

# ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2020

**Documento de aplicación, análisis y uso de resultados  
año 2020**

*Itagüí, abril del 2021*

CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS UTILIZADAS _____	3
TABLA DE ILUSTRACIONES _____	4
PRESENTACIÓN _____	5
JUSTIFICACIÓN _____	6
1.1 CIRCULAR EXTERNA N.º 0009 DE 2020 _____	6
1.2 Evaluación de Desempeño _____	8
1.3 ¿Qué se Evalúa? _____	9
ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2020 ____	11
2.1 Resultados Generales por competencias _____	13
2.2 Competencias Funcionales _____	13
2.3 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES _____	15
RESULTADO CONSOLIDADO COMPETENCIAS _____	16
DIRECTIVOS DOCENTES (Coordinadores 43 y rectores 6) _____	20
CONCLUSIONES _____	27
RECOMENDACIONES _____	29

## ÍNDICE DE TABLAS UTILIZADAS

<b>Tabla 1.</b> Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión .....	10
<b>Tabla 2.</b> Competencias comportamentales a evaluar. ....	10
<b>Tabla 3.</b> Número de docentes por niveles en cada competencia. ....	16
<b>Tabla 4.</b> Consolidado de competencias funcionales .....	16
<b>Tabla 6.</b> Resultados generales de las competencias en el área rural. ....	18
<b>Tabla 7.</b> Resultados generales de las competencias en el área Urbana. ....	19
<b>Tabla 8.</b> Competencias funcionales que se evalúan a un Directivo Docente .....	20
<b>Tabla 9.</b> Resultados Generales de las competencias de los Directivos Docentes	21
<b>Tabla 10.</b> Resultados generales, competencias comportamentales directivos docentes .....	25

TABLA DE ILUSTRACIONES

**Ilustración 1.** Características del proceso de Evaluación de Desempeño Docente. **Fuente:** Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008 ..... 9

**Ilustración 2.** Competencias funcionales y comportamentales. **Fuente:** Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008 ..... 10

**Ilustración 3.** Resultados Generales por niveles de desempeño ..... 12

**Ilustración 4.** Resultados generales por competencias. .... 13

**Ilustración 5.** Número y porcentaje de maestros. Competencia Académica ..... 14

**Ilustración 6.** Número y porcentaje de maestros competencia Administrativa .... 14

**Ilustración 7.** Número y porcentaje de maestros competencia Comunitaria. **Fuente:** Creación propia, a partir de consolidado municipal de resultados 2020. .... 15

**Ilustración 8.** Número y porcentaje de maestros competencias Comportamentales. .... 16

**Ilustración 9.** Número de docentes por categoría. **Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020. .... 18

**Ilustración 12.** Resultados generales competencias funcionales y compromisos 2020 área Rural. **Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020. .... 18

**Ilustración 13.** Resultados generales competencias funcionales y compromisos 2020 área Urbana. **Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020. .... 19

**Ilustración 14.** Competencias comportamentales que se evalúan a los directivos docentes ..... 20

**Ilustración 15.** Resultados generales de las competencias..... 21

**Ilustración 16.** Comparativo general 2018-2020. .... 21

**Ilustración 17.** Competencia Directiva. **Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020. .... 22

**Ilustración 18.** Competencia académica y niveles de desempeño. **Fuente:** Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2020. .... 23

**Ilustración 19.** Número de directivos docentes por nivel de desempeño. **Fuente:** Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2020. .... 24

**Ilustración 20.** Número y porcentaje de directivos docentes. **Fuente:** Creación propia 2021..... 25

**Ilustración 21.** Competencias comportamentales. Directivos docentes. **Fuente:** Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2020. .... 26

## PRESENTACIÓN

El área de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación del Municipio de Itagüí, fomenta políticas educativas tendientes a mejorar los procesos de formación profesional de los directivos docentes y docentes (incluyendo los docentes orientadores). Además, gestiona y propone el desarrollo de proyectos académicos referentes a la capacitación y a la formación del recurso humano; coadyuvando a desarrollar actividades de investigación en las áreas inherentes a la cualificación docente, con miras a ofrecer una educación con calidad en cada uno de los Establecimientos Educativos – EE - del Municipio.

Desde esta perspectiva, la evaluación anual de desempeño es un compromiso con la calidad de la educación y propicia la reflexión permanente, a nivel individual, colectivo, institucional y municipal, sobre la posibilidad de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir a las Instituciones Educativas y de liderar el proceso de aprendizaje y la formación integral de los estudiantes en contextos escolares. La evaluación anual de desempeño docente se constituye en una herramienta fundamental para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país, podrán trazar estrategias tendientes a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes – NNAJ - accedan a una educación con calidad.

Jurídicamente, a través del Decreto No. 1075 del 26 de mayo de 2015, se establece que los rectores y directores rurales son los responsables de la evaluación de desempeño de los directivos docentes coordinadores y de docentes de las instituciones o centros educativos que orientan. Así mismo, establece que los directivos docentes - rectores o directores rurales, serán evaluados por su superior jerárquico. Igualmente, esta norma, que reconoce la competencia de evaluar, también dispone que las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas – ETC -, deberán suministrar los resultados de la evaluación de desempeño en los términos que el Ministerio de Educación Nacional defina.

En este orden de ideas, el Municipio de Itagüí, en cumplimiento del procedimiento indicado en la circular 22 del 8 de agosto de 2012, ha ingresado en el módulo de "Evaluación" del aplicativo "Sistema Humano" la calificación de la evaluación de desempeño de cada docente en las instituciones educativas oficiales, concluyendo este proceso antes del 15 de abril del año en curso. En cumplimiento de lo anterior, se procede a realizar el análisis de las evaluaciones de desempeño laboral docente año lectivo 2020.

## JUSTIFICACIÓN

### 1.1 CIRCULAR EXTERNA N° 0009 DE 2020<sup>1</sup>

En el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Legislativo 491 de 2020, "Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica", y particularmente se toman algunas medidas frente a aspectos relacionados con los procesos de selección y período de prueba, razón por la cual se han presentado inquietudes sobre su aplicación por parte de Entidades Públicas del Sistema General de Carrera Administrativa, Sistemas Específicos y Especiales de Creación Legal, que ameritan algunas precisiones.

