



## Informe Nacional 2016

# Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF)

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

**Ministro de Educación Nacional (E)**  
Francisco Javier Cardona Acosta

**Viceministro de Educación Preescolar,  
Básica y Media**  
Victor Javier Saavedra Mercado

**Directora General**  
Ximena Dueñas Herrera

**Secretaria General**  
María Sofía Arango Arango

**Director de Evaluación**  
Hugo Andrés Gutiérrez Rojas

**Director de Producción y Operaciones (E)**  
Álvaro Alonso Pérez Tirado

**Directora de Tecnología**  
Ingrid Picón Carrascal

Oficina Asesora de Comunicaciones y Mercadeo

Oficina Gestión de Proyectos de Investigación

**Subdirector de Producción de Instrumentos**  
Luis Javier Toro Baquero

**Subdirector de Diseño de Instrumentos (E)**  
Giovany Babativa

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

**Coordinación del documento**  
Silvana Godoy Mateus

**Diseño y diagramación**  
Gustavo Andrés Álvarez Mejía

ISBN de la versión digital: En trámite

Bogotá D.C., noviembre de 2016

**Elaboración del documento:**  
César Vega  
Diana Rivera Murillo



## 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 ingreso a la carrera docente 2016. 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.***

---

\* La transformación es la modificación de la obra a través de la creación de adaptaciones, traducciones, compilaciones, actualizaciones, revisiones, y, en general, cualquier modificación que de la obra se pueda realizar, generando que la nueva obra resultante se constituya en una obra derivada protegida por el derecho de autor, con la única diferencia respecto de las obras originales que aquellas requieren para su realización de la autorización expresa del autor o propietario para adaptar, traducir, compilar, etcétera. En este caso, el Icfes prohíbe la transformación de esta publicación.

# Contenido

1. Presentación .....	5
2. Características generales de la ECDF .....	7
3. Resultados .....	19
3.1 Resultados por aprobación .....	20
3.1.1 Agregados nacionales .....	20
3.1.2 Agregados nacionales por género .....	21
3.1.3 Agregados nacionales por zona .....	21
3.1.4 Agregados nacionales por rol .....	22
3.1.5 Agregados nacionales por tipo de video .....	22
3.1.6 Agregados nacionales por ETC .....	24
3.2 Resultados por niveles de desempeño .....	28
3.2.1 Agregados nacionales .....	29
3.2.2 Agregados nacionales por género .....	31
3.2.3 Agregados nacionales por zona .....	32
3.2.4 Agregados nacionales por ETC .....	33
4. Discusión .....	34
5. Conclusiones .....	37
Anexos .....	39
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'.

# 1. 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 dicho tejido 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, niñas y adolescentes que hacen parte de la comunidad escolar. Por ende, la Evaluación de Carácter Diagnóstico 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 aplicada en el año 2015 a los educadores que voluntariamente se presentaron para lograr un ascenso en el escalafón o la reubicación de nivel salarial. Estos resultados posibilitan 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 no solo para los docentes, Secretarías de Educación y Ministerio de Educación, sino también para la comunidad académica que esté adelantando estudios en temas de evaluación.

El informe está organizado en cinco capítulos. 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, y el análisis de las estadísticas descriptivas de los educadores evaluados. En el segundo capítulo se 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. El tercero hace referencia a la importancia de la ECDF en los planes territoriales de formación docente, dando paso al cuarto capítulo, que contiene las conclusiones generales del análisis de los resultados de la evaluación. Y, finalmente, el quinto expone información complementaria para la interpretación de este informe.

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, speech bubbles, and the word 'EDU' inside a hand cursor. The icons are scattered across the entire page, creating a textured, thematic background.

## 2. 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. Su objeto es 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 (Resolución 15711: 3).

La aplicación de la ECDF fue realizada en 2015<sup>2</sup> a docentes de aula, directivos docentes, directivos sindicales, docentes tutores del Programa Todos a Aprender (PTA) y docentes orientadores inscritos en el escalafón docente, quienes participaron en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010-2014 y no lograron el ascenso o la reubicación salarial. 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.

De acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1757 del 1° de septiembre de 2015 y después de firmar varios acuerdos con la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (Fecode), el Ministerio de Educación Nacional (MEN) estableció los criterios para el diseño, la construcción y la aplicación de la ECDF, así como la prestación de asistencia técnica y administrativa a las Entidades Territoriales Certificadas (ETC) para su desarrollo y definió el cronograma de ejecución.

Cada ETC se encargó de identificar los candidatos elegibles, 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 presentar oportunamente la prueba y acreditar la documentación requerida. Las etapas del proceso de la ECDF se resumen en el diagrama 1.

1 Refiriéndose a los docentes, directivos docentes, directivos sindicales, docentes tutores y orientadores.

2 En el transcurso del año 2016 el Icfes llevó a cabo la calificación de la ECDF, presentando los resultados entre agosto y septiembre del mismo año.

3 El valor del NIP fue equivalente a un día y medio de salario mínimo legal vigente destinado a cubrir los costos de la ECDF (artículo 2.4.1.4.5.10, Decreto 1075 de 2015).

Diagrama 1. Etapas del proceso de la ECDF



\* Mayor información sobre los cursos de formación en el capítulo 5, "Discusión".

Para participar de esta evaluación, el docente debía cumplir con unos requisitos específicos: primero, estar desempeñado, mediante nombramiento en propiedad<sup>4</sup>, un cargo de educador al momento de realizar la inscripción; segundo, estar inscrito en el nivel salarial A en alguno de los tres grados del escalafón; tercero, haber participado por lo menos una vez en una evaluación de competencias entre los años 2010-2014 y no haber conseguido un ascenso de grado o una reubicación de nivel salarial; cuarto, haber cumplido tres años de servicio contados a partir del momento de posesión en periodo de prueba; y por último, para el caso de ascenso de grado, haber acreditado el título académico correspondiente a los grados 2 y 3.

Así, aquellos educadores que no lograron ascender o reubicarse en un nivel salarial<sup>5</sup> luego de presentar alguna evaluación de competencias entre los años 2010-2014, tuvieron la posibilidad de hacerlo y seguir creciendo dentro del estatuto docente por medio de la presentación y aprobación de la ECDF.

De acuerdo a su carácter diagnóstico formativo, 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>6</sup>, que a su vez estaban divididos en componentes y aspectos<sup>7</sup> específicos que difieren de acuerdo al cargo o rol de desempeño docente (véase diagrama 2). En términos generales, los criterios

4 Nombramiento en propiedad: los docentes vinculados mediante concurso que superaron el periodo de prueba y demás requisitos serán inscritos en el escalafón (artículo 2.4.1.4.1.3, Decreto 1075 de 2015).

5 La reubicación salarial se refiere al paso de un docente o directivo docente al siguiente nivel dentro del mismo grado del escalafón y el ascenso de grado a la promoción de un docente a otro grado del escalafón, conservando el nivel salarial del grado anterior (artículo 2.4.1.4.4.1 del Decreto 1075 de 2015).

6 Establecidos en la resolución 15711 de 2015.

7 El número de aspectos a evaluar varían de acuerdo al rol docente. Ver en el anexo 2, p. 40.

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



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

## 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 Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes), garantizando confiabilidad, validez e imparcialidad en el proceso (artículo 7, Resolución 15711: 10).

### Video

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

Los educadores inscritos en el proceso de evaluación tuvieron dos opciones para grabar el video:

- **Grabación por camarógrafo profesional:** Para este tipo de grabación, el camarógrafo debía seguir los lineamientos del Icfes y, una vez finalizado el producto, subirlo a la plataforma virtual. El costo fue asumido por el MEN para garantizar igualdad de oportunidades.
- **Autograbación:** Estas grabaciones fueron responsabilidad del evaluado, así como su carga a la plataforma<sup>8</sup>, y debían cumplir con requisitos mínimos de calidad revisados por el Icfes<sup>9</sup>. Se establecieron los siguientes:
  - 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

La mayoría de los evaluados optaron por realizar su propio video. Adicionalmente, en la tabla 1 se puede ver que hubo cuatro casos en los que no se registró el video, dichas personas no aprobaron la evaluación.

Tabla 1. Tipo de grabación

Tipo de grabación	Nº de evaluados
Autograbación	20.216
Grabación por camarógrafos profesionales	13.333
(En blanco)	4
Total general	33.553

8 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.

9 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 autograbación, o si lo deseaba, escoger un camarógrafo profesional. 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 (artículo 7, Resolución 15711: 12).

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 niños 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.

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

Cargo	Grabación enfocada en	Actividades a grabar
Docentes	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>
Rectores o directivos rurales	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>
Coordinadores	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>
Docentes orientadores	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>
Tutores 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>
Directivos sindicales	Actividades de formación con docentes.	Taller de formación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política</li> <li>• Sindical</li> <li>• Pedagógica</li> </ul>

## Encuestas a la comunidad educativa

Para evaluar la percepción de la comunidad educativa sobre el educador se utilizó la encuesta, un instrumento con 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. Se realizaron encuestas a:

- Estudiantes: para evaluar docentes, docentes orientadores, rectores y directivos rurales.
- Docentes: para evaluar docentes orientadores, rectores, directivos rurales, 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.
- Representante legal del sindicato: para evaluar el cumplimiento del plan de trabajo del directivo sindical.

## Autoevaluación

Este instrumento tenía como objetivo el 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>10</sup>, educadores del sector oficial seleccionados mediante convocatoria abierta<sup>11</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>12</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>13</sup>.

Cuadro 2. Designación de pares evaluadores según el cargo

Cargo	Tipos de pares evaluadores
Docentes de aula	Par regional docente*
	Par nacional docente
Rector y directivos rurales	Par regional rector o directivo rural*
	Par nacional rector o directivo rural
Coordinadores	Par regional coordinador*
	Par nacional coordinador
Docentes orientadores	Par regional docente orientador*
	Par nacional docente orientador
Docentes tutores PTA	Dos tutores PTA de una zona diferente al evaluado
Directivos Sindicales	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.

10 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 3, artículo 10, Resolución 15711 del 2015: 15).

11 Uno de los requisitos para ser elegido como par evaluador era no estar inscrito en el proceso de la ECDF llevada a cabo en el año 2015 (ibíd., artículo 9: 14).

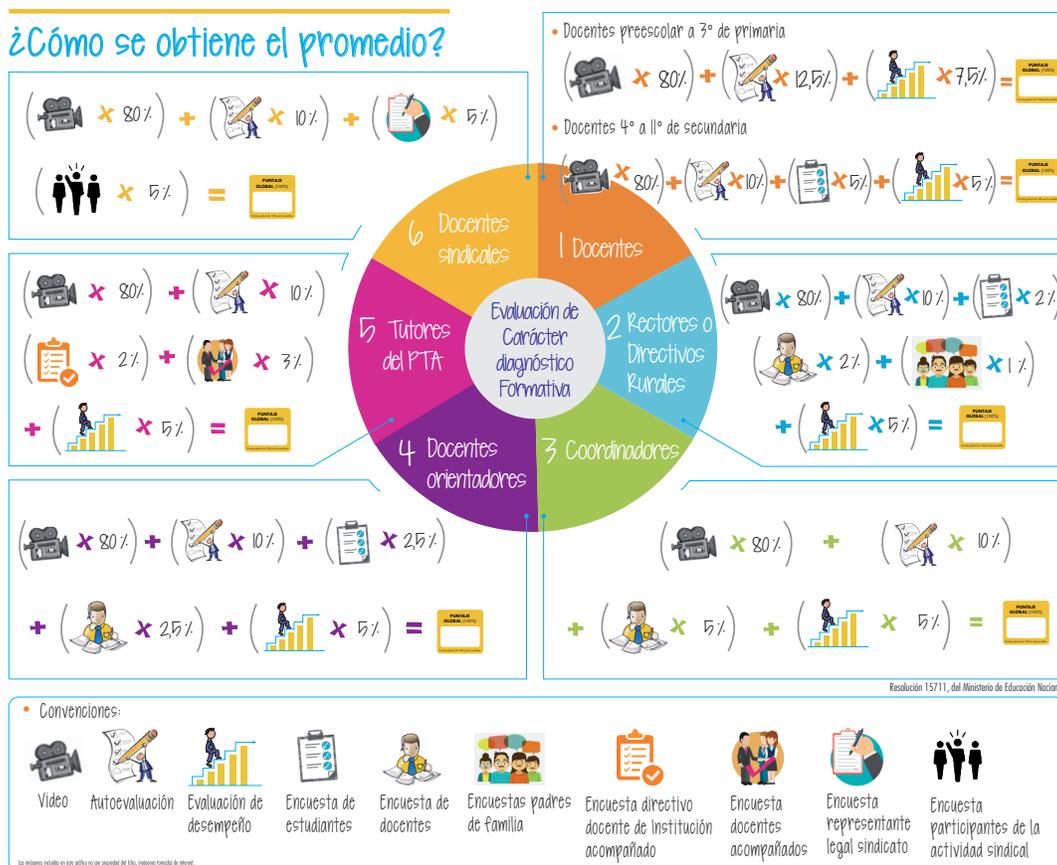
12 Los videos de rectores, directores rurales, coordinadores y docente orientadores serán evaluados por pares evaluadores que ostenten el mismo cargo (ibíd., artículo 10: 15).

