%	22%
Girardot	6%	11%	6%	77%	8%	15%	12%	65%	59%	9%	6%	26%	17%	57%	4%	22%
Girón	0%	14%	5%	81%	2%	16%	14%	68%	58%	8%	8%	26%	14%	61%	1%	24%
Ipiales	3%	15%	6%	76%	5%	15%	15%	65%	59%	8%	9%	24%	20%	56%	2%	22%
Itagüí	5%	14%	5%	77%	7%	16%	13%	64%	60%	8%	8%	24%	19%	55%	3%	23%
Jamundí	4%	14%	4%	78%	7%	17%	14%	62%	62%	6%	10%	22%	21%	53%	6%	21%
Lorica	2%	13%	6%	79%	3%	12%	16%	68%	58%	9%	8%	25%	15%	58%	3%	24%
Magangué	2%	16%	4%	78%	4%	16%	17%	63%	61%	7%	10%	22%	20%	54%	5%	21%
Maicao	4%	15%	4%	77%	7%	16%	15%	62%	61%	7%	9%	23%	22%	54%	2%	22%
Malambo	4%	13%	8%	75%	5%	13%	18%	65%	61%	7%	10%	22%	20%	54%	5%	20%
Mosquera	3%	14%	5%	78%	5%	16%	13%	66%	59%	9%	9%	24%	17%	57%	4%	22%
Palmira	4%	14%	6%	77%	5%	17%	14%	64%	60%	8%	8%	24%	18%	56%	2%	23%
Piedecuesta	2%	15%	6%	77%	4%	17%	14%	65%	59%	9%	9%	24%	17%	56%	2%	25%
Pitalito	1%	14%	5%	80%	3%	17%	13%	67%	59%	8%	9%	24%	15%	58%	3%	24%
Rionegro	3%	15%	5%	77%	6%	16%	12%	66%	59%	8%	7%	25%	18%	57%	2%	24%
Sabaneta	3%	13%	5%	80%	6%	15%	12%	67%	59%	7%	8%	25%	15%	60%	3%	22%

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Sahagún	3%	17%	5%	74%	6%	12%	17%	65%	61%	7%	10%	23%	20%	56%	4%	20%
Soacha	4%	14%	5%	78%	5%	17%	13%	65%	58%	9%	7%	25%	16%	58%	3%	23%
Sogamoso	1%	14%	4%	80%	5%	15%	14%	66%	59%	8%	9%	24%	15%	58%	3%	23%
Soledad	5%	13%	5%	77%	6%	16%	14%	64%	61%	7%	9%	23%	18%	57%	3%	22%
Tuluá	4%	15%	7%	74%	6%	16%	17%	61%	62%	5%	12%	21%	21%	53%	3%	22%
Tumaco	0%	17%	0%	83%	0%	20%	20%	60%	67%	0%	17%	17%	25%	50%	0%	25%
Turbo	2%	17%	6%	75%	5%	15%	18%	62%	63%	5%	12%	20%	22%	52%	5%	21%
Uribe	0%	33%	0%	67%	0%	20%	20%	60%	50%	17%	0%	33%	0%	75%	0%	25%
Yumbo	6%	15%	5%	74%	8%	15%	16%	61%	61%	8%	8%	23%	20%	52%	3%	24%
Zipacquirá	2%	13%	7%	78%	5%	17%	10%	68%	57%	9%	7%	26%	15%	59%	5%	21%

Tabla 10A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente de Aula – Departamentos