A continuación se resuelven e imparten instrucciones en relación con los asuntos con interrogantes más frecuentes, así:

#### SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERÍODO DE PRUEBA

**¿Cómo se procede cuando se presentan circunstancias que pueden afectar el cumplimiento de los compromisos concertados y la observación de las competencias para efectos de la evaluación del desempeño laboral del período de prueba, para los servidores posesionados antes de la expedición del Decreto 491 de 2019?**

De existir circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito causadas tanto por la emergencia sanitaria como por el decreto de aislamiento preventivo obligatorio, que puedan afectar el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de prueba y la observación de las competencias de los servidores, la administración podrá considerar ya sea el ajuste de compromisos o bien la interrupción de la evaluación del período de prueba, cuando no sea posible el ajuste.

En tal sentido, las entidades deberán valorar objetivamente la "justa causa", para efectos de determinar la interrupción correspondiente.

**Para el caso de un servidor en período de prueba que se encuentra desarrollando sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto o en casa, y no cuenta con los medios o información necesaria para el cumplimiento de los compromisos concertados, ¿Cómo se procede?**

En caso de que un servidor en período de prueba se encuentre desarrollando sus funciones mediante el trabajo remoto o en casa, pero no cuenta con los medios o información necesaria para el cumplimiento de los compromisos concertados, las autoridades competentes podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, que éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan y en tal sentido la administración podrá considerar el ajuste de compromisos de conformidad a lo contemplado en el Anexo Técnico del Acuerdo 617 de 2018, que al respecto señala:

<sup>1</sup> CIRCULAR EXTERNA N° 0009 DE 2020. Julio 03 del 2020. Comisión Nacional del Servicio Civil, MEN.

“AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos.
- Cuando el empleado en período de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015. El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de prueba.”

Si pese a haber efectuado los ajustes, se generan circunstancias que impiden dar cumplimiento a dichos compromisos, la administración deberá identificar y determinar si hay justa causa para suspender la evaluación del período de prueba.

#### SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ANUAL

##### **En virtud de la emergencia sanitaria, ¿se suspende el proceso de evaluación del desempeño?**

El proceso de evaluación del desempeño laboral del período anual se debe efectuar de conformidad a lo establecido en la normatividad correspondiente, para las entidades que adoptaron el sistema tipo de evaluación bajo los parámetros establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 y su Anexo Técnico y para las entidades que cuenten con sistema propio, según lo contemplado en el acto administrativo correspondiente.

##### **¿Cómo se procede cuando se presentan circunstancias que pueden afectar el cumplimiento de los compromisos concertados y la observación de las competencias para efectos de la evaluación del desempeño laboral, en vigencia del Decreto 491 de 2019?**

Si existen circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito causadas tanto por la emergencia sanitaria como por el decreto de aislamiento preventivo obligatorio, que puedan afectar el cumplimiento de los compromisos del período anual y la observación de las competencias de los servidores, la administración podrá considerar ya sea el ajuste de compromisos o bien la interrupción de la evaluación anual, cuando no sea posible el ajuste.

##### **¿Cómo garantizar la objetividad del proceso de EDL, para servidores que durante el estado de emergencia se encuentran desempeñando funciones diferentes a las funciones base de la concertación de compromisos realizada para el período 2020 - 2021? (Ej. Conductores y empleos con actividades asistenciales que dejaron de realizarse)**

Cuando los compromisos concertados con el servidor público no puedan desarrollarse mediante la modalidad de trabajo remoto o en casa, las entidades podrán disponer que, durante la Emergencia sanitaria, y excepcionalmente, estos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes al nivel jerárquico al que pertenece el empleo y la naturaleza del cargo que desempeña, tal como lo autoriza el artículo 15 del Decreto 491 de 2020, razón por la cual se deberá efectuar el ajuste en los compromisos correspondientes y en todo caso dar cumplimiento a los lineamientos en el desarrollo del proceso de evaluación, en especial incorporar las evidencias de la ejecución de las tareas asignadas.

##### **¿Se deben reformular los compromisos establecidos para aquellos servidores que están desarrollando trabajo remoto o en casa?**

Si bajo la modalidad de trabajo remoto o en casa el servidor puede cumplir los compromisos concertados no se hace necesario el ajuste de dichos compromisos. No obstante, en caso de que un servidor no pueda desarrollar sus compromisos mediante esta modalidad, los evaluadores podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan y en tal sentido la administración podrá considerar el ajuste de compromisos de conformidad a lo contemplado en el Anexo técnico del Acuerdo 617 de 2018:

"AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO ANUAL. Durante el período de evaluación anual los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.
- Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 20172 o la norma que lo modifique."

### **¿Una entidad puede establecer formatos de seguimiento y de aportes de evidencias, para hacer control al desarrollo de trabajo en el marco de las medidas decretadas para cuarentena?**

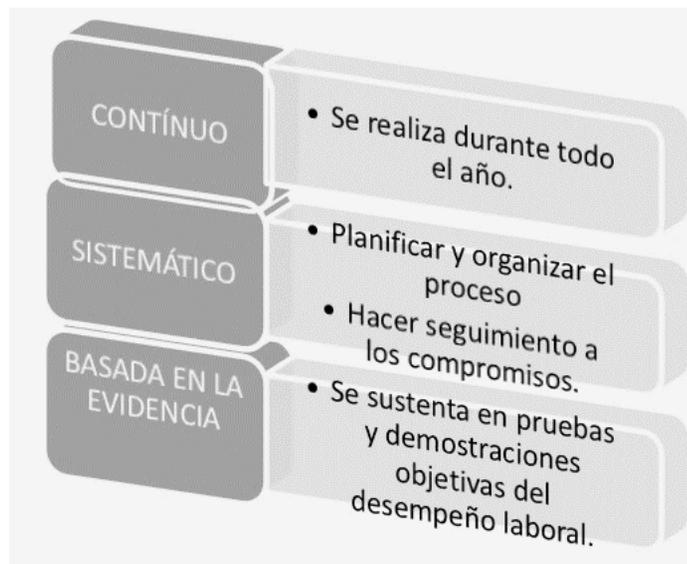
Es decisión de la administración tomar las medidas correspondientes en cada una de las entidades para garantizar una evaluación objetiva, en tal sentido se podrán implementar mecanismos de seguimiento que complementen los instrumentos establecidos por la CNSC, mediante los cuales se permita evidenciar el trabajo desarrollado por los funcionarios.