13 Los pares evaluadores que actuarían en segunda instancia serían docentes de universidades públicas de reconocida idoneidad (ibíd., parágrafo 1: 15)

## 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. Aquellos docentes que obtuvieron más del 80% en la calificación final aprobaron la ECDF (figura 1).

Figura 1. Ponderación de los instrumentos de evaluación



## Divulgación de resultados

Finalizado el proceso de valoración de instrumentos y establecido el puntaje y resultado de aprobación por parte del Icfes, cada ETC debía publicar los resultados expresados en una escala de uno a cien puntos, con una parte entera y dos decimales.

Además del resultado, la evaluación presenta un informe de carácter cualitativo de la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula donde se define el nivel de desempeño de cada educador en cada criterio evaluado. Este puede ser utilizado por los educadores que no superaron la prueba como orientación en la toma de los cursos de formación<sup>14</sup>.

## Población evaluada

La ECDF fue presentada por 33.553 educadores, de los cuales la mayoría fueron docentes de aula (94%), seguido de los coordinadores (2%) como lo indica la tabla 2. Los evaluados pertenecían a 92 de las 95 entidades territoriales certificadas en educación; es decir, hubo tres secretarías donde ningún docente, directivo docente o directivo sindical aplicó la prueba –Guainía, Uribe y Vaupés–. En contraste, las secretarías de Antioquia, Bogotá y Cundinamarca fueron las regiones donde más educadores aplicaron la evaluación (tabla 1A).

Tabla 2. Población evaluada por rol docente

Cargo	Nº de evaluados
Coordinador	785
Directivos sindicales	26
Docente de aula	31.622
Docente orientador	390
Docente tutor del PTA	348
Rector o directivo rural	382
Total	33.553

Poco menos de dos terceras partes de los evaluados fueron mujeres y el 59% mujeres docentes de aula. Sin embargo, vale la pena mencionar que en los cargos directivos y directivos sindicales la proporción de hombres fue superior (tabla 3).

<sup>14</sup> Artículo 12, Resolución 15711 de 2015.

Tabla 3. Población evaluada por género y rol docente

Cargo/Género	Femenino	Masculino
Coordinador	340	445
Directivos sindicales	5	21
Docente de aula	19.819	11.803
Docente orientador	297	93
Docente tutor del PTA	188	160
Rector o directivo rural	84	298
Total	20.733	12.820

Adicional a lo anterior, en la tabla 4 se muestra que poco más de la mitad de los evaluados, provenían de instituciones ubicadas en zonas rurales: el 53% de los docentes de aula, el 80% de los rectores o directivos rurales y el 66% de los tutores del PTA. Los coordinadores y docentes orientadores provenían primordialmente de zonas urbanas, mientras que los directivos sindicales que se presentaron venían en una misma proporción de zonas rurales o urbanas.

Tabla 4. Población evaluada por zona y rol docente

Cargo/Zona	Rural	Urbana
Coordinador	299	486
Directivos sindicales	13	13
Docente de aula	16.611	15.011
Docente orientador	143	247
Docente tutor del PTA	230	118
Rector o directivo rural	304	78
Total general	17.600	15.953

Por otra parte, se presentaron educadores vinculados a 8.067 instituciones del territorio nacional<sup>15</sup>. Teniendo en cuenta que los evaluados con diferente cargo docente pueden a pertenecer a una misma institución educativa, los docentes de aula provenían del 75% de las instituciones reportadas y los coordinadores del 9%. Es importante mencionar que en el caso de los rectores o directivos rurales, el número de instituciones y el número de educadores (tablas 2 y 5) es el mismo, ya que solo hay un rector o directivo rural para cada establecimiento educativo y sus respectivas sedes.

15 Todas las cifras presentadas en este informe pertenecen a las bases de datos suministradas por el MEN y el Icfes. La base de datos con los resultados de la ECDF tiene un corte al 16 de septiembre de 2016.

Tabla 5. Establecimientos educativos por rol docente

Cargo	N° de E. educativos
Coordinador	714
Directivos sindicales	26
Docente de aula	6.235
Docente orientador	366
Docente tutor del PTA	344
Rector o directivo rural	382
Total	8.067



# RESULTADOS

Este capítulo expone dos secciones referentes a dos tipos de resultados: la primera presenta los resultados nacionales por aprobación de los educadores evaluados, y la segunda los resultados nacionales por niveles de desempeño para los criterios de evaluación. Cada una de estas secciones contiene a su vez los resultados desagregados según características específicas de los evaluados, a saber: género, zona y rol docente.

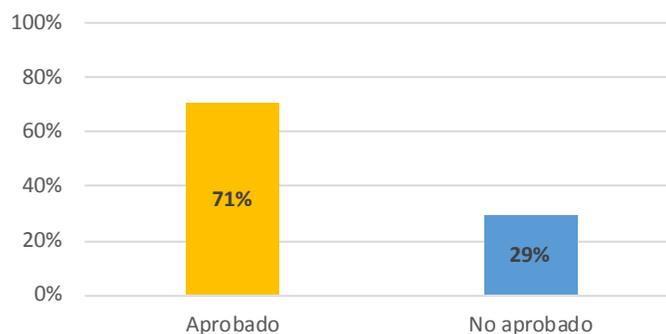
## 3.1 Resultados por aprobación

Esta sección presenta los resultados por aprobación a nivel nacional de la ECDF aplicada en el segundo periodo del año 2015, desagregados por género, zona (rural y urbana) y rol. Adicionalmente, se analizan los resultados por tipo de video, cuya elección dependía de cada evaluado.

### 3.1.1 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, más de la mitad aprobó la evaluación como lo muestra la gráfica 1. En promedio, los educadores que aprobaron la ECDF obtuvieron un puntaje global de 85,10% y los que no la aprobaron de 70,98%.

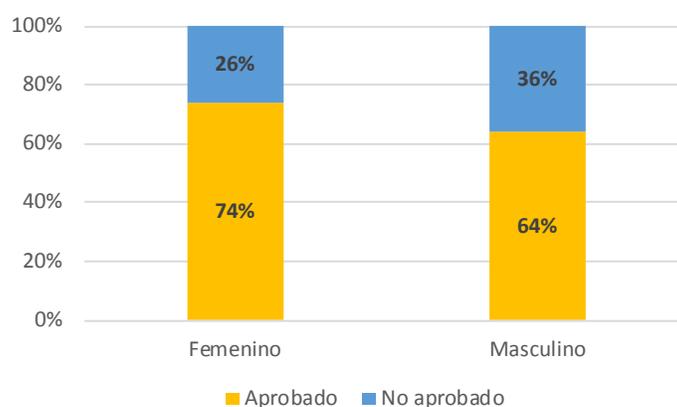
Gráfica 1. Porcentaje de educadores aprobados



### 3.1.2 Agregados nacionales por género

La gráfica 2 presenta el porcentaje de educadores evaluados por género, donde las mujeres tuvieron una tasa de aprobación más alta que los hombres. Del total de los educadores que aprobaron, más de 1.5 mil fueron mujeres frente a 8.249 hombres.

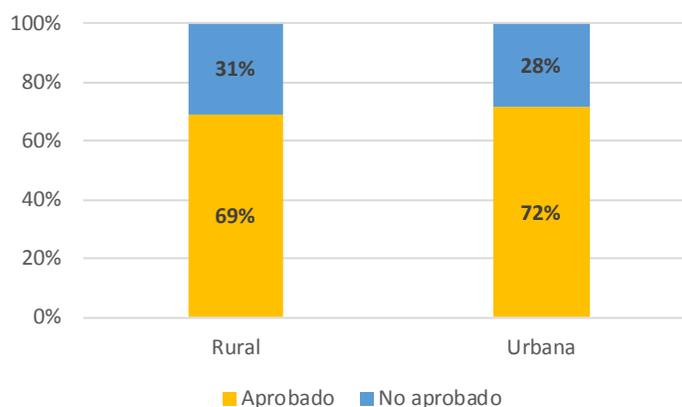
Gráfica 2. Porcentaje de aprobación por género



### 3.1.3 Agregados nacionales por zona

De igual manera, el porcentaje de aprobación difiere según la zona donde se encuentra ubicado el establecimiento educativo en el cual labora el educador evaluado –rural o urbano–. Si bien la diferencia no es tan pronunciada como ocurre con el género del evaluado, los educadores ubicados en la zona urbana lograron un mayor porcentaje de aprobación (gráfica 3).

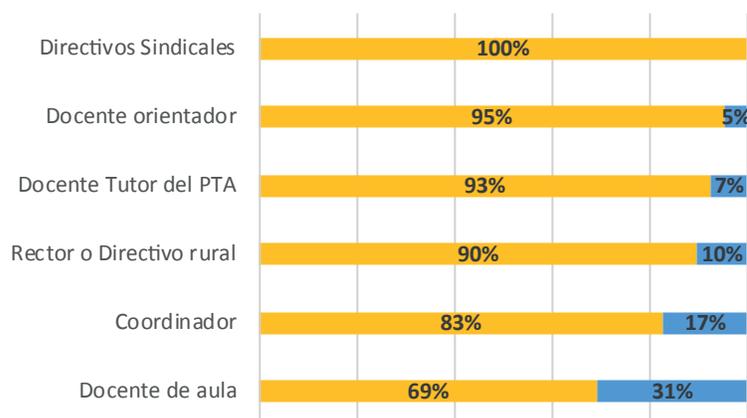
Gráfica 3. Porcentaje de aprobación por zona



### 3.1.4 Agregados nacionales por rol

La gráfica 4 corresponde a los porcentajes de aprobación según el rol o cargo docente. Se logra evidenciar que los directivos sindicales evaluados aprobaron la ECDF en su totalidad, seguido de los docentes orientadores, docentes tutores del PTA y rectores o directivos rurales. El porcentaje de aprobación de los docentes de aula fue el más bajo; sin embargo, la cifra de aprobados fue superior a los 21.000.

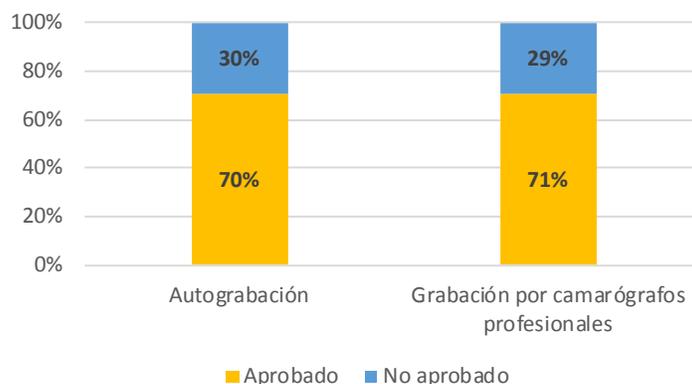
Gráfica 4. Porcentaje de aprobación por rol docente



### 3.1.5 Agregados nacionales por tipo de video

Dado que el educador podía escoger entre dos tipos de grabación –por camarógrafos profesionales o autograbación–, se analiza si dicha elección afectaba o no el resultado de aprobación. En general, se encuentra que el tipo de video que utilizaron los docentes no tuvo incidencia alguna en el resultado (gráfica 5).

Gráfica 5. Porcentaje de aprobación por tipo de video



Ciertas diferencias se hacen evidentes cuando se analiza a un nivel más desagregado. Por ejemplo, para el cargo de coordinador, las mujeres que trabajaban en zonas urbanas tuvieron mayor tasa de aprobación, mientras que en el caso de los hombres docentes tutores del PTA, pertenecientes a un establecimiento ubicado en zona urbana, todos los que presentaron la ECDF aprobaron (tabla 6).

Tabla 6. Porcentajes de aprobación por género y zona

Cargo	Género	Zona	Aprobado	No aprobado
Coordinador	Femenino	Rural	85%	15%
Coordinador	Femenino	Urbana	89%	11%
Coordinador	Masculino	Rural	78%	22%
Coordinador	Masculino	Urbana	80%	20%
Directivos sindicales	Femenino	Rural	100%	0%
Directivos sindicales	Femenino	Urbana	100%	0%
Directivos sindicales	Masculino	Rural	100%	0%
Directivos sindicales	Masculino	Urbana	100%	0%
Docente de aula	Femenino	Rural	72%	28%
Docente de aula	Femenino	Urbana	75%	25%
Docente de aula	Masculino	Rural	62%	38%
Docente de aula	Masculino	Urbana	63%	37%
Docente orientador	Femenino	Rural	96%	4%
Docente orientador	Femenino	Urbana	95%	5%
Docente orientador	Masculino	Rural	92%	8%
Docente orientador	Masculino	Urbana	96%	4%
Docente tutor del PTA	Femenino	Rural	90%	10%
Docente tutor del PTA	Femenino	Urbana	95%	5%
Docente tutor del PTA	Masculino	Rural	91%	9%
Docente tutor del PTA	Masculino	Urbana	100%	0%
Rector o directivo rural	Femenino	Rural	93%	7%
Rector o directivo rural	Femenino	Urbana	100%	0%
Rector o directivo rural	Masculino	Rural	89%	11%
Rector o directivo rural	Masculino	Urbana	87%	13%
Total			71%	29%

### 3.1.6 Agregados nacionales por ETC

Para presentar los resultados agregados nacionales por ETC, las secretarías a las que pertenecen los educadores evaluados fueron agrupadas en tres grupos diferentes siguiendo un criterio adoptado por el Icfes, así: capitales, ciudades intermedias y departamentos. Estos resultados se organizaron en tres tablas (tablas 7 - 9); la primera muestra los porcentajes de aprobación por rol de las secretarías que son capitales; la segunda, las secretarías que son ciudades intermedias; y la última, las secretaría que son departamentos.