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Amazonas	19%	15%	3%	63%	23%	15%	12%	49%	59%	14%	4%	23%	37%	38%	2%	23%
Antioquia	3%	16%	5%	76%	6%	16%	16%	61%	62%	5%	11%	21%	21%	53%	5%	21%
Arauca	9%	14%	8%	68%	10%	15%	12%	63%	61%	8%	8%	23%	20%	55%	5%	20%
Atlántico	5%	15%	4%	76%	6%	15%	14%	65%	59%	9%	8%	24%	18%	56%	4%	22%
Bolívar	6%	15%	5%	73%	8%	15%	16%	61%	62%	7%	9%	22%	22%	52%	4%	22%
Boyacá	3%	15%	6%	76%	6%	16%	15%	64%	60%	7%	9%	23%	18%	56%	4%	22%
Caldas	3%	15%	5%	77%	5%	16%	14%	65%	60%	8%	9%	24%	20%	54%	3%	23%
Caquetá	4%	15%	7%	74%	7%	14%	16%	63%	61%	6%	10%	22%	20%	55%	5%	21%
Casanare	7%	16%	6%	71%	11%	16%	14%	60%	62%	7%	9%	22%	23%	52%	5%	21%
Cauca	7%	15%	5%	73%	8%	15%	15%	62%	61%	8%	8%	23%	22%	53%	3%	21%
Cesar	6%	15%	5%	74%	8%	16%	16%	60%	62%	7%	10%	22%	22%	53%	3%	22%
Choco	7%	17%	7%	69%	10%	15%	16%	58%	62%	7%	10%	21%	26%	48%	6%	20%
Córdoba	4%	13%	6%	77%	5%	14%	16%	65%	60%	8%	8%	24%	18%	57%	3%	22%
Cundinamarca	4%	15%	5%	76%	6%	16%	14%	64%	60%	8%	9%	24%	18%	56%	4%	22%
Guaviare	10%	19%	6%	65%	15%	17%	15%	54%	65%	6%	11%	19%	28%	47%	7%	18%
Huila	3%	14%	5%	78%	5%	15%	17%	63%	62%	6%	11%	22%	20%	54%	2%	24%
La Guajira	2%	17%	6%	76%	5%	16%	16%	63%	61%	6%	11%	21%	21%	53%	5%	21%
Magdalena	7%	16%	6%	72%	8%	15%	15%	61%	61%	7%	9%	23%	22%	53%	3%	22%
Meta	7%	14%	6%	73%	7%	16%	15%	61%	63%	6%	11%	21%	23%	53%	3%	21%
Nariño	5%	16%	5%	74%	7%	16%	13%	64%	58%	10%	7%	25%	18%	57%	3%	22%
Norte De Santander	6%	13%	6%	75%	8%	16%	13%	63%	61%	8%	8%	23%	22%	52%	2%	23%
Putumayo	6%	17%	5%	72%	9%	14%	16%	61%	60%	8%	9%	22%	21%	52%	6%	21%
Quindío	5%	15%	6%	74%	8%	15%	15%	62%	62%	6%	10%	22%	22%	53%	4%	22%
Risaralda	6%	15%	5%	74%	8%	16%	15%	60%	62%	7%	9%	22%	22%	53%	4%	21%
San Andrés	1%	12%	3%	84%	1%	19%	12%	68%	55%	11%	7%	27%	14%	60%	1%	25%
Santander	3%	14%	6%	77%	5%	16%	15%	64%	60%	7%	9%	23%	19%	55%	3%	23%
Sucre	4%	15%	6%	75%	6%	14%	16%	63%	60%	7%	10%	23%	20%	53%	4%	22%
Tolima	3%	15%	6%	76%	5%	15%	15%	65%	59%	8%	9%	24%	18%	56%	3%	23%
Valle Del Cauca	5%	15%	6%	75%	7%	16%	15%	62%	61%	7%	9%	23%	21%	53%	3%	22%
Vichada	0%	25%	0%	75%	0%	50%	10%	40%	50%	25%	0%	25%	0%	75%	0%	25%

Tabla 11A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente Orientador – Capitales

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Armenia	0%	38%	17%	45%	0%	40%	0%	60%	0%	33%	21%	45%	21%	4%	0%	75%
Barranquilla	0%	33%	25%	42%	0%	30%	0%	70%	0%	50%	25%	25%	25%	0%	0%	75%
Bogotá	8%	42%	14%	36%	18%	25%	1%	56%	7%	41%	22%	30%	27%	5%	10%	59%
Bucaramanga	11%	35%	15%	39%	16%	29%	0%	56%	11%	35%	17%	37%	31%	3%	0%	67%
Cali	67%	0%	17%	17%	100%	0%	0%	0%	50%	0%	33%	17%	75%	0%	0%	25%
Cúcuta	0%	50%	8%	42%	0%	30%	0%	70%	0%	42%	25%	33%	25%	0%	0%	75%
Florencia	0%	42%	4%	54%	10%	30%	0%	60%	0%	42%	21%	38%	25%	6%	0%	69%
Ibagué	0%	50%	17%	33%	0%	40%	0%	60%	0%	33%	17%	50%	25%	0%	0%	75%
Manizales	0%	33%	11%	56%	0%	40%	7%	53%	0%	28%	22%	50%	25%	0%	0%	75%
Medellín	0%	42%	25%	33%	0%	40%	0%	60%	0%	42%	33%	25%	25%	0%	13%	63%
Pasto	12%	43%	12%	33%	26%	23%	2%	50%	14%	46%	17%	24%	34%	9%	8%	50%
Pereira	17%	32%	15%	36%	20%	28%	2%	50%	17%	33%	17%	33%	31%	6%	6%	56%
Santa Marta	0%	40%	23%	37%	0%	38%	0%	62%	0%	48%	18%	33%	25%	3%	5%	68%
Tunja	67%	0%	33%	0%	100%	0%	0%	0%	50%	17%	33%	0%	75%	0%	25%	0%
Valledupar	0%	33%	17%	50%	0%	40%	20%	40%	0%	50%	33%	17%	25%	0%	0%	75%
Villavicencio	7%	40%	17%	37%	12%	34%	0%	54%	8%	37%	30%	25%	25%	8%	0%	68%