Los mecanismos que adopte la entidad podrán aportarse como evidencias y por lo tanto registrarse en el aplicativo EDL- APP, teniendo en cuenta que el registro de estas hace parte del seguimiento que se realiza durante todo el período a evaluar.

## **1.2 Evaluación de Desempeño**

En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado. La evaluación anual de desempeño laboral docente está definida como "la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión" (Decreto 1075 de mayo del 2015, artículo 2.4.1.5.2. Concepto), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Esta evaluación busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional; se caracteriza por ser un proceso:



**Ilustración 1.** Características del proceso de Evaluación de Desempeño Docente. **Fuente:** Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008

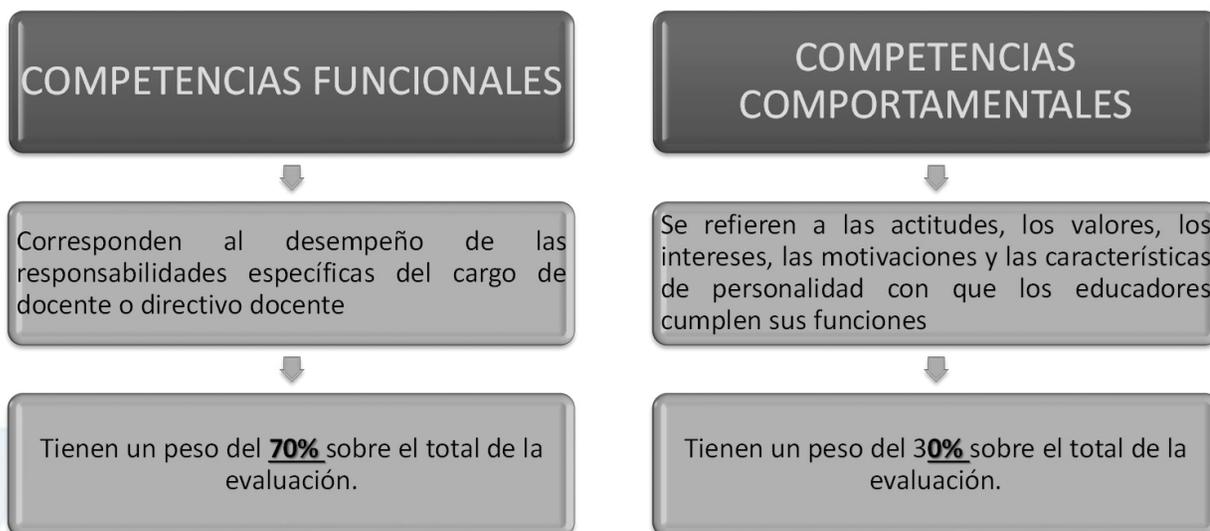
### 1.3 ¿Qué se Evalúa?

La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de competencias acorde con las tendencias actuales. Por ejemplo, la recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el desarrollo de recursos humanos, se plantea con base en el concepto de competencia.

La evaluación implica una mirada más integral de las personas que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales. Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona muestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa.

Desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias. Por otro lado, una competencia involucra la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona. Estos componentes de la competencia interactúan entre sí y se ponen en juego frente a los retos cotidianos que enfrenta una persona, determinando la calidad global de su labor en un escenario específico.

A continuación, se discriminan las competencias evaluadas a los docentes y directivos docentes. Se deben elegir tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales, esta selección debe concertarse entre cada evaluador y cada evaluado según el Ministerio de Educación Nacional – MEN - :



**Ilustración 2.** Competencias funcionales y comportamentales. **Fuente:** Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008

**Tabla 1.** Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión

COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN (70%)		
ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS DOCENTES	COMPETENCIAS DIRECTIVOS DOCENTES
<b>Directiva</b>		1. Planeación y organización directiva
<b>Académica</b>	1. Dominio Curricular 2. Planeación y organización académica 3. Pedagogía y didáctica 4. Evaluación del aprendizaje	1. Pedagogía y didáctica 2. Innovación y direccionamiento académico
<b>Administrativa</b>	1. Uso de recursos 2. Seguimiento de procesos	1. Administración de recursos 2. Gestión del talento humano
<b>Comunitaria</b>	1. Comunicación institucional 2. Interacción con la comunidad y el entorno.	1. Comunicación institucional 2. Interacción con la comunidad y el entorno

**Fuente:** Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008

**Tabla 2.** Competencias comportamentales a evaluar.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES (30%)	
• Liderazgo	• Compromiso social e institucional
• Relaciones interpersonales y comunicación	• Iniciativa
• Trabajo en equipo	• Orientación al logro
Negociación y mediación	

**Fuente:** Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008

## 2. ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2020

Los resultados aquí analizados son con el propósito de servir como herramienta en la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad de profesionales en la educación y así contribuir a la excelencia educativa en el Municipio de Itagüí. Se realiza un análisis estadístico a la evaluación anual de los docentes y directivos docentes del año 2020, para detectar las competencias de mayor dificultad frente a las cuales se deben establecer acciones de mejora desde las Instituciones Educativas y desde los diferentes programas de la Secretaría de Educación, y a la vez hacer planes de mejoramiento y/o compromisos individuales de acuerdo con sus deficiencias, según lo determina la ley.

La evaluación de todos los docentes y directivos docentes, implicó calcular el promedio para las competencias que son factibles de comparación; así también para el tipo de competencias (funcionales y comportamentales) y para el consolidado a partir de los resultados individuales. Con estos, es posible analizar promedios generales agrupándolos según diferentes variables, entre las que se pueden mencionar: área (lenguaje, sociales, matemáticas, etc.), nivel (preescolar, básica primaria, básica secundaria y media), grado (1°, 2°, etc.), institución educativa, zona (rural, urbana) entre otras.