Vale la pena recordar que no se presentó ningún docente adscrito a las secretarías de Guainía, Uribia y Vaupés.

Relativo a las ciudades capitales, se encuentra que en la secretaría de Quibdó aprobó el 25% de los docentes de aula que presentaron la ECDF; mientras que en Pereira la tasa de aprobación en el rol rectores o directivos rurales fue de 0%. Cabe resaltar los resultados de aprobación de los docentes de aula de la secretaría de Ibagué, pues, dentro de este grupo de referencia, esta ciudad obtuvo la tasa de aprobación más elevada, 22% por encima del promedio nacional.

En relación con las ciudades intermedias, se presentaron cuatro casos donde menos de la mitad de los evaluados con un cargo específico aprobaron la ECDF; estos fueron: rectores o directivos rurales en Buenaventura, coordinadores en Malambo y Rionegro, y docentes de aula en Tumaco (tabla 8). La secretaría de Sabaneta presentó la mayor tasa de aprobación de este grupo; el 13% no alcanzó el umbral de aprobación.

Finalmente, la tabla 9 muestra los resultados a nivel departamental. Aquí San Andrés y Huila tuvieron los porcentajes de aprobación más altos; no obstante, vale la pena resaltar el caso de la secretaría del Huila dada la cantidad de docentes y directivos docentes que presentaron la prueba que fue cercana a las 1.000 personas. Por otro lado, el Amazonas tuvo el menor porcentaje de aprobación; el 62% no aprobó frente al 29% del promedio nacional.

## Capitales

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

Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Armenia	71%	100%	70%	100%	N/A	100%	71%
Barranquilla	90%	N/A	75%	100%	100%	100%	76%
Bogotá	83%	100%	72%	97%	100%	100%	73%
Bucaramanga	80%	N/A	77%	100%	N/A	100%	78%
Cali	83%	N/A	66%	100%	100%	100%	66%
Cartagena	79%	N/A	73%	N/A	90%	100%	74%
Cúcuta	71%	N/A	74%	N/A	N/A	100%	74%
Florencia	N/A	N/A	76%	N/A	100%	100%	77%
Ibagué	86%	N/A	87%	N/A	100%	N/A	87%
Manizales	67%	N/A	66%	100%	50%	N/A	66%
Medellín	84%	100%	72%	100%	100%	100%	73%
Montería	71%	N/A	63%	N/A	100%	100%	65%
Neiva	67%	N/A	73%	N/A	100%	100%	73%
Pasto	50%	N/A	74%	100%	N/A	67%	74%
Pereira	67%	N/A	73%	83%	N/A	0%	73%
Popayán	100%	N/A	59%	N/A	100%	100%	60%
Quibdó	N/A	N/A	25%	N/A	100%	N/A	31%
Riohacha	67%	N/A	58%	N/A	N/A	100%	59%
Santa marta	79%	N/A	72%	100%	100%	100%	74%
Sincelejo	100%	N/A	73%	N/A	100%	50%	74%
Tunja	100%	N/A	73%	100%	N/A	100%	75%
Valledupar	80%	N/A	67%	N/A	100%	N/A	68%
Villavicencio	75%	100%	75%	100%	100%	100%	76%
Yopal	100%	N/A	71%	N/A	100%	100%	73%
Colombia	83%	100%	69%	95%	93%	90%	71%

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

## Ciudades intermedias

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

Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Apartado	100%	N/A	62%	75%	100%	100%	65%
Barrancabermeja	86%	N/A	68%	N/A	100%	50%	71%
Bello	100%	100%	74%	100%	N/A	100%	75%
Buenaventura	100%	N/A	58%	N/A	100%	0%	61%
Buga	75%	100%	69%	N/A	N/A	N/A	70%
Cartago	N/A	N/A	81%	N/A	100%	N/A	81%
Chía	67%	N/A	56%	100%	N/A	N/A	58%
Ciénaga	100%	N/A	61%	N/A	N/A	100%	62%
Dos quebradas	67%	N/A	69%	N/A	N/A	N/A	69%
Duitama	100%	100%	66%	N/A	N/A	N/A	67%
Envigado	100%	N/A	73%	50%	N/A	N/A	74%
Facatativá	75%	100%	65%	100%	N/A	N/A	67%
Floridablanca	100%	N/A	82%	100%	N/A	N/A	84%
Fusagasugá	50%	N/A	63%	N/A	N/A	N/A	62%
Girardot	67%	N/A	70%	100%	N/A	N/A	71%
Girón	100%	N/A	85%	100%	N/A	100%	86%
Ipiales	N/A	N/A	74%	N/A	N/A	N/A	74%
Itagüí	70%	N/A	77%	100%	N/A	100%	78%
Jamundí	100%	N/A	74%	N/A	100%	100%	75%
Lorica	80%	N/A	75%	100%	100%	100%	76%
Magangué	88%	N/A	58%	100%	100%	100%	60%
Maicao	100%	N/A	67%	100%	50%	N/A	68%
Malambo	0%	N/A	63%	N/A	75%	100%	63%
Mosquera	100%	N/A	71%	100%	N/A	N/A	72%
Palmira	80%	N/A	69%	N/A	100%	100%	69%
Piedecuesta	100%	N/A	77%	N/A	N/A	100%	78%
Pitalito	100%	N/A	74%	100%	100%	N/A	75%
Rionegro	0%	N/A	71%	100%	N/A	N/A	71%
Sabaneta	100%	N/A	83%	100%	N/A	N/A	87%
Sahagún	100%	N/A	61%	N/A	100%	100%	65%
Soacha	80%	N/A	69%	100%	N/A	100%	70%
Sogamoso	100%	N/A	77%	100%	N/A	N/A	78%
Soledad	83%	N/A	75%	N/A	N/A	N/A	75%

Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Tuluá	100%	N/A	70%	100%	N/A	100%	72%
Tumaco	N/A	N/A	40%	N/A	N/A	N/A	40%
Turbo	83%	N/A	66%	N/A	92%	100%	68%
Yumbo	N/A	N/A	64%	N/A	N/A	N/A	64%
Zipaquirá	100%	N/A	68%	100%	N/A	100%	72%
Colombia	83%	100%	69%	95%	93%	90%	71%

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

## Departamentos

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

Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Amazonas	N/A	N/A	38%	N/A	N/A	N/A	38%
Antioquia	90%	N/A	70%	91%	100%	94%	71%
Arauca	50%	N/A	73%	N/A	100%	100%	75%
Atlántico	88%	N/A	70%	100%	100%	67%	73%
Bolívar	77%	N/A	63%	100%	89%	100%	64%
Boyacá	80%	100%	73%	100%	100%	89%	74%
Caldas	90%	100%	76%	86%	91%	83%	77%
Caquetá	N/A	N/A	72%	100%	100%	92%	75%
Casanare	86%	100%	65%	N/A	100%	60%	66%
Cauca	50%	100%	54%	100%	88%	64%	55%
Cesar	50%	N/A	62%	100%	75%	89%	62%
Chocó	75%	N/A	54%	100%	80%	100%	56%
Córdoba	87%	N/A	68%	100%	95%	90%	70%
Cundinamarca	82%	N/A	66%	90%	95%	100%	68%
Guaviare	N/A	N/A	61%	N/A	100%	100%	63%
Huila	93%	100%	81%	92%	87%	100%	81%
La guajira	67%	N/A	73%	N/A	100%	100%	74%
Magdalena	78%	N/A	64%	100%	100%	100%	65%
Meta	91%	N/A	70%	88%	92%	65%	71%
Nariño	86%	N/A	61%	0%	75%	83%	62%
Nte Santander	100%	N/A	70%	100%	100%	100%	72%

Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Putumayo	100%	100%	60%	100%	100%	100%	63%
Quindío	88%	N/A	70%	100%	100%	100%	71%
Risaralda	78%	N/A	68%	N/A	100%	100%	69%
San Andrés	N/A	N/A	100%	100%	N/A	N/A	100%
Santander	82%	100%	76%	100%	100%	100%	77%
Sucre	82%	N/A	65%	100%	89%	90%	67%
Tolima	71%	100%	74%	80%	88%	100%	74%
Valle cauca	67%	N/A	68%	100%	100%	100%	68%
Vichada	N/A	N/A	78%	N/A	N/A	0%	70%
Colombia	83%	100%	69%	95%	93%	90%	71%

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

## 3.2 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:

### Nivel avanzado

En el nivel avanzado 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 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.

## Nivel satisfactorio

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, sin que ello signifique 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.

## Nivel mínimo

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.

## Nivel inferior

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.

A continuación se muestran los resultados de la valoración cualitativa; es decir, los resultados por niveles de desempeño. Dado que los criterios, componentes y aspectos por evaluar difieren de acuerdo al cargo, los agregados nacionales que se muestran en adelante serán por cargo docente y se consideran en conjunto los evaluados que aprobaron y los que no aprobaron.

### 3.2.1 Agregados nacionales

Los educadores que aplicaron como directivos sindicales obtuvieron un resultado favorable pues, además de aprobar en su totalidad la ECDF, ninguno de los 19 aspectos que les fueron evaluados fue clasificado en el nivel de desempeño inferior. Además, se puede evidenciar que estos educadores obtuvieron mayor número de aspectos clasificados en avanzado para el criterio dos de “reflexión y planeación de la práctica”.

Los docentes tutores del PTA muestran resultados más dispersos, ya que, por un lado, un alto porcentaje de los aspectos evaluados se clasificaron en nivel avanzado en todos los criterios, pero a su vez, obtuvieron mayor porcentaje en nivel inferior. Otro resultado a tener en cuenta es el de los docentes de aula, puesto que en el criterio número tres de "praxis pedagógica", la cantidad de aspectos en mínimo fue elevada (tabla 10).

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

Cargo	Criterio *	Inferior	Mínimo	Satisfactorio	Avanzado
Coordinador	1	2%	25%	39%	35%
Coordinador	2	2%	25%	42%	31%
Coordinador	3	1%	25%	37%	37%
Coordinador	4	2%	25%	52%	21%
Directivos sindicales	1	0%	4%	34%	62%
Directivos sindicales	2	0%	3%	24%	73%
Directivos sindicales	3	0%	7%	35%	58%
Directivos sindicales	4	0%	7%	52%	41%
Docente de aula	1	2%	35%	28%	35%
Docente de aula	2	2%	37%	33%	27%
Docente de aula	3	2%	41%	35%	21%
Docente de aula	4	2%	40%	46%	12%
Docente orientador	1	1%	10%	40%	49%
Docente orientador	2	1%	9%	26%	64%
Docente orientador	3	2%	11%	40%	47%
Docente orientador	4	2%	8%	38%	52%
Docente Tutor del PTA	1	3%	16%	31%	50%
Docente tutor del PTA	2	4%	11%	16%	69%
Docente tutor del PTA	3	3%	15%	29%	53%
Docente tutor del PTA	4	3%	16%	25%	56%
Rector o directivo rural	1	2%	18%	30%	51%
Rector o directivo rural	2	2%	15%	30%	53%
Rector o directivo rural	3	3%	19%	39%	39%
Rector o directivo rural	4	3%	17%	35%	46%

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

### 3.2.2 Agregados nacionales por género

Bajo la misma línea de análisis, los resultados por niveles de desempeño por género fueron similares a los reportados en la sección de resultados por aprobación. En general, para todos los cargos considerados, la cantidad de aspectos clasificados en avanzado o satisfactorio es superior para las mujeres. No obstante, hubo un solo criterio donde esto no ocurrió, en el cuarto criterio del cargo directivo sindical, donde los hombres obtuvieron menor cantidad de aspectos evaluados en nivel mínimo (tabla 11).