Tabla 12A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente Orientador – Ciudades Intermedias

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Apartadó	0%	40%	13%	47%	4%	40%	4%	52%	0%	47%	27%	27%	25%	0%	15%	60%
Bello	1%	44%	13%	43%	6%	34%	0%	60%	0%	41%	24%	35%	24%	4%	4%	68%
Buenaventura	0%	39%	17%	44%	0%	33%	0%	67%	0%	35%	24%	41%	25%	0%	0%	75%
Cartago	0%	33%	13%	53%	0%	40%	4%	56%	0%	37%	23%	40%	25%	0%	0%	75%
Chía	50%	25%	8%	17%	50%	20%	0%	30%	42%	33%	25%	0%	50%	13%	0%	38%
Duitama	0%	42%	25%	33%	10%	40%	0%	50%	0%	42%	25%	33%	13%	13%	0%	75%
Floridablanca	0%	33%	17%	50%	0%	40%	0%	60%	0%	33%	17%	50%	25%	0%	0%	75%
Fusagasugá	0%	42%	25%	33%	0%	40%	0%	60%	0%	42%	17%	42%	25%	0%	13%	63%
Girardot	0%	50%	17%	33%	13%	20%	0%	67%	0%	44%	11%	44%	25%	8%	0%	67%
Girón	0%	42%	25%	33%	10%	20%	0%	70%	0%	33%	8%	58%	25%	0%	0%	75%
Ipiales	0%	33%	33%	33%	0%	40%	0%	60%	0%	50%	17%	33%	25%	0%	25%	50%
Itagüí	0%	45%	17%	38%	9%	37%	3%	51%	0%	40%	19%	40%	25%	4%	0%	71%
Magangué	0%	39%	17%	44%	3%	33%	0%	63%	0%	36%	28%	36%	25%	0%	4%	71%
Maicao	22%	33%	11%	33%	33%	27%	0%	40%	22%	22%	22%	33%	50%	0%	0%	50%
Mosquera	0%	56%	11%	33%	13%	27%	0%	60%	0%	39%	22%	39%	17%	8%	0%	75%
Piedecuesta	0%	67%	0%	33%	40%	0%	0%	60%	0%	50%	17%	33%	25%	0%	0%	75%
Pitalito	0%	38%	17%	46%	5%	35%	0%	60%	0%	33%	33%	33%	25%	0%	0%	75%
Rionegro	0%	33%	33%	33%	20%	20%	0%	60%	0%	50%	25%	25%	25%	13%	0%	63%
Sabaneta	0%	67%	0%	33%	20%	20%	0%	60%	0%	67%	17%	17%	25%	0%	0%	75%
Soacha	0%	50%	17%	33%	0%	40%	0%	60%	0%	33%	58%	8%	25%	0%	13%	63%
Soledad	0%	39%	22%	39%	7%	27%	0%	67%	0%	33%	17%	50%	25%	0%	0%	75%
Tuluá	0%	42%	17%	42%	0%	35%	0%	65%	0%	42%	29%	29%	25%	0%	0%	75%
Zipaquirá	0%	40%	23%	37%	0%	40%	0%	60%	0%	37%	23%	40%	25%	0%	0%	75%

Tabla 13A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente Orientador – Departamentos