Así mismo, se analiza la información de manera integral y se identifican interacciones entre las competencias, para plantear posibles causas que expliquen el perfil del grupo de docentes. La adecuada identificación de factores causales, le permitirá a la Secretaría de Educación, la formulación de acciones que respondan oportuna y efectivamente a las necesidades de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados. Este informe de resultados finales, plantea diferentes conclusiones del proceso, identifica aspectos comunes en los planes de desarrollo personal y profesional, para luego definir líneas generales de capacitación y formación docente tendientes al mejoramiento continuo a nivel institucional, con la formulación de los PMI y a nivel Municipal de la Secretaría de Educación con la formulación del Plan de Apoyo al Mejoramiento – PAM-.

Finalmente, se encuentran orientaciones para el uso y aplicación, que tiene lugar este informe. Entre ellos, y tal vez la principal aplicación de los resultados, se da a nivel individual, que es la retroalimentación sobre los logros personales en el marco de las metas de la institución educativa y el plan de desarrollo personal y profesional ya descrito.

Esto lleva a cada docente que haya obtenido un resultado no satisfactorio, a establecer un plan de mejoramiento objetivo y acorde con las directrices institucionales y alineadas con la Secretaría de Educación. Es fundamental la retroalimentación sobre los logros personales en el marco de las metas de la IE, su PEI y su modelo educativo o de innovación y su plan de desarrollo personal y profesional.

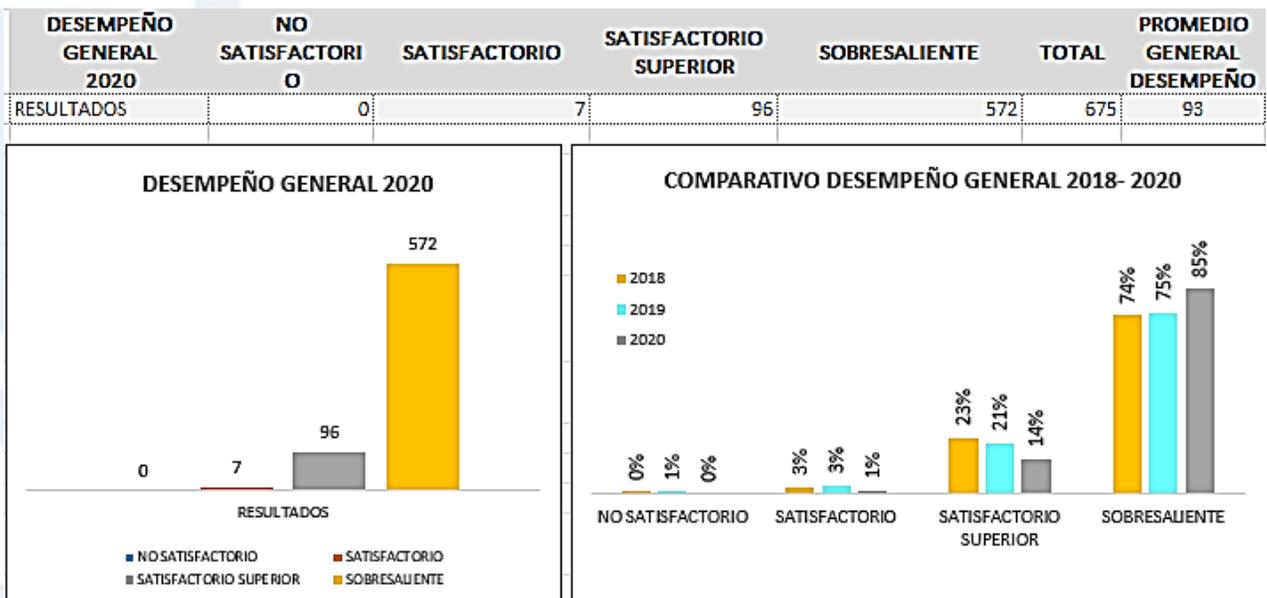
Para uso de las IE, de la Secretaría de Educación y del Ministerio de Educación Nacional, se recomienda:

1. Utilizar este análisis como insumo para la Autoevaluación Institucional 2021, fundamental para analizar los resultados alcanzados en relación con las metas definidas para sus planes y proyectos. Estos resultados proporcionan elementos para la toma de decisiones plasmadas en acciones que se incluyan en el Plan Operativo Anual. Todo lo anterior sirve para trazar metas e indicadores en términos de formación y capacitación docente en el Plan de Mejoramiento Institucional, el cual debe basarse en criterios técnicos que sustenten metas y objetivos, así como estrategias específicas

para mejorar las prácticas de los docentes (por ejemplo, planes de capacitación o políticas de bienestar o formación docente).

2. La Secretaría de Educación dispondrá de información fundamental para caracterizar la planta docente y conocer con más precisión las necesidades de formación y capacitación de los educadores. Con base en esta información, la Secretaría formula su Plan de Apoyo al Mejoramiento-PAM-, priorizando instituciones que requieran mayor atención y promoviendo el intercambio de experiencias exitosas. Además, el comité de formación y capacitación docente contará con información valiosa para definir prioridades de diseño e implementación de acciones de formación para el año en curso.
3. En el ámbito nacional – MEN-, los resultados de la evaluación de desempeño del Municipio, contribuyen al diagnóstico general sobre las competencias de los docentes y directivos docentes colombianos. Con esta información, el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas para la promoción y el fortalecimiento del desarrollo profesional docente.
4. Por otra parte, esta información es de utilidad para orientar a escuelas normales superiores y facultades de educación, en el diseño de currículos con mayor pertinencia, que respondan a las necesidades del Municipio, del país y de la sociedad.
5. Los resultados de la evaluación de desempeño son útiles para los programas de formación, capacitación y actualización de los docentes en servicio.

“Es importante reconocer que evaluar es el principio para mejorar, ya que permite tomar decisiones que contribuyen a la calidad de vida educativa”. (MEN, 2008)



**Ilustración 3. Resultados Generales por niveles de desempeño**  
**Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

De la ilustración anterior, se puede concluir que el desempeño general para la vigencia 2020 obtuvo en promedio el 93 sobre 100. Es decir, se puede observar que 572 de 675 docentes obtuvieron una calificación general sobresaliente. Lo que quiere decir que el 85% de los docentes del Municipio de Itagüí, cumplieron con las contribuciones individuales, evidenciando todos los criterios de calidad definidos para demostrar sus competencias, superando lo esperado en sus Instituciones Educativas-IE- y obteniendo un puntaje igual o superior al 90%.