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	2%	21%	39%	38%	2%	27%	39%	32%
	2	2%	23%	42%	33%	2%	26%	43%	30%
	3	2%	20%	38%	40%	1%	29%	36%	34%
	4	2%	22%	51%	25%	1%	28%	54%	17%
Directivos sindicales	1	0%	4%	24%	72%	0%	4%	36%	60%
	2	0%	0%	30%	70%	0%	4%	23%	74%
	3	0%	0%	23%	77%	0%	9%	37%	54%
	4	0%	10%	55%	35%	0%	6%	51%	43%
Docente de aula	1	2%	33%	29%	37%	2%	39%	27%	32%
	2	2%	35%	33%	30%	2%	41%	33%	24%
	3	2%	38%	37%	23%	2%	46%	34%	18%
	4	2%	37%	48%	13%	2%	45%	44%	9%
Docente orientador	1	2%	9%	40%	49%	0%	12%	40%	48%
	2	1%	8%	24%	66%	1%	12%	30%	57%
	3	2%	10%	39%	48%	2%	13%	42%	44%
	4	2%	8%	37%	53%	1%	10%	40%	49%
Docente Tutor del PTA	1	3%	16%	29%	52%	3%	16%	33%	48%
	2	3%	10%	14%	72%	4%	12%	18%	65%
	3	3%	14%	27%	56%	3%	17%	30%	50%
	4	3%	15%	26%	56%	3%	18%	24%	54%
Rector o directivo rural	1	1%	13%	23%	63%	2%	19%	32%	47%
	2	2%	11%	24%	63%	2%	16%	31%	50%
	3	2%	14%	27%	58%	3%	21%	42%	34%
	4	2%	11%	29%	58%	3%	19%	36%	42%

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

### 3.2.3 Agregados nacionales por zona

La tabla 12 toma como punto de referencia la zona y se encuentra que, en promedio, los educadores ubicados en zonas urbanas tuvieron mejores resultados, pues la mayoría de los aspectos evaluados fueron clasificados en avanzado o satisfactorio. Sin embargo, hubo casos en donde esta tendencia cambia. Por ejemplo, para el caso de los rectores o directivos rurales, aquellos que desempeñan dicho cargo en zona rural obtuvieron menor porcentaje de aspectos clasificados en inferior y mínimo en tres de los cuatro criterios considerados; para los docentes de aula, en el criterio uno "contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente", los docentes de la zona rural obtuvieron un porcentaje de aspectos en mínimo e inferior de 5% por debajo de los de zona urbana.

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	2%	27%	38%	33%	2%	23%	40%	35%
	2	2%	28%	41%	28%	2%	23%	43%	33%
	3	1%	29%	36%	34%	1%	23%	37%	39%
	4	2%	29%	51%	18%	1%	23%	53%	22%
Directivos sindicales	1	0%	3%	35%	62%	0%	5%	32%	63%
	2	0%	4%	33%	63%	0%	2%	15%	83%
	3	0%	13%	36%	51%	0%	1%	33%	65%
	4	0%	12%	54%	35%	0%	2%	50%	48%
Docente de aula	1	3%	32%	28%	37%	2%	38%	27%	33%
	2	3%	38%	32%	27%	2%	37%	34%	28%
	3	2%	41%	36%	21%	1%	42%	35%	22%
	4	2%	40%	46%	11%	1%	40%	47%	12%
Docente orientador	1	1%	10%	43%	46%	1%	10%	39%	50%
	2	1%	10%	29%	60%	2%	8%	24%	66%
	3	2%	12%	43%	43%	2%	10%	38%	50%
	4	2%	8%	40%	50%	3%	8%	36%	53%
Docente Tutor del PTA	1	4%	17%	30%	48%	1%	13%	32%	54%
	2	5%	12%	16%	67%	2%	9%	16%	72%
	3	4%	16%	28%	52%	1%	14%	30%	56%
	4	4%	17%	25%	54%	1%	14%	25%	59%
Rector o directivo rural	1	1%	17%	31%	51%	2%	20%	28%	50%
	2	2%	15%	30%	53%	2%	15%	30%	53%
	3	3%	18%	40%	40%	3%	24%	36%	37%
	4	3%	16%	35%	45%	3%	19%	31%	47%

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

### 3.2.4 Agregados nacionales por ETC

Los resultados que se presentan en la siguiente subsección se basan únicamente en el rol docente de aula dada la cantidad de educadores que se desempeñan en este cargo y que aplicaron esta prueba. Por tanto, los resultados hacen referencia a las doce gráficas del anexo 4, una por cada combinación entre los cuatro criterios y las tres categorías de clasificación de las ETC (capitales, ciudades intermedias y departamentos).

El primer criterio que se evaluó fue el “contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente” (Véanse gráficas 1A, 2A y 3A). Las secretarías de Lórica, Ibagué, Cartagena y Córdoba fueron las entidades que tienen mayor porcentaje de docentes con aspectos evaluados en nivel de desempeño avanzado. Particularmente se destaca el primero de estos, Lórica, donde el 76% de los aspectos evaluados a los docentes de aula se encuentran en los niveles satisfactorio o avanzado. En el caso contrario, las ETC de Amazonas, Mosquera y Quibdó fueron donde los docentes obtuvieron mayor porcentaje de aspectos evaluados en inferior o mínimo (65%, 57% y 55% respectivamente).

Los resultados en el criterio “reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica” - gráficas 4A, 5A y 6A- son similares a los vistos anteriormente. La cantidad de aspectos a evaluar a los docentes de Ibagué y Lórica clasificados en nivel satisfactorio o avanzado superan el promedio nacional en 11% y 15% respectivamente. A nivel departamental, los docentes de San Andrés obtuvieron en el 44% de los aspectos evaluados un nivel de desempeño avanzado. De otra parte, las secretarías de Tumaco, Amazonas y Quibdó evidenciaron falencias en este criterio.

Las gráficas del 7A al 9A muestran los resultados por niveles de desempeño de la praxis pedagógica de los docentes de aula de cada entidad territorial certificada en educación. La valoración cualitativa de la praxis del docente de aula mostró que los educadores de Tumaco, Quibdó y Amazonas tienen menor porcentaje de aspectos a evaluar en niveles satisfactorio o avanzado, en particular Tumaco, donde el 87% de los aspectos que fueron evaluados se clasificaron en nivel mínimo o inferior. De la misma forma, las secretarías donde se evidencian docentes con mayor proporción de resultados esperados son Ibagué y San Andrés; entre las ciudades intermedias sobresale Sabaneta, donde los docentes de aula obtuvieron resultados por niveles de desempeño favorables en su praxis pedagógica, 32% en nivel avanzado.

Finalmente, en el criterio llamado “ambiente en el aula” el porcentaje de aspectos evaluados clasificados en nivel de desempeño avanzado es bajo y el promedio nacional se ubica cerca al 12%. Además de las secretarías de Quibdó y Amazonas, llama la atención la valoración de los docentes adscritos a la ETC de Chía, estos obtuvieron nivel de desempeño mínimo en el 53% de los aspectos que evaluaron el ambiente de aula. En contraste, a nivel departamental sobresale el departamento de Vichada, cuyos resultados por niveles de desempeño clasificados en satisfactorio o avanzado superaron la media nacional en un 11% aproximadamente.



## DISCUSIÓN

Para alcanzar los propósitos de mejoramiento de la calidad educativa, el Ministerio de Educación ha diseñado, planeado y ejecutado programas y proyectos que permiten fortalecer los procesos educativos, pedagógicos y de aula de los educadores. El diseño de la ECDF corresponde directamente a dicha preocupación por generar estrategias de mejora en aras de promover el desarrollo del sistema educativo y la política nacional de educación, donde, evidentemente, los maestros son pieza clave en la formación de ciudadanos reflexivos, analíticos y autónomos en la toma de decisiones. La evaluación de carácter diagnóstico formativa se propuso para cumplir con tales objetivos, convirtiéndose en una oportunidad para los educadores de identificar las problemáticas asociadas a su práctica docente y/o directiva que comprometen a la comunidad educativa.

Metodológicamente, la ECDF le apostó a la valoración cualitativa de la praxis, del quehacer docente, implementando instrumentos de evaluación que permitieron evidenciar el contexto de su labor en la institución educativa. Sin embargo, aunque más de la mitad de los evaluados aprobaron la prueba, la no aprobación contiene en sí la oportunidad de avance: uno, porque permite identificar las debilidades a fortalecer por medio de la formación y, dos, porque brinda la posibilidad de ascender en el escalafón docente o reubicar a los educadores en un nivel salarial, teniendo como única condición la realización del curso sugerido a partir de la valoración obtenida en relación a los criterios de evaluación. Así, aquellos educadores que no aprobaron la ECDF tuvieron la opción de tomar un curso de formación asociado a uno o dos de los cuatro criterios de evaluación, con el fin de solucionar las debilidades diagnosticadas en la misma. Para esto, el Icfes, en el reporte individual de resultados de la ECDF, identificó los criterios que cada evaluado debe atender para fortalecer su desempeño.

Las universidades acreditadas institucionalmente que cuentan con facultades de educación de reconocida trayectoria<sup>16</sup> son las que ofrecen los cursos de acuerdo a las necesidades del educador evaluado.

La modalidad de los cursos de formación es presencial o semipresencial, dependiendo de la ubicación geográfica. Tienen una duración de 144 horas y una estructura con un módulo obligatorio y dos de énfasis. Es equivalente a tres créditos académicos, los cuales se podrán homologar en programas de pregrado o posgrado, lo que permite al educador seguir creciendo profesionalmente. El costo del curso, oscila entre \$1.000.000 y \$1.395.492. Los cursos de formación serán cofinanciados entre el Gobierno nacional, las ETC y los educadores, donde el Gobierno y las ETC deberán asegurar mínimo el 70% del valor de la matrícula del curso y la diferencia la deberá asumir el educador.

Una vez finalizado el curso y luego de presentar la correspondiente certificación de aprobación expedida por la universidad, la ETC procederá al ascenso o reubicación del nivel salarial del educador. Este proceso de formación docente compromete al educador a repensar sus prácticas de enseñanza, producción del conocimiento y evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes, para así mejorar en su praxis pedagógica y reflejar los resultados en los logros de sus propios estudiantes (MEN, 2014: 1).

<sup>16</sup> Artículo 2.4.1.4.5.12, Decreto 1757 de 2015.

Sumado a lo anterior, la ECDF se ajusta a los requerimientos de las entidades territoriales certificadas al momento de elaborar y ejecutar sus Planes Territoriales de Formación Docente (PTFD). Desde el año 2006, el Ministerio de Educación ha generado iniciativas para la construcción de una política nacional encaminada a la formación de los docentes y directivos docentes junto a las secretarías de Educación, que permita la participación activa de los actores del sector educativo respondiendo a las exigencias que el contexto sociocultural y pedagógico en relación a su labor docente (ibíd.). De ahí la elaboración e implementación de los PTFD, que en términos generales se complementa con la evaluación de carácter diagnóstico formativa al momento de evaluar la pertinencia de los cursos de formación para los educadores según las necesidades específicas de las regiones. Esto se debe a que los ritmos de aprendizaje y enseñanza son definidos culturalmente de acuerdo a las particularidades de cada territorio.

De esta manera, las secretarías de Educación han ido reestructurando sus planes territoriales de formación docente e idealmente se espera que los resultados de la ECDF aporten significativamente a la revitalización de los mismos y se instauren como una herramienta principal para la actualización pedagógica, el desarrollo profesional y el ascenso en la carrera docente de los educadores comprometidos con el mejoramiento de la calidad educativa.



## Conclusiones

En términos generales y de acuerdo al objetivo principal de la evaluación de carácter diagnóstico formativa, los resultados evidenciaron que el número de docentes de aula fue mayor al 90% en comparación con el resto de los cargos docentes. El 71% de la población evaluada aprobó la ECDF a partir del puntaje global obtenido, logrando así la reubicación de nivel salarial o el ascenso en el escalafón docente.

Desagregando los resultados un poco más, encontramos que las mujeres se vieron favorecidas en los porcentajes de aprobación. Estas mostraron mayor índice de aplicación de la prueba con mejores resultados que los hombres; sobre todo aquellas que trabajaban en zonas urbanas. Por otra parte, los directivos sindicales aprobaron en su totalidad la evaluación, independientemente del género o zona del educador.

Al revisar los resultados cualitativos, se evidencia que a nivel nacional y para todos los cargos, los criterios donde mayor proporción de aspectos por evaluar clasificados en nivel de desempeño satisfactorio o avanzado son: contexto de la práctica educativa y pedagógica, y la reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica. En contraste, los educadores que no aprobaron la ECDF deben enfocarse en la praxis educativa y en el ambiente en que desarrollan su labor. Siguiendo las recomendaciones del Icfes, estos educadores pueden elegir el curso de formación adecuado.

A nivel de secretaría, los resultados por aprobación y por niveles de desempeño son consistentes. Al revisar los resultados por ETC, las secretarías de Ibagué y San Andrés sobresalen en los dos tipos de resultado, mientras que los docentes de Quibdó, Tumaco y Amazonas presentan inconvenientes que deben ser atendidos, principalmente en el criterio de la praxis educativa. Por consiguiente, estas secretarías pueden complementar sus planes territoriales de formación docente a partir de los resultados obtenidos en la valoración los criterios y componentes de la ECDF, desarrollada por el Icfes, para detectar las posibles causas del bajo nivel de aprobación.

## 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 criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo docente de aula

Docentes 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).
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.

Docentes de aula		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
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.
		En la práctica se evidencia una estructura formativa y la organización de los momentos de clase acordes con la propuesta de aula del docente.
	Dinámicas del aula	Existen normas de comportamiento y convivencia y se cumplen en el aula.
		N/A

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

Coordinadores		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del coordinador	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.