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Antioquia	9%	37%	18%	35%	15%	29%	1%	55%	10%	37%	20%	33%	30%	4%	3%	63%
Atlántico	9%	39%	13%	39%	18%	31%	0%	51%	9%	46%	17%	28%	28%	8%	8%	56%
Bolívar	0%	50%	8%	42%	10%	20%	0%	70%	8%	42%	8%	42%	13%	13%	25%	50%
Boyacá	4%	42%	14%	39%	7%	35%	1%	56%	5%	41%	21%	33%	23%	7%	3%	67%
Caldas	0%	43%	19%	38%	9%	37%	0%	54%	0%	38%	21%	40%	25%	0%	11%	64%
Caquetá	0%	50%	8%	42%	0%	40%	0%	60%	0%	50%	8%	42%	25%	0%	0%	75%
Cesar	22%	39%	11%	28%	33%	27%	0%	40%	28%	39%	17%	17%	42%	8%	8%	42%
Choco	67%	33%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	67%	17%	0%	17%	100%	0%	0%	0%
Córdoba	0%	50%	8%	42%	0%	30%	0%	70%	0%	33%	25%	42%	25%	0%	0%	75%
Cundinamarca	6%	43%	17%	34%	14%	29%	3%	54%	6%	44%	21%	29%	28%	5%	7%	60%
Guaviare	0%	33%	33%	33%	0%	40%	0%	60%	0%	33%	17%	50%	25%	0%	0%	75%
Huila	9%	37%	15%	39%	13%	30%	1%	56%	9%	35%	18%	37%	29%	3%	0%	67%
Magdalena	0%	46%	20%	33%	11%	27%	2%	60%	0%	35%	26%	39%	25%	0%	3%	72%
Meta	0%	36%	10%	55%	3%	31%	3%	63%	0%	36%	17%	48%	25%	0%	7%	68%
Nariño	0%	50%	17%	33%	0%	20%	0%	80%	0%	33%	17%	50%	25%	0%	25%	50%
Norte De Santander	0%	39%	14%	47%	0%	43%	0%	57%	0%	31%	22%	47%	25%	0%	4%	71%
Putumayo	0%	44%	17%	39%	7%	33%	0%	60%	0%	44%	17%	39%	25%	0%	0%	75%
Quindío	50%	25%	4%	21%	60%	10%	0%	30%	46%	25%	8%	21%	50%	13%	0%	38%
Risaralda	0%	46%	13%	42%	5%	30%	5%	60%	0%	50%	29%	21%	25%	0%	0%	75%
San Andrés	0%	50%	17%	33%	0%	40%	0%	60%	0%	58%	25%	17%	25%	0%	0%	75%
Santander	0%	38%	19%	43%	3%	40%	6%	51%	0%	31%	26%	43%	21%	4%	0%	75%
Sucre	0%	42%	8%	50%	0%	40%	0%	60%	0%	42%	25%	33%	25%	0%	0%	75%
Tolima	7%	38%	20%	36%	10%	30%	1%	59%	8%	37%	20%	35%	28%	3%	2%	67%
Valle Del Cauca	0%	33%	17%	50%	0%	40%	0%	60%	0%	33%	17%	50%	25%	0%	25%	50%

Tabla 14A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente Tutor del PTA – Capitales

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Armenia	2%	22%	10%	67%	0%	20%	3%	77%	17%	18%	11%	54%	27%	25%	15%	33%
Barranquilla	0%	23%	11%	65%	0%	21%	3%	75%	17%	18%	12%	53%	27%	25%	8%	40%
Bogotá	50%	10%	10%	30%	40%	20%	20%	20%	58%	17%	0%	25%	63%	13%	13%	13%
Cali	3%	24%	10%	63%	2%	21%	5%	72%	18%	20%	10%	52%	27%	27%	9%	36%
Cartagena	0%	25%	12%	63%	0%	20%	11%	69%	17%	19%	11%	54%	27%	27%	8%	37%
Cúcuta	0%	20%	14%	66%	0%	20%	3%	77%	17%	17%	14%	52%	25%	29%	7%	39%
Florencia	3%	17%	10%	70%	0%	17%	0%	83%	17%	17%	11%	56%	25%	25%	13%	38%
Ibagué	1%	22%	12%	66%	0%	20%	4%	76%	17%	18%	8%	58%	25%	26%	9%	41%
Manizales	0%	20%	14%	66%	0%	20%	3%	77%	17%	18%	8%	57%	30%	21%	4%	45%
Medellín	2%	20%	12%	67%	1%	21%	4%	75%	17%	18%	9%	55%	28%	26%	8%	38%
Montería	0%	21%	11%	68%	0%	20%	1%	79%	17%	17%	13%	53%	27%	23%	5%	45%
Neiva	0%	27%	10%	63%	0%	20%	3%	77%	17%	19%	8%	56%	25%	29%	17%	29%
Pasto	4%	20%	15%	62%	0%	20%	2%	78%	17%	18%	11%	55%	30%	23%	5%	43%
Popayán	3%	20%	18%	60%	0%	20%	5%	75%	17%	21%	10%	52%	25%	28%	6%	41%
Riohacha	0%	20%	8%	72%	0%	20%	4%	76%	17%	17%	7%	60%	30%	20%	10%	40%
Santa Marta	1%	21%	14%	65%	0%	22%	3%	75%	17%	17%	8%	58%	28%	26%	8%	39%
Sincelejo	0%	22%	9%	69%	0%	22%	4%	73%	17%	19%	9%	56%	28%	33%	0%	39%
Tunja	0%	20%	10%	70%	0%	20%	10%	70%	17%	17%	13%	54%	44%	13%	13%	31%
Valledupar	0%	20%	11%	69%	0%	19%	3%	78%	17%	18%	9%	56%	26%	26%	10%	38%
Villavicencio	0%	22%	13%	65%	0%	20%	7%	73%	17%	17%	8%	59%	27%	27%	5%	41%
Yopal	0%	20%	13%	67%	0%	20%	13%	67%	17%	22%	11%	50%	33%	17%	25%	25%

Tabla 15A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente Tutor del PTA – Ciudades Intermedias