Además, se puede evidenciar que 103 docentes (15%) serían objeto de intervención para mejorar el desarrollo de competencias y su práctica en el aula, que corresponden al total de maestros que obtuvieron un puntaje inferior a 76%. Así mismo, NO se tienen docentes (0%) con puntajes no satisfactorios, es decir, docentes no hay docentes que hayan perdido la evaluación anual del desempeño 2020.

Se puede observar también, que comparativamente con el año inmediatamente anterior (2019) los porcentajes de los resultados son levemente mejores.

## 2.1 Resultados Generales por competencias

RESULTADOS GENERALES DE LAS COMPETENCIAS						
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
COMPETENCIA ACADEMICA	0	8	84	583	675	94
COMPETENCIA ADMINISTRATIVA	0	8	87	580	675	93
COMPETENCIA COMUNITARIA	0	5	107	563	675	93
COMPETENCIA COMPORTAMENTAL	0	7	91	576	675	93



**Ilustración 4.** Resultados generales por competencias.

**Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020

Los resultados de la evaluación general por competencias indican que las competencias académicas y comportamental alcanzaron el 100% de desempeño en los niveles de satisfactorio, superior y sobresaliente.

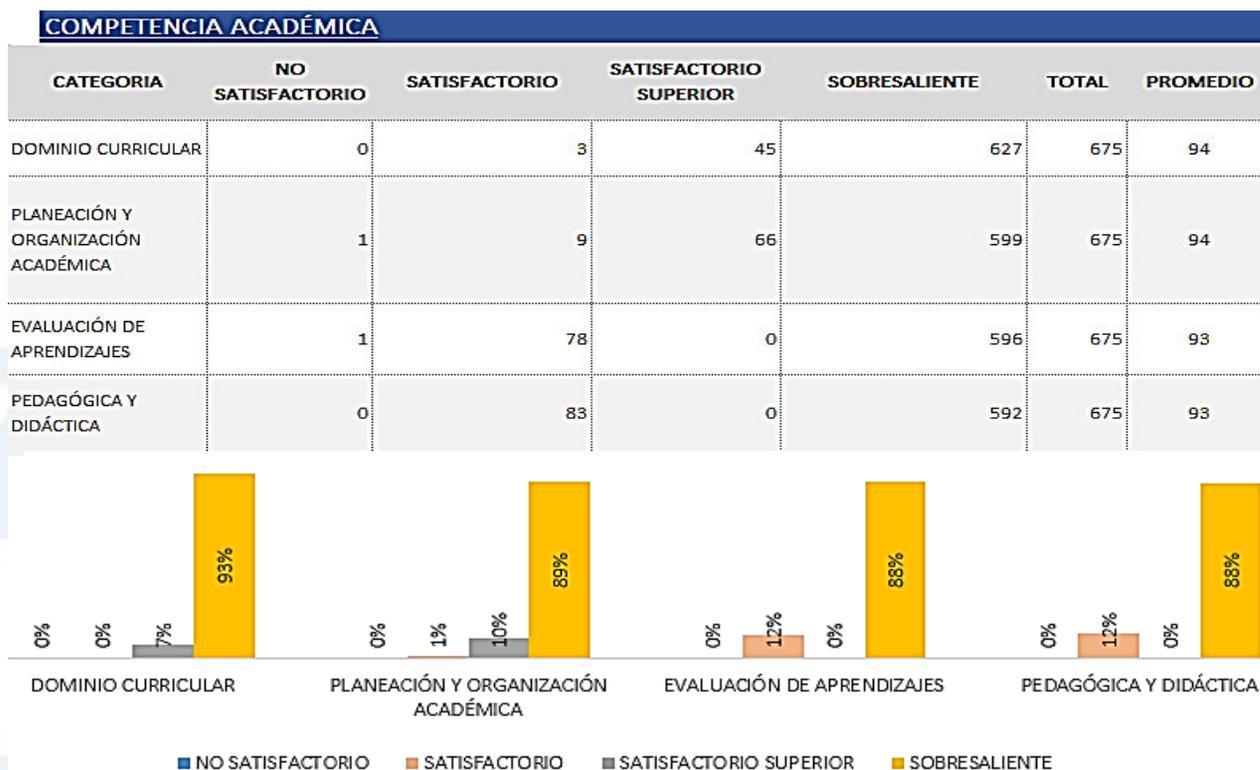
Los docentes demuestran fortaleza en las competencias académica y administrativa, ya que representan los porcentajes más altos en el nivel de sobresaliente.

## 2.2 Competencias Funcionales

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos, a las cuales se les asigna un peso del 70% sobre el total de la evaluación.