Coordinadores		
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.		
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 3A . Matriz de criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo rector o directivo rural

Rectores o directivos rurales		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del rector o director rural	Contexto social, económico y cultural	El rector o director rural demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del rector o director rural muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de la comunidad educativa.
		El rector o director rural diseña estrategias participativas para vincular a la comunidad educativa en los procesos de dirección, planeación, ejecución y organización escolar.
	Contexto institucional y profesional	El rector o director rural facilita y posibilita el uso de los materiales disponibles para el desarrollo de las actividades institucionales.
		El rector o director rural 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 rector o director rural lidera los espacios de formulación, socialización y apropiación del PEI y hace seguimiento a su implementación.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa, pedagógica y la dirección escolar	Pertinencia de los propósitos de la dirección escolar	El rector o director 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 director 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 director 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 director rural reflexiona permanentemente sobre su dirección escolar (gestión académica, comunitaria, administrativa y directiva).
		El rector o director rural demuestra dominio del modelo pedagógico y del énfasis académico en la organización escolar.

Rectores o directivos rurales		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
3. Praxis pedagógica y de dirección escolar	Interacción pedagógica en la dirección escolar	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el rector o director rural y los participantes en la actividad seleccionada de dirección escolar.
		El rector o director rural propicia estrategias que favorecen la participación de los involucrados en la actividad seleccionada de dirección escolar.
		El rector o director rural utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada de dirección escolar.
	Procesos de dirección escolar	El rector o director rural utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de evaluación docente y la autoevaluación institucional.
El rector o director rural utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de dirección escolar.		
4. Ambiente institucional	Relaciones con la comunidad educativa	El rector o director rural propicia y lidera un ambiente de confianza, respeto y comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.
		El rector o director 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.
	Dinámicas de la institución	El rector o director 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.
		El rector o director rural lidera estrategias de desarrollo, socialización y apropiación del manual de convivencia.

Cuadro 4A. Matriz de criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo docente orientador

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.
		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.
	Propuesta de orientación escolar	El docente orientador reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa y pedagógica.
		El docente orientador demuestra dominio pedagógico y temático.

Docente orientador		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
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.		
4. Ambiente institucional	Relaciones con la comunidad educativa	El docente orientador reconoce las características y particularidades de la comunidad educativa en el desarrollo de su práctica.
		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.
	Dinámicas de la institución	El docente orientador toma las decisiones acordes con las situaciones y necesidades propias de los procesos de orientación a los estudiantes.
		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 criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo docente tutor del PTA

Docentes tutores 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	El docente tutor es recursivo en el uso de materiales disponibles para el desarrollo de sus tutorías.
		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).
		El acompañamiento del docente tutor está en correspondencia con los propósitos planteados en la ruta de acompañamiento del Programa PTA 2.0.
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.
		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.
		El docente tutor organiza el conocimiento disciplinar a partir del nivel de los docentes.
	Propuesta de acompañamiento pedagógico y disciplinar	El docente tutor reflexiona permanentemente sobre sus procesos de acompañamiento.
		El docente tutor demuestra dominio pedagógico y disciplinar.
3. Praxis pedagógica del acompañamiento situado	Interacción pedagógica	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el docente tutor y los docentes acompañados.
		El docente tutor propicia estrategias de participación de los docentes que favorecen su aprendizaje.
		El docente tutor utiliza estrategias que generan interés de los docentes en las actividades de formación y acompañamiento.
	Procesos didácticos	El docente tutor utiliza estrategias de evaluación formativa con los docentes en los procesos de formación y acompañamiento.
El docente tutor utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de acompañamiento.		
		El docente tutor reconoce las características y particularidades de los docentes dentro del proceso de acompañamiento.

Docentes tutores del PTA		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
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 criterios, componentes y aspectos a evaluar del cargo directivo sindical

Directivos sindicales		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del directivo sindical	Contexto social, económico y cultural	<p>El directivo sindical demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.</p> <p>La práctica del directivo sindical muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de los docentes.</p>
	Contexto institucional y profesional	<p>El directivo sindical es recursivo en el uso de materiales disponibles para el desarrollo de su práctica.</p> <p>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).</p> <p>La práctica del directivo sindical está en correspondencia con los propósitos planteados por el sindicato al que está afiliado.</p>
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa, pedagógica y sindical	Pertinencia de los propósitos de la práctica sindical	<p>El directivo sindical establece propósitos claros en su práctica educativa, pedagógica y sindical.</p> <p>El plan de trabajo del directivo sindical se orienta y articula con los planes de acción de las organizaciones sindicales regionales y nacionales.</p>
	Propuesta pedagógica y sindical	<p>El directivo sindical reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa, pedagógica y sindical.</p> <p>El directivo sindical demuestra dominio pedagógico y temático de la actividad sindical.</p>

Directivos sindicales		
Criterios	Componentes	Aspectos a evaluar
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.		
4. Ambiente formativo	Relaciones directivo sindical - docentes	El directivo sindical reconoce las características y particularidades de los docentes participantes en los procesos de formación.
		Existe un clima profesional de interacción en el que predomina un ambiente de respeto y comunicación asertiva y dialógica.
	Dinámicas de la formación	El directivo sindical toma decisiones en la sesión de formación acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de ésta.
		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.

### Anexo 3. Número de evaluados por ETC según el cargo docente

Tabla 1A. Evaluados por ETC según el cargo docente

Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Amazonas	0	0	8	0	0	0	8
Antioquia	30	0	2.260	22	9	17	2.338
Apartado	8	0	117	4	3	1	133
Arauca	2	0	56	0	4	3	65
Armenia	7	1	275	3	0	1	287
Atlántico	8	0	143	2	8	3	164
Barrancabermeja	7	0	57	0	2	2	68
Barranquilla	21	0	550	1	9	2	583
Bello	6	1	202	5	0	1	215
Bogotá	60	2	2.865	108	2	1	3.038
Bolívar	22	0	1.075	1	18	9	1.125
Boyacá	30	2	1.111	17	12	9	1.181
Bucaramanga	10	0	223	5	0	2	240
Buenaventura	12	0	193	0	2	1	208
Buga	4	1	78	0	0	0	83
Caldas	10	1	579	7	11	6	614
Cali	18	0	721	2	2	2	745
Caquetá	0	0	272	1	7	24	304
Cartagena	24	0	513	0	10	2	549
Cartago	0	0	62	0	2	0	64
Casanare	7	2	246	0	2	5	262
Cauca	6	3	738	2	8	28	785
Cesar	10	0	617	2	4	9	642
Chía	3	0	70	4	0	0	77
Choco	4	0	343	1	20	3	371
Ciénaga	1	0	66	0	0	1	68
Córdoba	47	0	1.626	6	19	63	1.761
Cúcuta	7	0	340	0	0	2	349
Cundinamarca	57	0	1.662	41	20	11	1.791
Dos quebradas	3	0	112	0	0	0	115
Duitama	1	1	106	0	0	0	108
Envigado	4	0	74	2	0	0	80

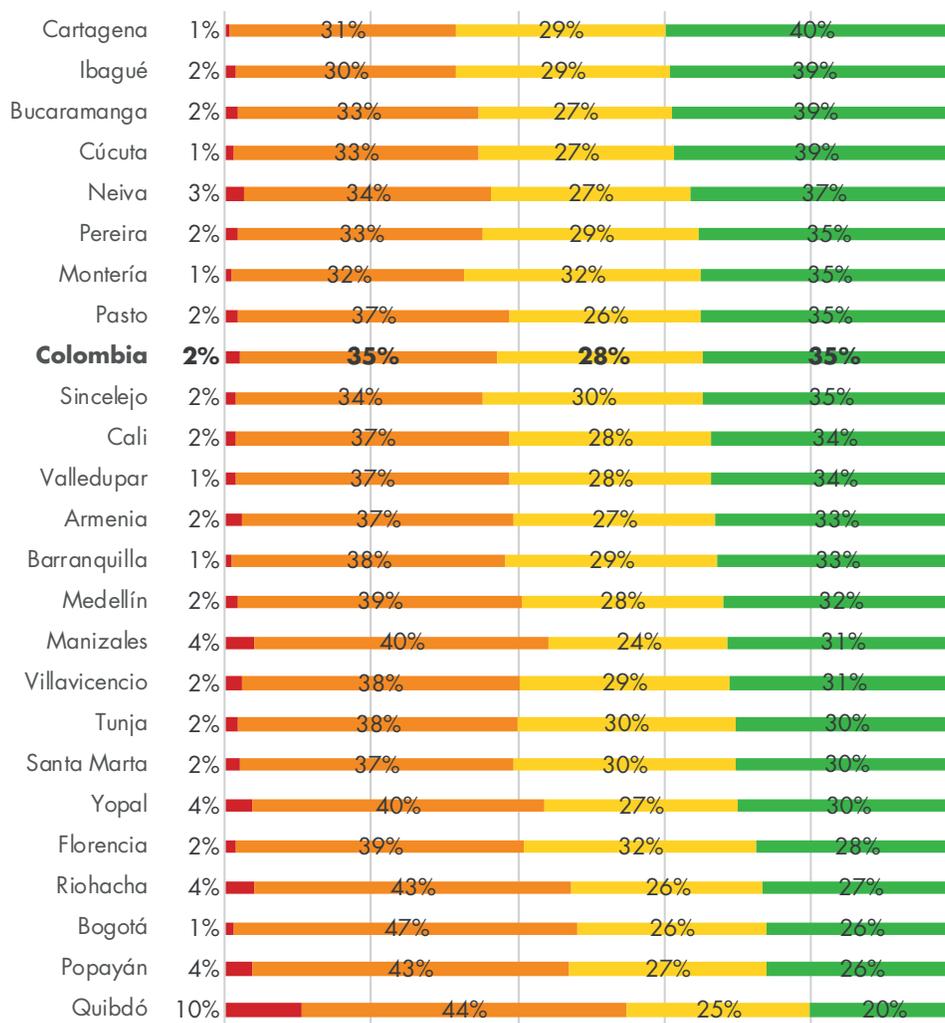
Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Facatativá	4	1	116	5	0	0	126
Florencia	0	0	66	0	1	3	70
Floridablanca	6	0	150	12	0	0	168
Fusagasugá	2	0	96	0	0	0	98
Girardot	3	0	61	2	0	0	66
Girón	2	0	71	4	0	1	78
Guaviare	0	0	38	0	2	1	41
Huila	14	1	951	13	15	15	1.009
Ibagué	7	0	259	0	2	0	268
Ipiales	0	0	47	0	0	0	47
Itagüí	10	0	200	13	0	1	224
Jamundí	1	0	116	0	2	1	120
La guajira	3	0	92	0	5	1	101
Lorica	5	0	187	1	1	3	197
Magangué	8	0	203	4	3	1	219
Magdalena	18	0	1.014	7	9	9	1.057
Maicao	5	0	184	5	4	0	198
Malambo	1	0	24	0	4	1	30
Manizales	3	0	167	3	4	0	177
Medellín	51	4	1.261	3	6	5	1.330
Meta	11	0	367	8	12	17	415
Montería	14	0	240	0	4	4	262
Mosquera	2	0	66	1	0	0	69
Nariño	7	0	247	2	4	6	266
Neiva	6	0	138	0	1	2	147
Nte Santander	3	0	382	4	3	13	405
Palmira	5	0	242	0	1	3	251
Pasto	4	0	171	3	0	3	181
Pereira	9	0	349	6	0	1	365
Piedecuesta	3	0	111	0	0	1	115
Pitalito	1	0	123	3	1	0	128
Popayán	1	0	105	0	1	1	108
Putumayo	6	1	192	2	1	6	208
Quibdó	0	0	24	0	2	0	26
Quindío	8	0	238	1	1	1	249
Riohacha	3	0	76	0	0	1	80
Rionegro	1	0	66	3	0	0	70

Secretaría	Coordinador	Directivos sindicales	Docente de aula	Docente orientador	Docente tutor del PTA	Rector o directivo rural	Total
Risaralda	9	0	264	0	2	5	280
Sabaneta	1	0	18	4	0	0	23
Sahagún	3	0	56	0	3	1	63
San Andrés	0	0	5	1	0	0	6
Santa marta	14	0	322	5	8	4	353
Santander	17	1	803	5	1	31	858
Sincelejo	10	0	200	0	3	2	215
Soacha	10	0	246	5	0	2	263
Sogamoso	3	0	136	1	0	0	140
Soledad	6	0	217	0	0	0	223
Sucre	11	0	820	4	18	10	863
Tolima	7	2	707	5	16	8	745
Tuluá	1	0	118	2	0	2	123
Tumaco	0	0	5	0	0	0	5
Tunja	2	0	51	2	0	1	56
Turbo	6	0	219	0	12	1	238
Valle del cauca	3	0	810	2	11	2	828
Valledupar	5	0	220	0	5	0	230
Vichada	0	0	9	0	0	1	10
Villavicencio	8	2	287	10	3	1	311
Yopal	4	0	133	0	3	1	141
Yumbo	0	0	89	0	0	0	89
Zipaquirá	9	0	87	3	0	1	100
<b>Colombia</b>	<b>785</b>	<b>26</b>	<b>31.622</b>	<b>390</b>	<b>348</b>	<b>382</b>	<b>33.553</b>