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Apartadó	0%	20%	13%	68%	0%	25%	10%	65%	17%	21%	2%	60%	25%	31%	3%	41%
Barrancabermeja	0%	20%	20%	60%	0%	20%	2%	78%	17%	19%	11%	54%	25%	28%	3%	44%
Buenaventura	20%	20%	25%	35%	10%	30%	0%	60%	33%	17%	17%	33%	50%	13%	13%	25%
Buga	0%	24%	16%	60%	0%	20%	8%	72%	17%	17%	10%	57%	25%	30%	15%	30%
Cartago	0%	20%	25%	55%	0%	20%	0%	80%	17%	21%	8%	54%	31%	25%	0%	44%
Ciénaga	0%	20%	10%	70%	0%	20%	0%	80%	17%	17%	8%	58%	25%	25%	0%	50%
Duitama	0%	20%	0%	80%	0%	20%	0%	80%	17%	17%	17%	50%	25%	25%	0%	50%
Facatativá	0%	23%	13%	63%	0%	20%	3%	77%	17%	17%	17%	50%	25%	29%	8%	38%
Girardot	0%	20%	15%	65%	0%	20%	0%	80%	17%	17%	8%	58%	25%	31%	0%	44%
Girón	3%	20%	10%	67%	0%	20%	3%	77%	17%	17%	3%	64%	25%	25%	4%	46%
Ipiales	0%	20%	23%	58%	0%	20%	3%	78%	17%	17%	10%	56%	25%	28%	3%	44%
Jamundí	0%	20%	7%	73%	0%	20%	0%	80%	17%	17%	11%	56%	25%	25%	8%	42%
Lorica	0%	20%	18%	62%	0%	20%	2%	78%	17%	17%	7%	60%	25%	27%	2%	46%
Magangué	0%	20%	12%	68%	0%	20%	4%	76%	17%	18%	5%	60%	30%	23%	5%	43%
Maicao	0%	20%	20%	60%	0%	20%	5%	75%	17%	17%	8%	58%	31%	19%	25%	25%
Malambo	0%	20%	13%	67%	0%	13%	7%	80%	17%	17%	6%	61%	25%	33%	8%	33%
Palmira	0%	20%	15%	65%	0%	18%	2%	80%	17%	17%	9%	58%	25%	25%	7%	43%
Piedecuesta	0%	23%	17%	60%	0%	20%	7%	73%	17%	22%	8%	53%	25%	38%	0%	38%
Pitalito	0%	28%	8%	64%	0%	20%	12%	68%	17%	20%	17%	47%	25%	30%	20%	25%
Sahagún	10%	20%	23%	48%	5%	23%	3%	70%	25%	17%	4%	54%	38%	25%	3%	34%
Soacha	0%	23%	13%	65%	0%	23%	3%	75%	17%	19%	17%	48%	34%	19%	6%	41%
Soledad	0%	23%	11%	67%	0%	20%	3%	77%	17%	16%	13%	54%	25%	28%	10%	37%
Tuluá	0%	24%	8%	68%	0%	20%	6%	74%	17%	20%	7%	57%	25%	28%	5%	43%
Turbo	0%	20%	15%	65%	0%	19%	3%	78%	17%	17%	7%	60%	30%	23%	8%	39%
Yumbo	0%	30%	10%	60%	0%	20%	0%	80%	17%	17%	8%	58%	25%	25%	13%	38%

Tabla 16A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Docente Tutor del PTA – Departamentos