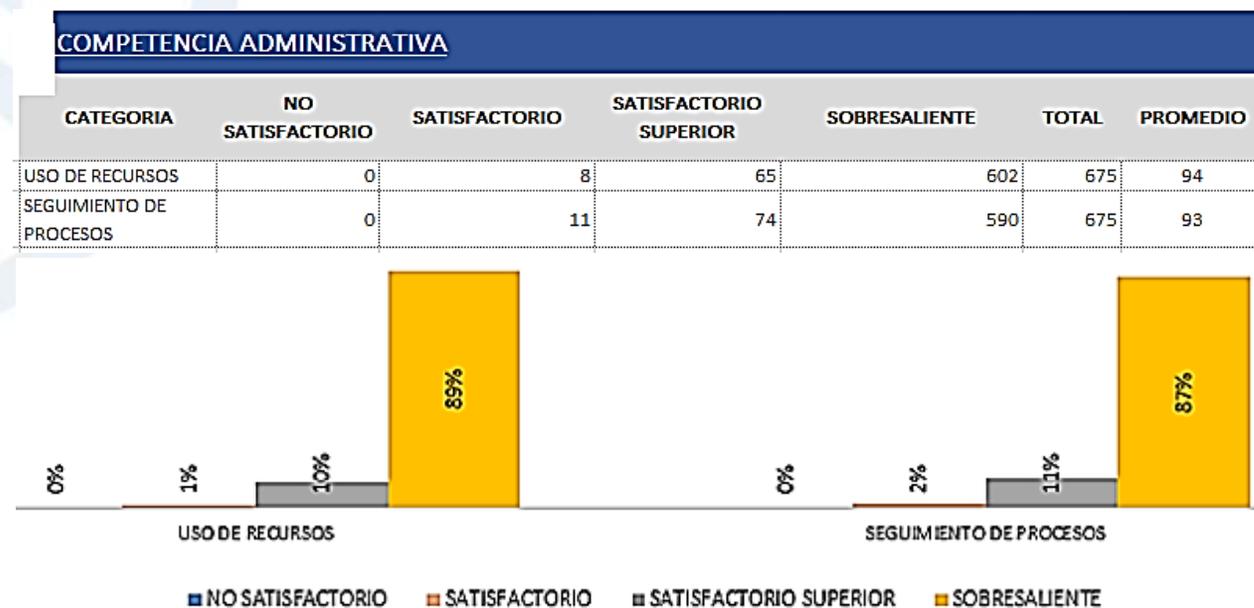
Estas competencias se expresan en las actuaciones intencionadas de docentes y directivos docentes en diferentes áreas de la gestión institucional, que en este caso corresponden a las definidas en el instrumento de autoevaluación institucional propuesto por el Ministerio de Educación Nacional – MEN-, que fundamentan el diseño de planes de mejoramiento: directiva, académica, administrativa y comunitaria.

Para la evaluación, este 70% se podrá distribuir entre las áreas de gestión, de acuerdo con las prioridades de desarrollo personal y profesional del docente o directivo docente evaluado.



**Ilustración 5. Número y porcentaje de maestros. Competencia Académica**  
 Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

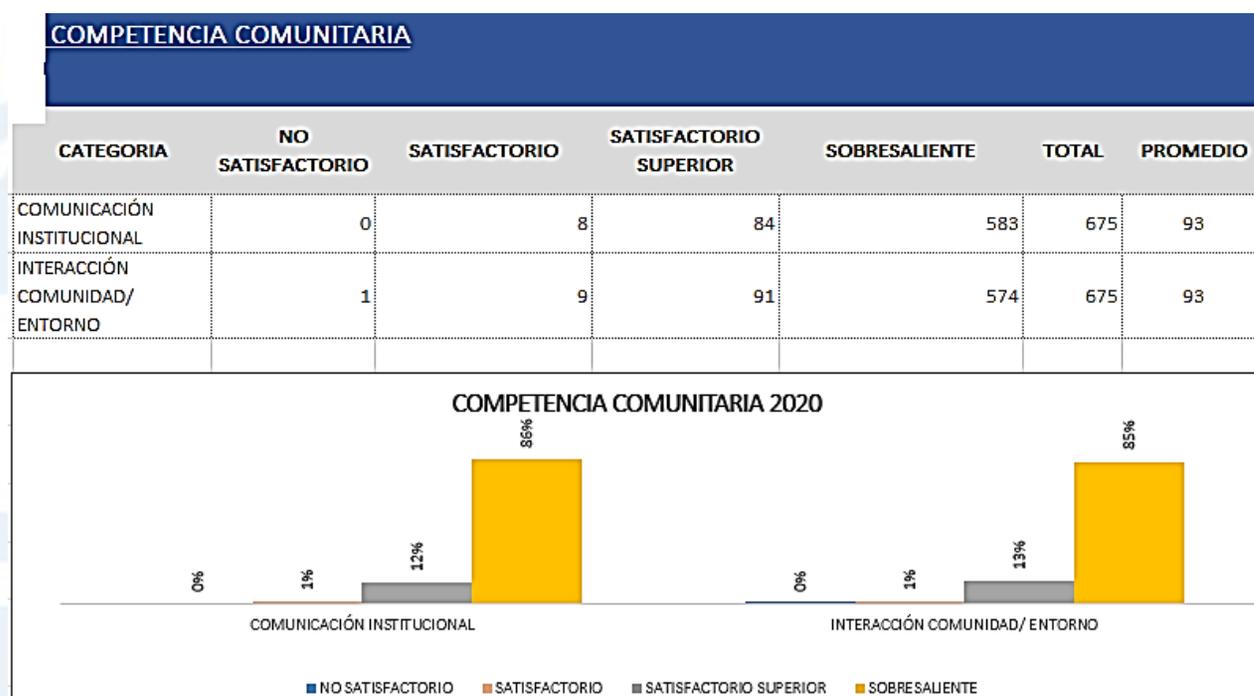
De acuerdo con la Ilustración anterior, se puede observar que las competencias académicas siguen siendo fortalezas en el territorio, con un promedio general de 93.5%. Se presentan oportunidades de mejora y de acompañamiento desde la Secretaría de Educación y desde el MEN en la competencia de evaluación de aprendizajes y pedagogía y didáctica con 79 y 83 maestros respectivamente con puntajes inferiores a 76%. Si hablamos de puntajes inferiores a 60, sólo hay dos maestros ubicado en este rango en las competencias de planeación y organización académica (1) y en evaluación de aprendizajes (1).



**Ilustración 6. Número y porcentaje de maestros competencia Administrativa**  
 Fuente: Creación propia, a partir de consolidado municipal de resultados 2020.

De acuerdo con la Ilustración anterior, se puede observar que donde se presenta oportunidad de mejora y de acompañamiento desde la Secretaría de Educación y el MEN se presenta con 19 maestros que obtuvieron en esta competencia un puntaje inferior a 76% ubicándose en un nivel de desempeño satisfactorio. Pero no hay maestros con puntaje inferior al 60% (no satisfactorio).

En la competencia administrativa no se evidencian diferencias significativas entre las subcategorías que la componen, no obstante, la subcategoría seguimiento de procesos fue la que obtuvo el mayor porcentaje de docentes con nivel satisfactorio.



**Ilustración 7.** Número y porcentaje de maestros competencia Comunitaria. **Fuente:** Creación propia, a partir de consolidado municipal de resultados 2020.