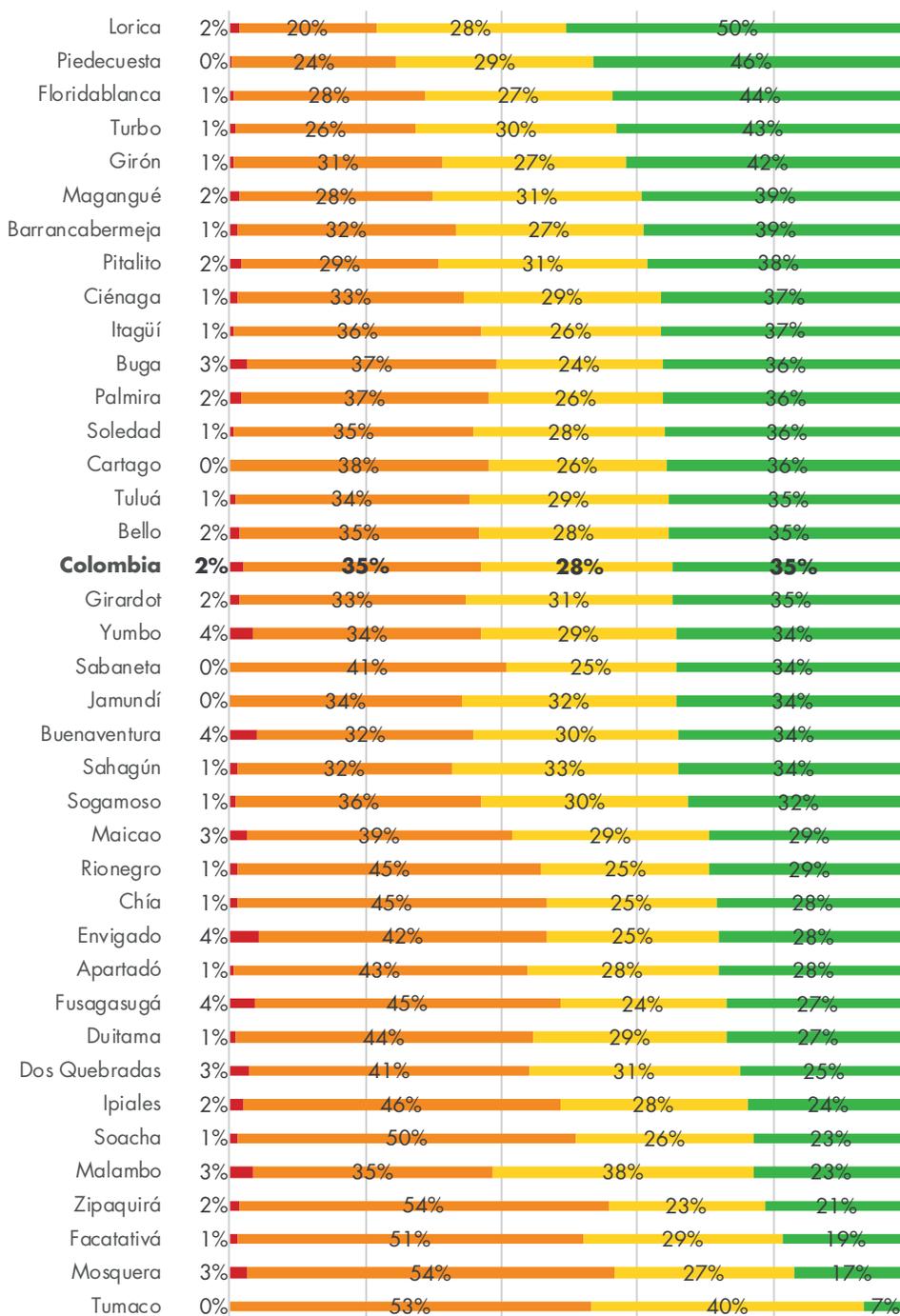
## Anexo 4. Resultados por niveles de desempeño por ETC de los docentes de aula

### 1. Contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente

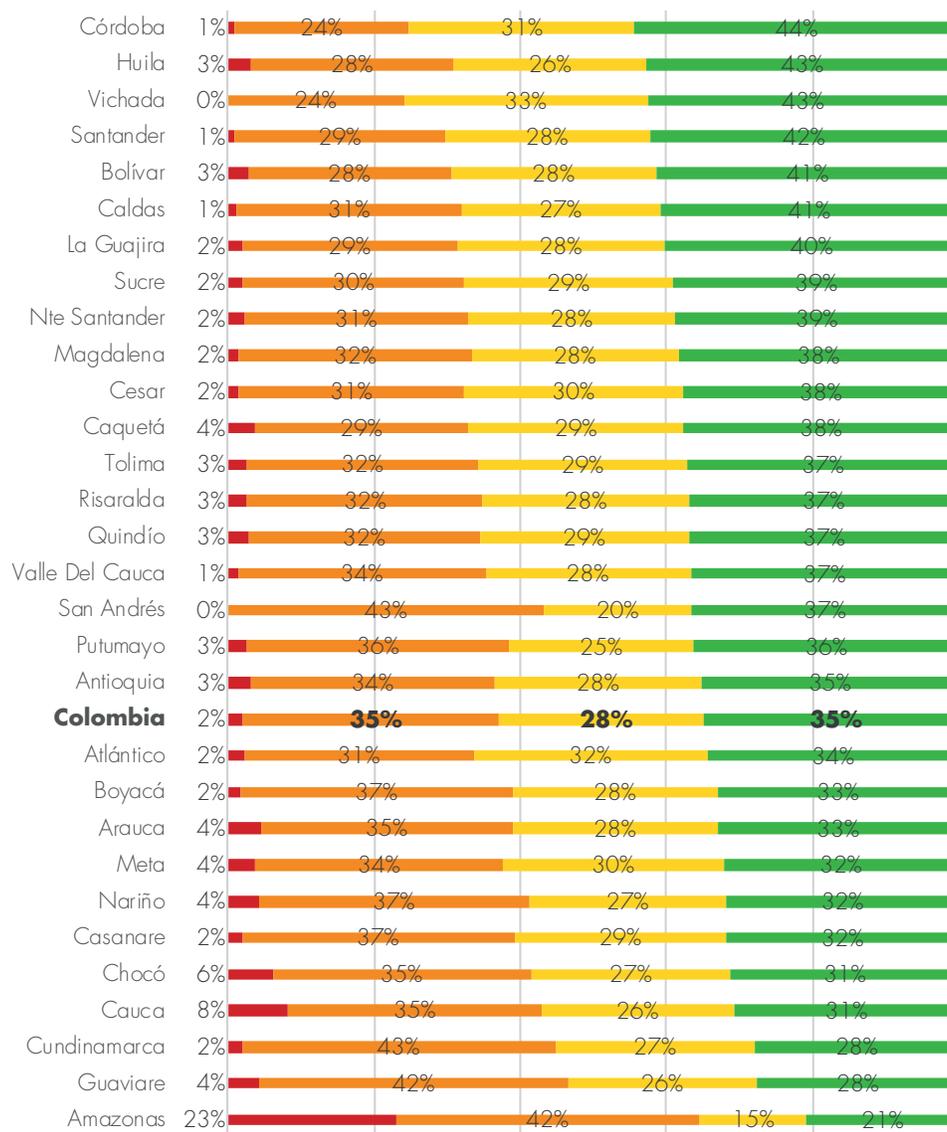
Gráfica 1A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en el contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente - Capitales.



Gráfica 2A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en el contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente - Ciudades intermedias.

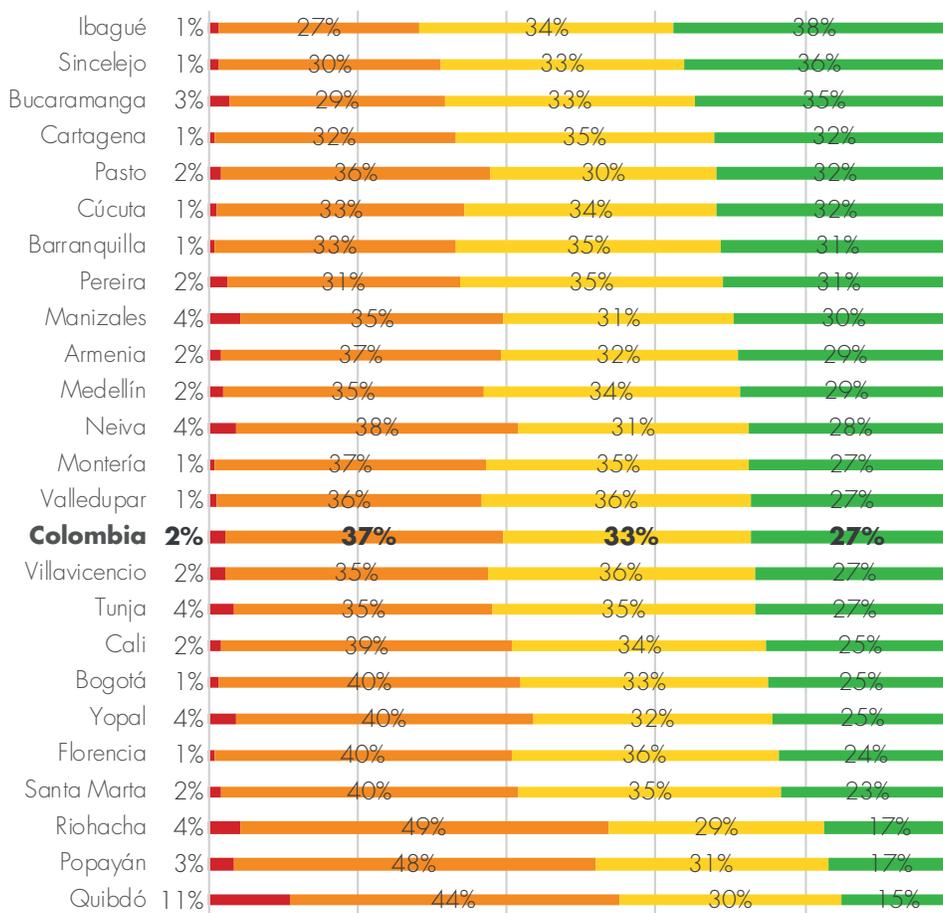


Gráfica 3A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en el contexto de la práctica educativa y pedagógica del docente - Departamentos.