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Antioquia	1%	21%	12%	66%	0%	20%	5%	75%	17%	18%	9%	56%	29%	26%	7%	38%
Arauca	0%	20%	0%	80%	0%	20%	0%	80%	17%	17%	17%	50%	50%	0%	0%	50%
Atlántico	2%	22%	10%	65%	2%	21%	4%	74%	19%	19%	11%	51%	30%	26%	7%	37%
Bolívar	4%	21%	15%	60%	3%	21%	4%	72%	20%	18%	9%	52%	31%	24%	9%	36%
Boyacá	1%	24%	13%	62%	0%	20%	7%	73%	17%	18%	12%	53%	26%	29%	6%	39%
Caldas	1%	21%	13%	65%	0%	20%	5%	75%	17%	17%	6%	61%	27%	24%	9%	40%
Caquetá	3%	21%	11%	64%	1%	22%	3%	73%	19%	19%	9%	52%	34%	26%	3%	37%
Casanare	0%	20%	13%	67%	0%	20%	9%	71%	17%	18%	12%	54%	26%	26%	8%	39%
Cauca	3%	18%	12%	66%	0%	22%	8%	71%	17%	21%	13%	50%	27%	31%	12%	31%
Cesar	3%	22%	16%	59%	1%	21%	7%	71%	18%	19%	13%	49%	28%	28%	9%	35%
Choco	0%	21%	21%	57%	0%	20%	5%	75%	17%	19%	13%	51%	27%	33%	13%	27%
Córdoba	0%	20%	13%	67%	0%	19%	5%	76%	17%	17%	9%	57%	27%	26%	7%	40%
Cundinamarca	5%	21%	12%	62%	2%	22%	8%	67%	19%	21%	10%	50%	28%	28%	9%	34%
Guaviare	0%	20%	20%	60%	0%	15%	15%	70%	17%	17%	13%	54%	25%	25%	19%	31%
Huila	0%	22%	12%	66%	0%	20%	4%	76%	17%	18%	12%	53%	26%	27%	7%	40%
La Guajira	13%	20%	17%	50%	8%	27%	2%	63%	28%	17%	6%	50%	42%	21%	4%	33%
Magdalena	3%	20%	16%	61%	1%	21%	8%	71%	17%	18%	9%	55%	29%	26%	7%	38%
Meta	0%	21%	9%	69%	0%	20%	11%	69%	17%	20%	11%	53%	26%	29%	11%	35%
Nariño	2%	20%	16%	62%	0%	20%	12%	68%	17%	22%	10%	52%	30%	20%	18%	33%
Norte De Santander	0%	20%	10%	70%	0%	20%	10%	70%	17%	17%	8%	58%	25%	28%	13%	35%
Putumayo	6%	26%	14%	54%	2%	27%	15%	55%	21%	25%	9%	46%	32%	28%	6%	34%
Quindío	0%	20%	25%	55%	0%	20%	0%	80%	17%	21%	8%	54%	31%	19%	13%	38%
Risaralda	0%	20%	21%	59%	0%	19%	8%	74%	17%	22%	11%	50%	30%	30%	11%	30%
Santander	2%	20%	14%	63%	1%	21%	6%	72%	18%	19%	10%	53%	31%	23%	6%	39%
Sucre	4%	21%	15%	60%	2%	19%	5%	75%	19%	18%	11%	52%	31%	23%	9%	36%
Tolima	4%	22%	12%	62%	2%	21%	8%	69%	19%	18%	12%	51%	29%	28%	8%	34%
Valle Del Cauca	3%	20%	16%	61%	1%	20%	6%	73%	17%	18%	9%	56%	29%	25%	8%	38%

Tabla 17A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Rector o Directivo Rural – Capitales

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Armenia	19%	39%	8%	33%	30%	43%	3%	23%	31%	28%	3%	39%	0%	54%	0%	46%
Barranquilla	25%	36%	2%	37%	36%	39%	0%	26%	39%	14%	2%	44%	7%	30%	0%	63%
Bogotá	21%	44%	8%	27%	33%	39%	1%	27%	38%	15%	5%	41%	1%	38%	0%	61%
Bucaramanga	36%	38%	7%	19%	46%	29%	0%	26%	57%	7%	0%	36%	29%	29%	0%	43%
Cali	25%	38%	8%	28%	38%	34%	0%	28%	42%	15%	5%	38%	10%	33%	0%	58%
Cartagena	33%	38%	7%	22%	46%	30%	0%	24%	52%	10%	3%	35%	20%	35%	0%	45%
Cúcuta	19%	44%	0%	36%	33%	40%	0%	27%	39%	11%	0%	50%	0%	46%	4%	50%
Florencia	17%	39%	6%	39%	40%	30%	7%	23%	33%	19%	11%	36%	0%	33%	0%	67%
Ibagué	17%	44%	6%	33%	27%	40%	0%	33%	28%	22%	11%	39%	0%	42%	0%	58%
Manizales	25%	38%	6%	32%	35%	37%	0%	28%	39%	15%	4%	42%	8%	35%	0%	56%
Medellín	24%	40%	4%	32%	37%	37%	0%	26%	38%	17%	1%	43%	8%	37%	0%	55%
Montería	20%	41%	2%	37%	36%	40%	0%	24%	30%	24%	4%	43%	0%	36%	0%	64%
Neiva	44%	33%	0%	22%	47%	27%	0%	27%	50%	17%	0%	33%	33%	17%	0%	50%
Pasto	17%	40%	2%	42%	35%	40%	0%	25%	31%	19%	6%	44%	0%	41%	0%	59%
Pereira	26%	35%	12%	27%	35%	38%	0%	27%	44%	17%	2%	38%	11%	34%	0%	55%
Popayán	23%	40%	2%	35%	30%	38%	3%	30%	35%	15%	10%	40%	0%	34%	0%	66%
Quibdó	17%	50%	0%	33%	40%	40%	0%	20%	33%	17%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Riohacha	17%	50%	0%	33%	20%	40%	0%	40%	17%	33%	17%	33%	0%	25%	0%	75%
Santa Marta	19%	33%	4%	44%	38%	35%	0%	28%	27%	27%	6%	40%	0%	34%	0%	66%
Sincelejo	17%	44%	11%	28%	33%	47%	0%	20%	22%	44%	0%	33%	8%	50%	0%	42%
Tunja	42%	17%	17%	25%	20%	40%	0%	40%	42%	17%	25%	17%	0%	50%	0%	50%
Valledupar	17%	48%	2%	33%	40%	40%	0%	20%	40%	14%	2%	43%	0%	32%	0%	68%
Villavicencio	22%	39%	3%	36%	30%	40%	0%	30%	36%	14%	3%	47%	0%	50%	0%	50%
Yopal	17%	46%	8%	29%	30%	40%	0%	30%	33%	25%	4%	38%	0%	44%	0%	56%