De acuerdo con la Ilustración anterior, se puede observar que se presenta oportunidad de mejora y de acompañamiento con 18 maestros con resultados por debajo de 76 puntos.

### 2.3 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

**Tabla 3. Número de docentes por niveles en cada competencia.**

COMPETENCIA COMPORTAMENTAL						
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO
NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	0	1	19	198	218	94
LIDERAZGO	1	3	19	234	257	94
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	0	3	20	136	159	92
COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL	0	3	34	330	367	94
TRABAJO EN EQUIPO	1	4	47	407	459	93
ORIENTACIÓN AL LOGRO	0	3	25	226	254	93
INICIATIVA	2	10	47	252	311	93

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

**COMPETENCIA COMPORTAMENTAL 2020**



**Ilustración 8. Número y porcentaje de maestros competencias Comportamentales.**

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

De acuerdo con la tabla y la ilustración anterior, se puede observar que las competencias que presentan oportunidad de mejora para los docentes evaluados son la de iniciativa con 12 docentes y la de trabajo en equipo con 5 maestros. Mejoró el compromiso social e institucional con respecto al año anterior.

**COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES POR IE**

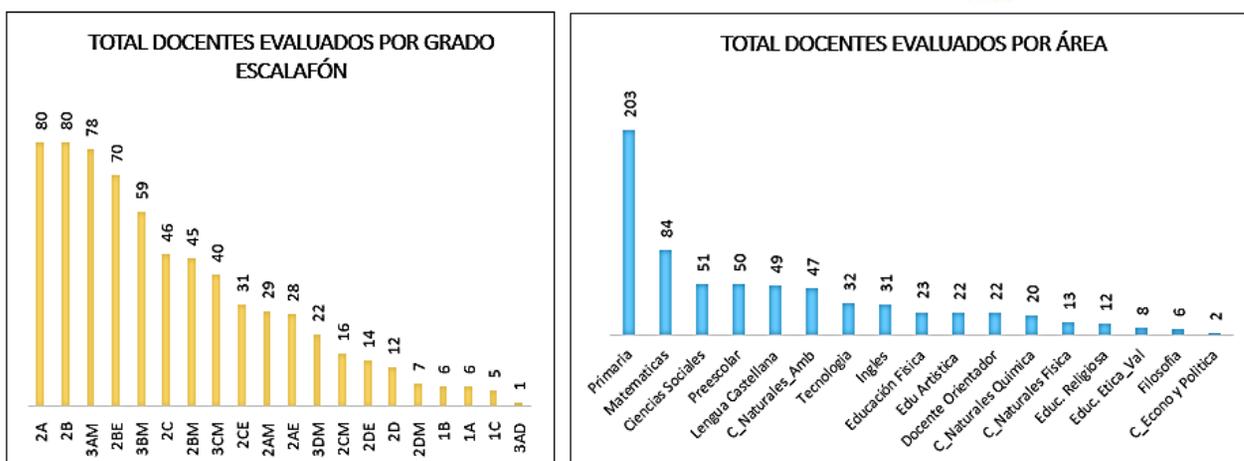
**Tabla 4. Consolidado de competencias funcionales**

RESULTADO CONSOLIDADO COMPETENCIAS						
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		ACADÉMICA	ADMINISTRATIVA	COMUNICACIONAL	COMPORTAMENTAL	PROM. PONDERADO
1	DIEGO ECHAVARRÍA MISAS	99	98	98	97	98
2	ENRIQUE VÉLEZ ESCOBAR	97	97	97	97	97

RESULTADO CONSOLIDADO COMPETENCIAS						
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		ACADÉMICA	ADMINISTRATIVA	COMUNICACIONAL	COMPORTAMENTAL	PROM. PONDERADO
3	CIUDAD ITAGÜÍ	97	96	96	97	97
4	SAN JOSÉ	96	96	96	96	96
5	JOHN F. KENNEDY	96	97	97	95	96
6	MARIA JESÚS MEJÍA	96	96	96	96	96
7	CARLOS ENRIQUE CORTES	95	95	95	96	95
8	ESTEBAN OCHOA	95	96	95	95	95
9	LUIS CARLOS GALÁN SARMIENTO	95	95	95	95	95
10	JUAN NEPOMUCENO CADAVID	95	94	94	94	94
11	MARIA JOSEFA ESCOBAR	93	93	92	93	93
12	FELIPE DE RESTREPO	93	92	93	93	93
13	MARCELIANA SALDARRIAGA	93	93	92	92	93
14	SIMÓN BOLIVAR	93	93	92	90	92
15	EL ROSARIO	91	92	91	94	92
16	ORESTE SINDICI	92	91	92	92	92
17	BENEDIKTA ZUR NIEDEN	91	92	92	92	92
18	AVELINO SALDARRIAGA	91	92	92	92	92
19	ISOLDA ECHAVARRÍA	91	92	92	92	91
20	CONCEJO MUNICIPAL DE ITAGÜÍ	91	91	91	93	91
21	PEDRO ESTRADA	91	91	91	91	91
22	LOMA LINDA	89	89	89	89	89
23	ANTONIO JOSÉ DE SUCRE	90	89	87	89	89
24	LOS GÓMEZ	90	88	86	87	88
	<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>

**Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

Al analizar los puntajes de desempeño obtenidos por los docentes en cada una de las IE, se concluye que el puntaje promedio en la escala de calificaciones para cada competencia es de 93-94% en la vigencia 2020, lo que ubica a cada competencia en el nivel sobresaliente, a nivel municipal. Sin embargo, las competencias con más bajo promedio se ubican en las IE Los Gómez, Antonio José de Sucre y Loma Linda, no siendo todas las competencias y no teniendo un promedio destacado en bajo ninguna de ellas.



**Ilustración 9.** Número de docentes por categoría. **Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

En la gráfica anterior se puede observar que la mayor concentración de maestros se encuentra en la categoría 2A y 2B con 80 docentes y 3AM con 78. Se evidencia, además un grupo de docentes muy cualificados que fortalecen las dinámicas didácticas y pedagógicas de las IE.