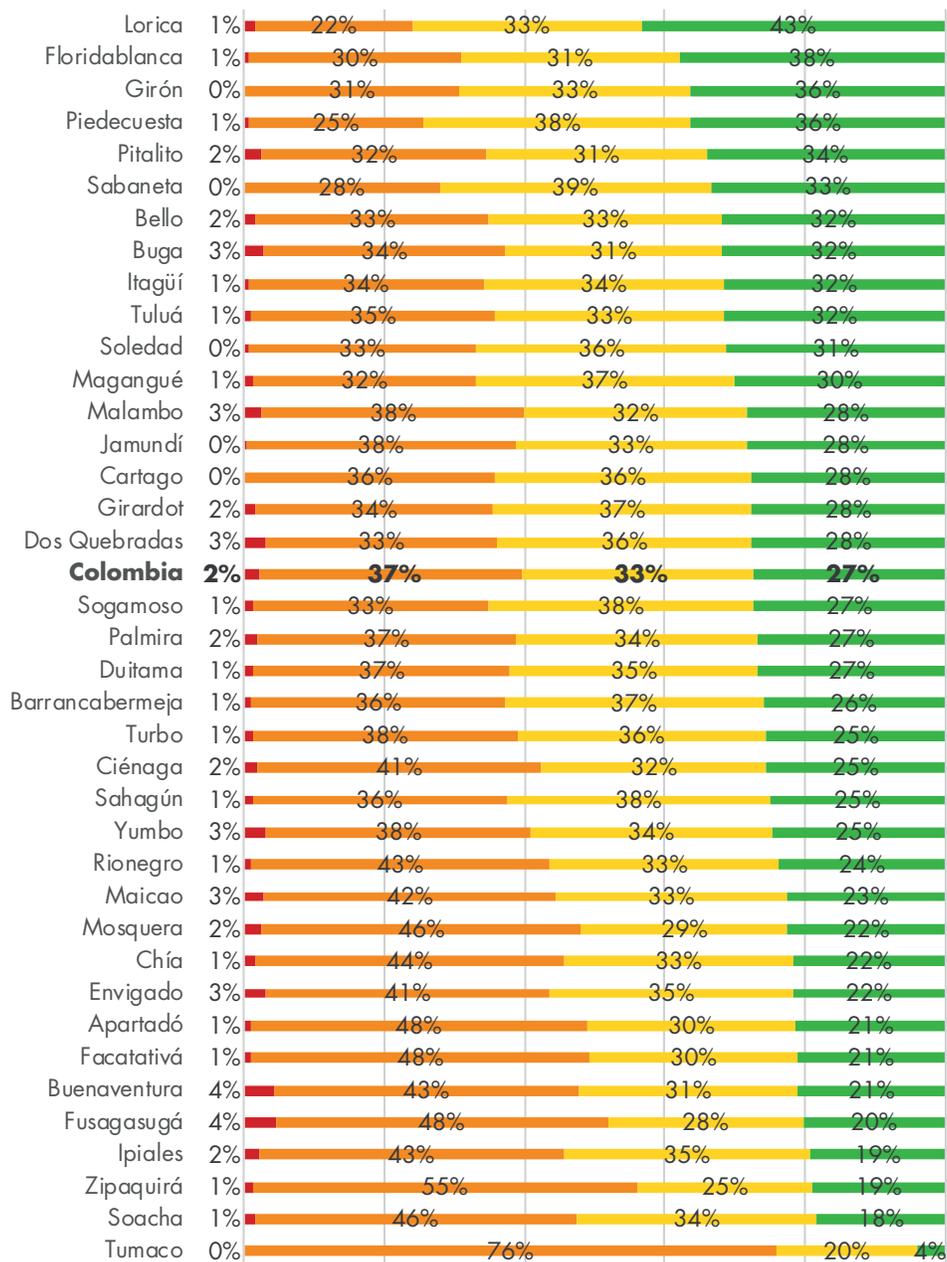


## 2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica

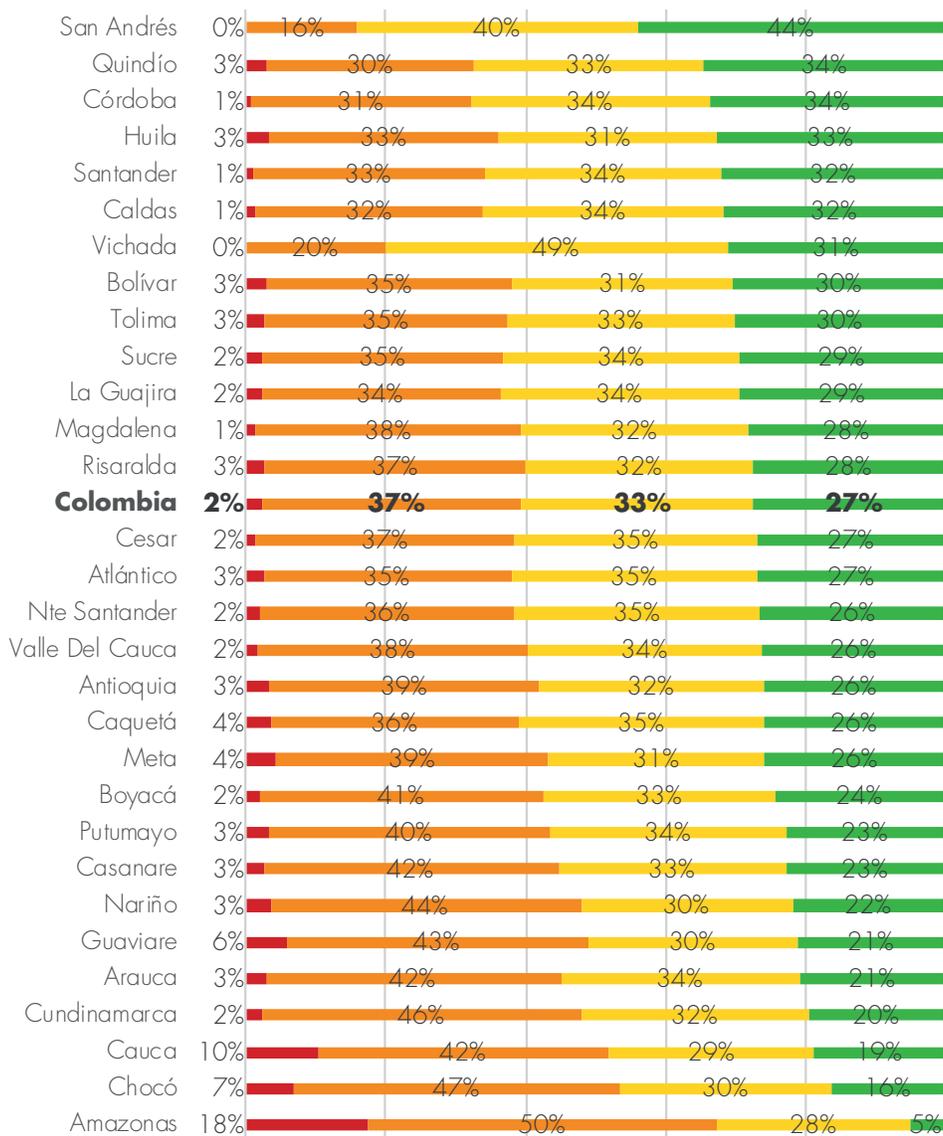
Gráfica 4A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en la reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica - Capitales.



Gráfica 5A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en la reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica - Ciudades intermedias.

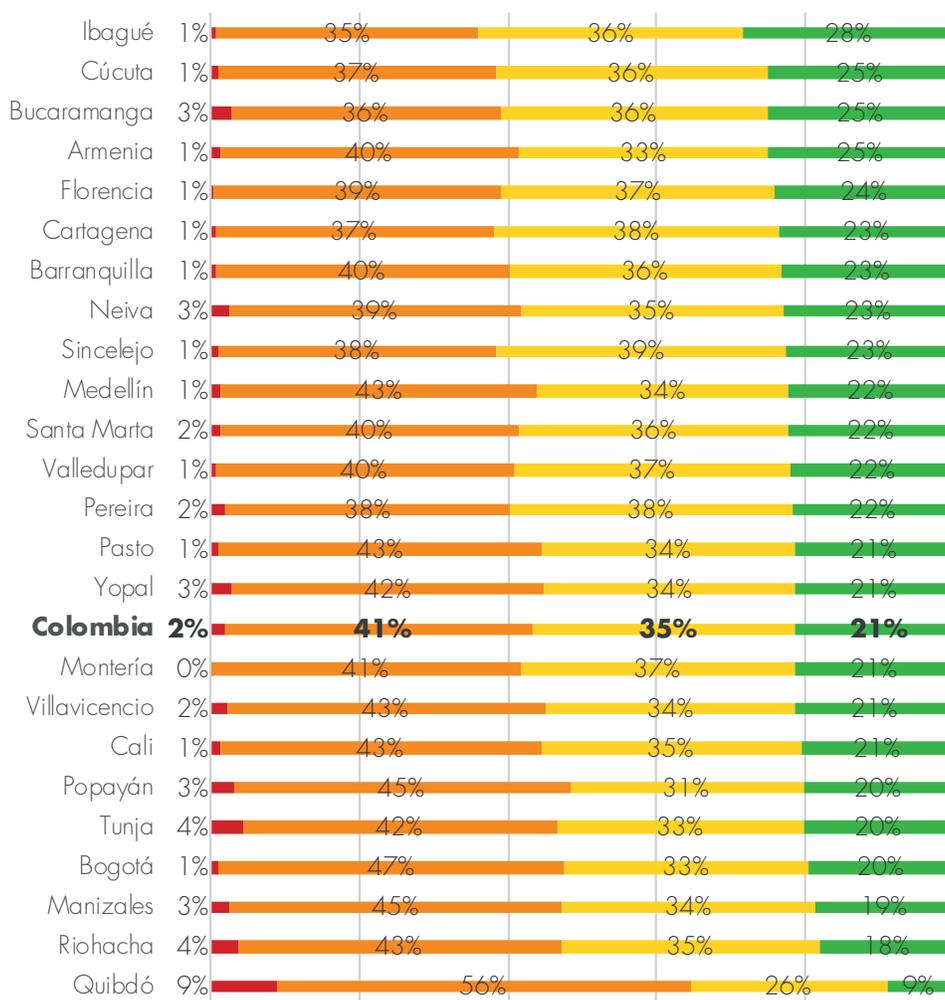


Gráfica 6A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en la reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica - Departamentos