Tabla 18A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Rector o Directivo Rural – Ciudades intermedias

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Barrancabermeja	17%	42%	0%	42%	20%	40%	0%	40%	33%	25%	17%	25%	13%	63%	0%	25%
Bello	22%	44%	0%	33%	27%	40%	0%	33%	33%	17%	0%	50%	0%	33%	0%	67%
Buga	17%	33%	0%	50%	40%	40%	0%	20%	33%	17%	33%	17%	0%	25%	0%	75%
Cartago	22%	44%	6%	28%	20%	40%	0%	40%	28%	39%	11%	22%	0%	33%	0%	67%
Chía	22%	39%	6%	33%	20%	53%	0%	27%	39%	17%	22%	22%	0%	67%	0%	33%
Ciénaga	21%	46%	0%	33%	38%	35%	0%	28%	35%	23%	6%	35%	0%	47%	0%	53%
Dos Quebradas	17%	50%	8%	25%	20%	40%	0%	40%	33%	17%	0%	50%	0%	38%	0%	63%
Duitama	25%	33%	0%	42%	40%	40%	0%	20%	25%	50%	0%	25%	0%	50%	0%	50%
Envigado	39%	39%	0%	22%	53%	27%	0%	20%	61%	11%	11%	17%	33%	25%	0%	42%
Facatativá	25%	25%	17%	33%	30%	40%	0%	30%	42%	8%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Floridablanca	17%	40%	3%	40%	28%	40%	4%	28%	43%	10%	7%	40%	0%	35%	0%	65%
Girardot	17%	50%	0%	33%	40%	40%	0%	20%	33%	17%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Girón	17%	44%	6%	33%	33%	40%	0%	27%	28%	22%	0%	50%	0%	50%	0%	50%
Ipiales	17%	33%	17%	33%	20%	40%	0%	40%	33%	17%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Itagüí	22%	44%	6%	28%	20%	40%	0%	40%	22%	28%	17%	33%	0%	58%	0%	42%
Jamundí	21%	38%	8%	33%	40%	40%	0%	20%	38%	13%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Lorica	24%	43%	0%	33%	33%	36%	0%	31%	44%	11%	4%	41%	11%	33%	0%	56%
Magangué	17%	33%	0%	50%	40%	40%	0%	20%	33%	17%	0%	50%	0%	25%	0%	75%
Maicao	17%	46%	4%	33%	25%	40%	5%	30%	33%	29%	13%	25%	0%	44%	0%	56%
Mosquera	17%	42%	17%	25%	40%	40%	0%	20%	50%	0%	0%	50%	0%	25%	13%	63%
Palmira	17%	44%	6%	33%	33%	40%	0%	27%	33%	17%	11%	39%	0%	42%	8%	50%
Piedecuesta	17%	47%	3%	33%	36%	40%	0%	24%	30%	20%	0%	50%	0%	35%	0%	65%
Rionegro	28%	43%	2%	28%	40%	36%	0%	24%	37%	20%	4%	39%	11%	42%	0%	47%
Sahagún	21%	42%	2%	35%	38%	38%	0%	25%	38%	15%	4%	44%	0%	47%	0%	53%
Soacha	17%	44%	6%	33%	33%	40%	0%	27%	33%	17%	0%	50%	0%	33%	0%	67%
Sogamoso	25%	50%	0%	25%	30%	40%	0%	30%	33%	25%	8%	33%	0%	50%	0%	50%
Soledad	17%	38%	0%	46%	35%	35%	0%	30%	25%	25%	0%	50%	0%	38%	0%	63%
Tuluá	42%	25%	0%	33%	50%	30%	0%	20%	50%	13%	4%	33%	25%	31%	0%	44%
Turbo	17%	50%	0%	33%	30%	40%	10%	20%	33%	17%	0%	50%	0%	50%	25%	25%
Yumbo	50%	25%	8%	17%	70%	20%	0%	10%	58%	17%	8%	17%	50%	13%	0%	38%

Tabla 19A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño del cargo Rector o Directivo Rural – Departamentos

Secretaría	Criterio 1				Criterio 2				Criterio 3				Criterio 4			
	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado												
Antioquia	21%	40%	4%	35%	36%	37%	0%	27%	33%	20%	5%	41%	1%	45%	0%	54%
Arauca	50%	22%	0%	28%	67%	20%	0%	13%	56%	11%	6%	28%	33%	33%	0%	33%
Atlántico	31%	38%	2%	30%	40%	33%	1%	26%	44%	18%	4%	34%	17%	37%	0%	46%
Bolívar	19%	45%	1%	35%	34%	38%	2%	26%	35%	21%	8%	37%	0%	44%	0%	56%
Boyacá	19%	41%	4%	35%	30%	41%	0%	29%	37%	15%	4%	44%	0%	39%	0%	61%
Caldas	20%	42%	5%	33%	25%	39%	0%	35%	33%	19%	9%	39%	2%	42%	0%	56%
Caquetá	25%	37%	3%	36%	36%	40%	0%	24%	38%	20%	3%	40%	4%	38%	0%	58%
Casanare	24%	40%	5%	31%	40%	39%	3%	19%	40%	21%	8%	30%	9%	43%	0%	48%
Cauca	28%	38%	3%	30%	39%	36%	3%	22%	38%	23%	6%	33%	8%	38%	1%	53%
Cesar	18%	45%	6%	31%	34%	34%	3%	29%	36%	15%	12%	37%	0%	37%	0%	63%
Choco	35%	31%	4%	30%	47%	29%	2%	22%	50%	15%	9%	26%	22%	25%	0%	53%
Córdoba	26%	37%	4%	34%	41%	36%	0%	23%	43%	15%	8%	34%	11%	36%	0%	53%
Cundinamarca	27%	41%	4%	28%	40%	35%	0%	24%	40%	16%	4%	40%	10%	42%	0%	48%
Guaviare	17%	42%	0%	42%	30%	40%	0%	30%	50%	0%	0%	50%	0%	25%	13%	63%
Huila	18%	41%	6%	36%	34%	39%	0%	27%	33%	17%	3%	48%	0%	40%	0%	60%
La Guajira	17%	38%	4%	42%	35%	40%	0%	25%	33%	17%	17%	33%	0%	31%	0%	69%
Magdalena	41%	35%	4%	20%	44%	31%	0%	24%	52%	13%	7%	28%	22%	31%	3%	44%
Meta	27%	40%	3%	30%	36%	36%	1%	28%	42%	14%	8%	36%	11%	33%	0%	56%
Nariño	22%	40%	2%	37%	34%	34%	2%	30%	32%	25%	8%	35%	3%	40%	0%	58%
Norte De Santander	26%	39%	7%	28%	37%	40%	0%	23%	42%	18%	3%	38%	8%	33%	0%	58%
Putumayo	17%	39%	6%	39%	40%	40%	0%	20%	50%	0%	6%	44%	0%	42%	0%	58%
Quindío	21%	39%	6%	33%	31%	35%	4%	31%	35%	17%	14%	35%	0%	43%	0%	57%
Risaralda	25%	31%	8%	35%	35%	38%	0%	28%	31%	27%	4%	38%	0%	38%	0%	63%
Santander	21%	42%	5%	32%	36%	39%	0%	26%	35%	17%	7%	41%	2%	41%	0%	56%
Sucre	25%	45%	2%	27%	38%	35%	0%	27%	40%	19%	5%	36%	13%	35%	0%	51%
Tolima	20%	44%	5%	32%	31%	41%	1%	28%	32%	20%	7%	40%	2%	45%	0%	53%
Valle Del Cauca	29%	38%	6%	27%	40%	38%	0%	23%	40%	17%	10%	33%	13%	34%	0%	53%

## Referencias

**Ministerio de Educación Nacional (junio 19 de 2002).** Decreto 1278, Por lo cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, Bogotá.

**Ministerio de Educación Nacional (2011).** Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente, Guía para su elaboración, Bogotá.

**Ministerio de Educación Nacional (mayo 26 de 2015).** Decreto 1075, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, Bogotá.

**Ministerio de Educación Nacional (septiembre 1 de 2015).** Decreto 1757, Por medio el cual se adiciona el decreto 1075 de 2015 y se reglamenta parcial y transitoriamente el Decreto ley 1278 de 2002, en materia de evaluación para ascenso de grado y reubicación de nivel salarial que se aplicará a los educadores que participaron en alguna Bogotá.

**Ministerio de Educación Nacional (septiembre 24 de 2015).** Resolución 15711, Por lo cual se establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de carácter diagnóstico formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 del 2002, que no han logrado ascenso de grado o reubicación de nivel salarial y se fijan los criterios para su aplicación, Bogotá.

**Ministerio de Educación Nacional (2016).** Misión, propósito superior y visión. Consultado el 2 de octubre de 2016. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-89266.html>.



GOBIERNO DE COLOMBIA