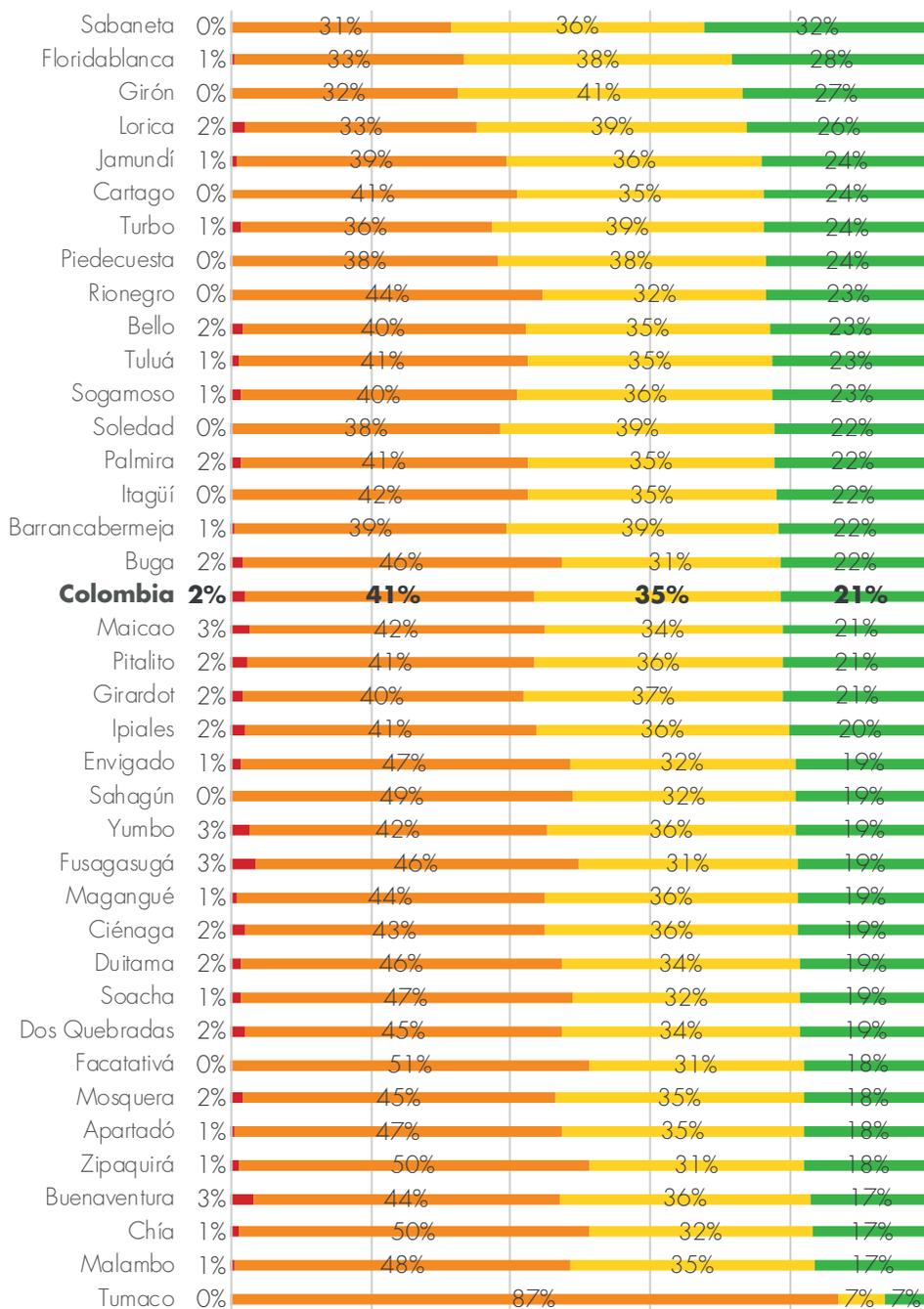


### 3. Praxis pedagógica

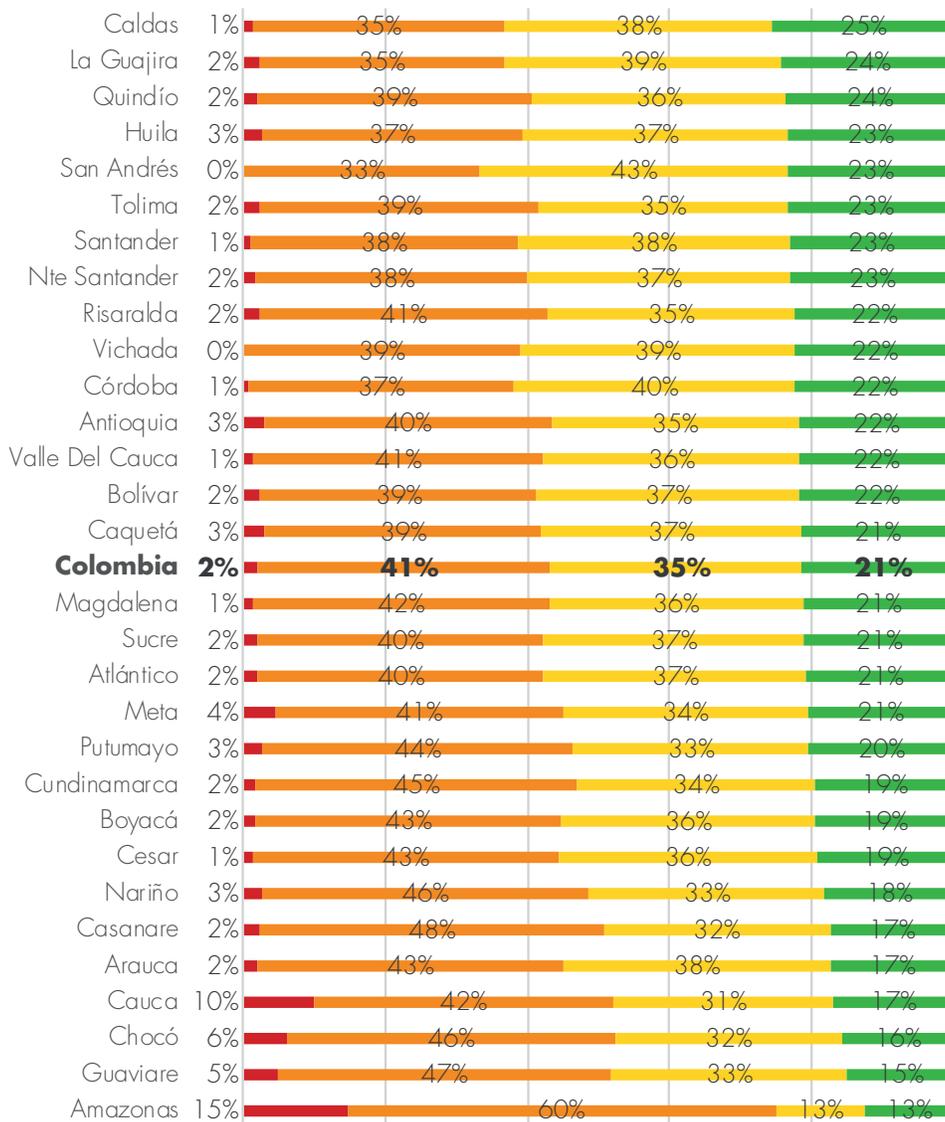
Gráfica 7A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en la praxis pedagógica - Capitales



Gráfica 8A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en la praxis pedagógica - Ciudades intermedias.

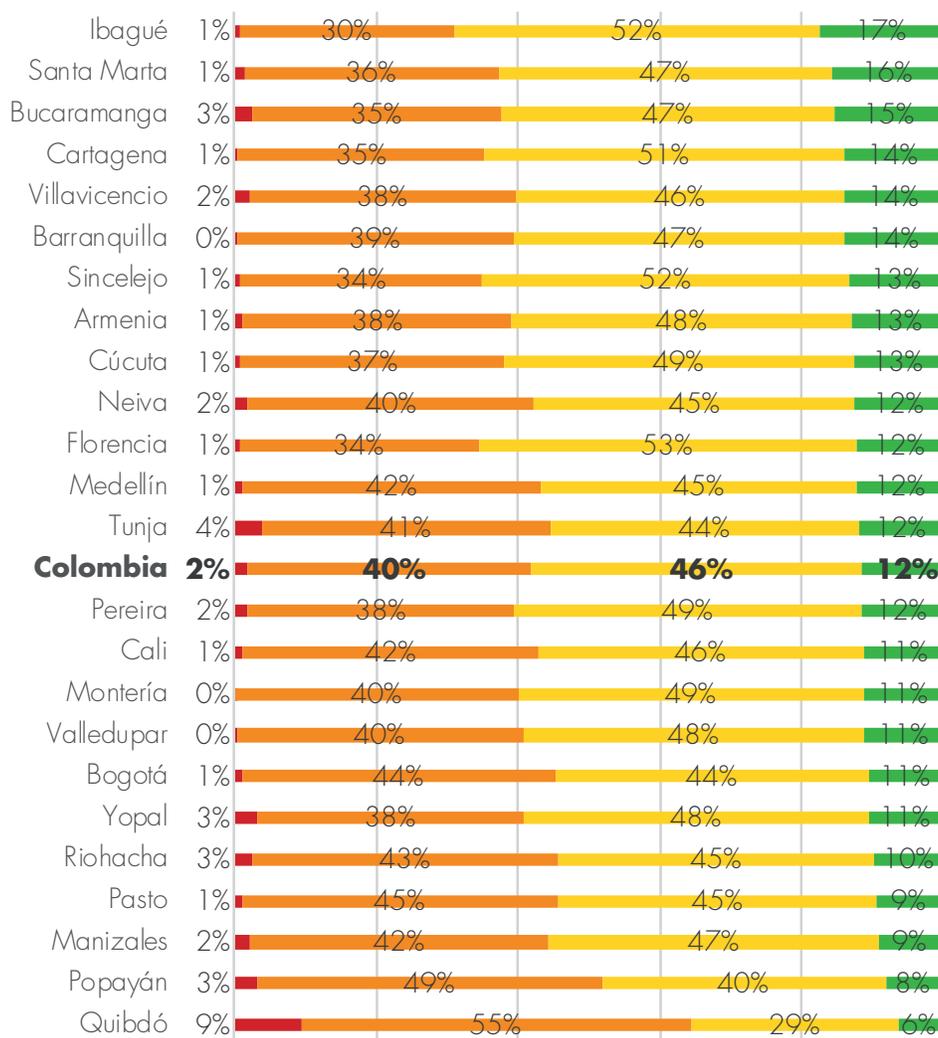


Gráfica 9A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en la praxis pedagógica - Departamentos

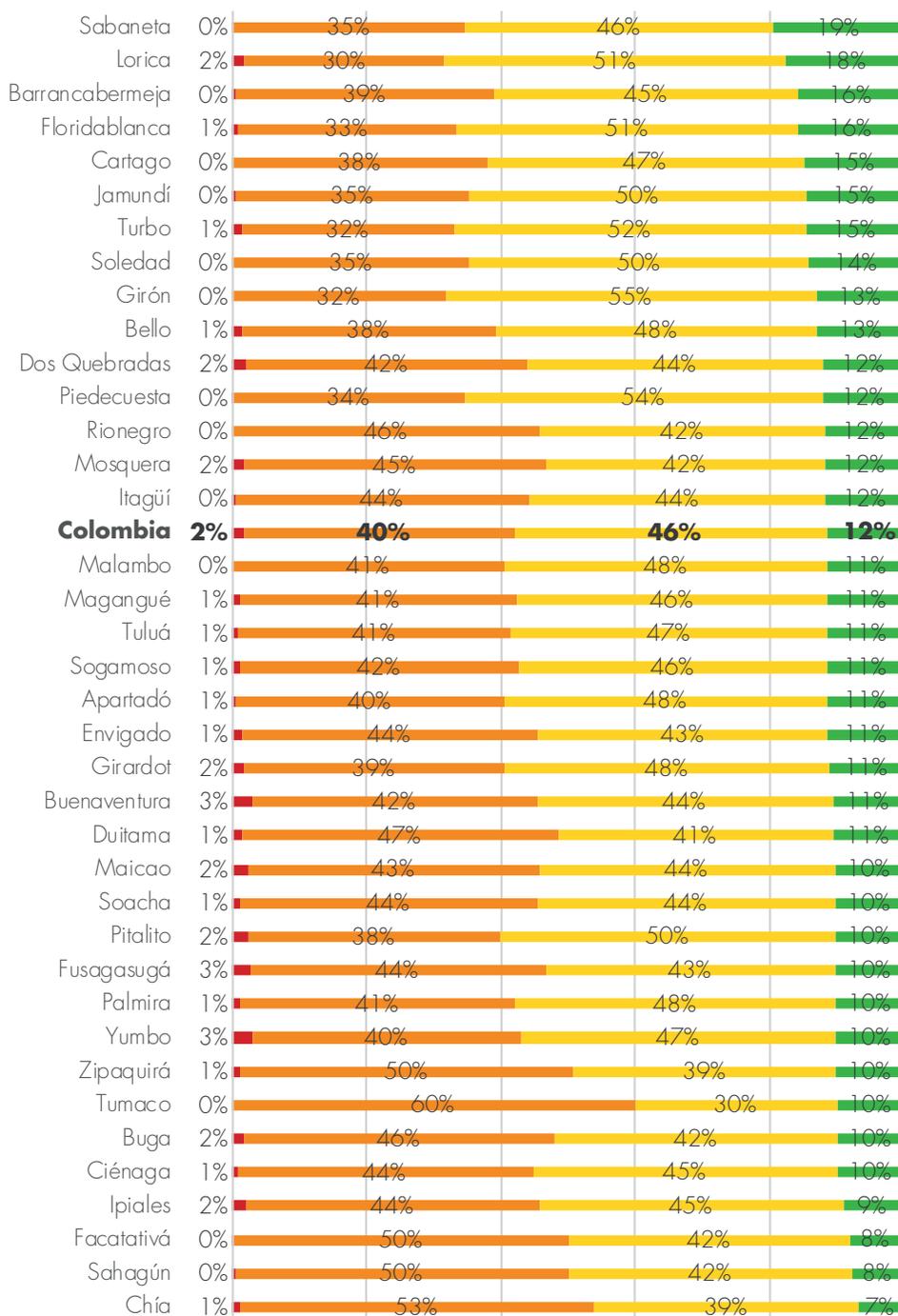


#### 4. Ambiente de aula

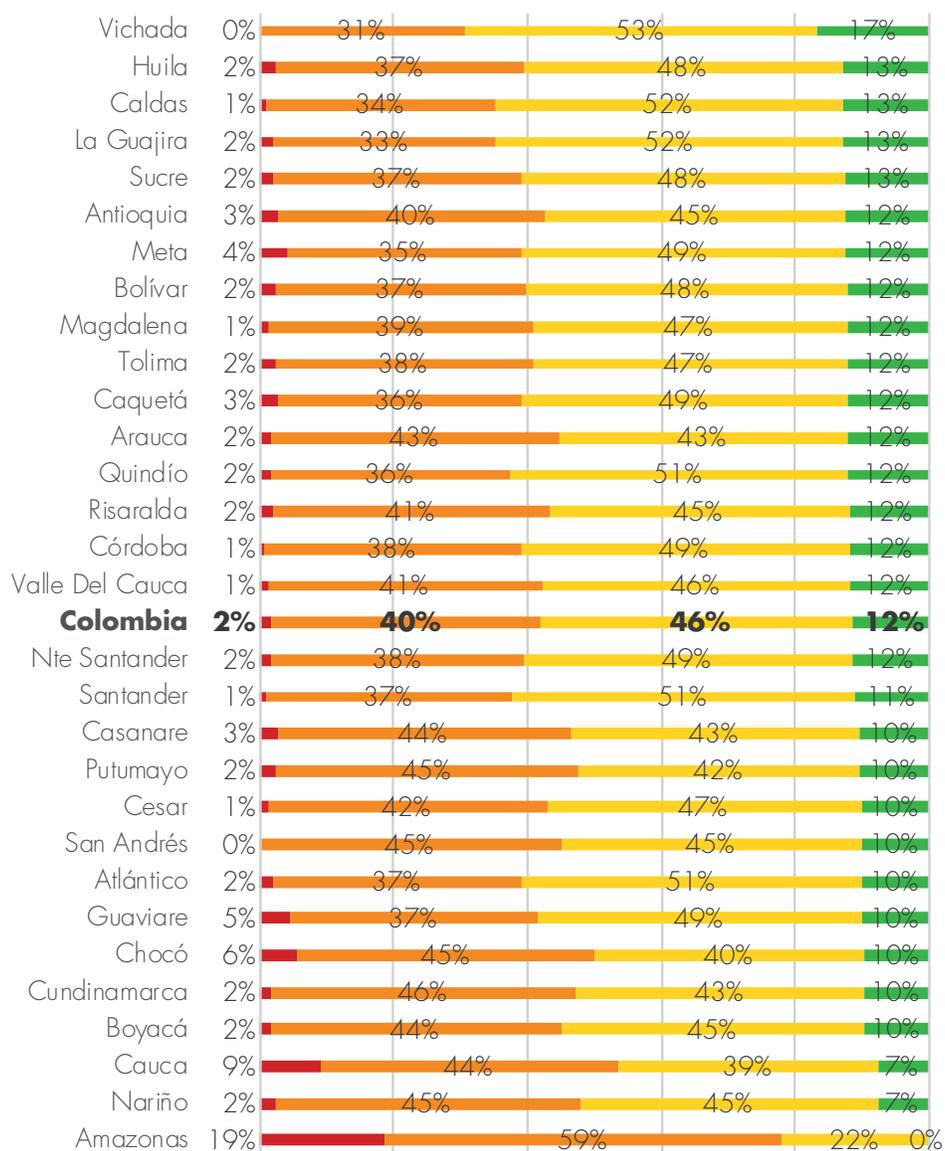
Gráfica 10A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en el ambiente de aula - Capitales



Gráfica 11A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en el ambiente de aula - Ciudades intermedias



Gráfica 12A. Distribución porcentual de los niveles de desempeño en el ambiente de aula - Departamentos.



## 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.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-89266.html>.