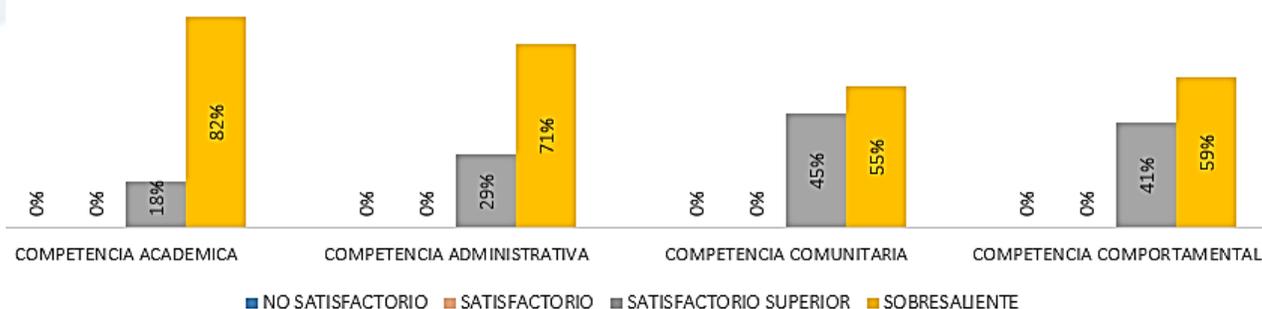
Las Instituciones Educativas que cuentan con mayor número de docentes evaluados, siguen siendo la Diego Echavarría Misas, Enrique Vélez Escobar, Marceliana Saldarriaga y San José. La mayoría de los docentes se desempeñan en la básica primaria.

**Tabla 5.** Resultados generales de las competencias en el área rural.

RESULTADOS GENERALES DE LAS COMPETENCIAS						
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
COMPETENCIA ACADEMICA	0	0	10	46	56	92
COMPETENCIA ADMINISTRATIVA	0	0	16	40	56	91
COMPETENCIA COMUNITARIA	0	0	25	31	56	90
COMPETENCIA COMPORMENTAL	0	0	23	33	56	91

**Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

**RESULTADOS GENERALES COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES 2020**



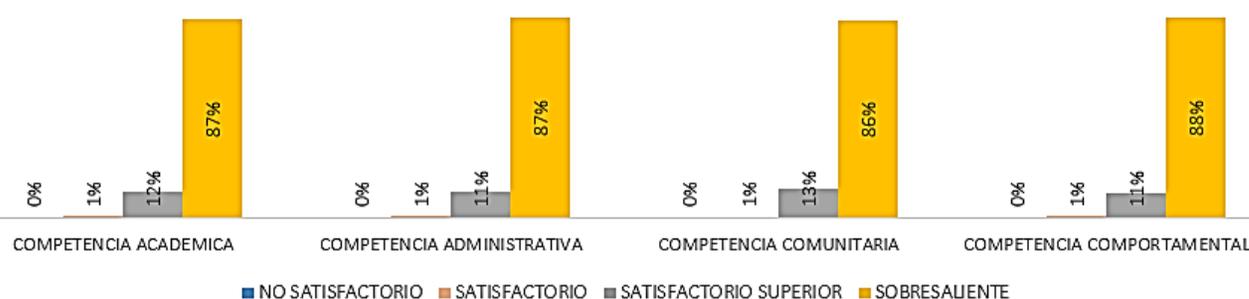
**Ilustración 10.** Resultados generales competencias funcionales y compromisos 2020 área Rural. **Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

**Tabla 6. Resultados generales de las competencias en el área Urbana.**

RESULTADOS GENERALES DE LAS COMPETENCIAS						
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
COMPETENCIA ACADEMICA	0	8	74	537	619	94
COMPETENCIA ADMINISTRATIVA	0	8	71	540	619	94
COMPETENCIA COMUNITARIA	0	5	82	532	619	94
COMPETENCIA COMPORTAMENTAL	0	7	68	543	619	94

**Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

**RESULTADOS GENERALES COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES 2020**



**Ilustración 11. Resultados generales competencias funcionales y compromisos 2020 área Urbana.**

**Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

En las ilustraciones anteriores, se puede observar que hay poca diferencia en los resultados en cuanto a la distribución por zonas de los docentes (urbana-rural). Es decir, en la parte rural hubo una mejoría con respecto al año anterior, sin embargo, se presentan más bajos los promedios con respecto a la zona urbana. Mientras en la zona rural los promedios por competencias oscilan entre 90, 91 y 92, en la urbana el promedio es de 94 para todas las competencias.

### DIRECTIVOS DOCENTES (Coordinadores 43 y rectores 6)

Los directivos docentes tienen la responsabilidad del funcionamiento de la organización escolar. Para ello, realizan actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas. Corresponde además a los directivos docentes la función de orientar a la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo) hacia el logro de las metas colectivas, lo que incluye, entre otras cosas, que el directivo docente conozca y oriente el enfoque pedagógico de la institución.

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

Tabla 7. Competencias funcionales que se evalúan a un Directivo Docente

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

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

Ilustración 12. Competencias comportamentales que se evalúan a los directivos docentes

Tabla 8. Resultados Generales de las competencias de los Directivos Docentes

CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
COMPETENCIA DIRECTIVA	0	0	3	46	49	96.1
COMPETENCIA ACADEMICA	0	0	4	45	49	95.5
COMPETENCIA ADMINISTRATIVA	0	0	2	47	49	96.0
COMPETENCIA COMUNITARIA	0	0	3	46	49	96.0
COMPETENCIA COMPORTAMENTAL	0	0	3	46	49	96.8

DESEMPEÑO GENERAL 2020	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO
RESULTADOS	0	0	3	46	49	96.2

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.



Ilustración 13. Resultados generales de las competencias.  
Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

En la tabla y gráfica anteriores se evidencia el resultado a nivel Municipal para 49 directivos docentes quienes fueron objeto de evaluación del desempeño en el año 2020. En ella, se puede establecer que ningún directivo docente obtuvo calificación no satisfactoria; sólo 3 directivos obtuvieron un puntaje entre 76 – 89; y el resto (46) obtuvo calificación sobresaliente entre 90 – 100.

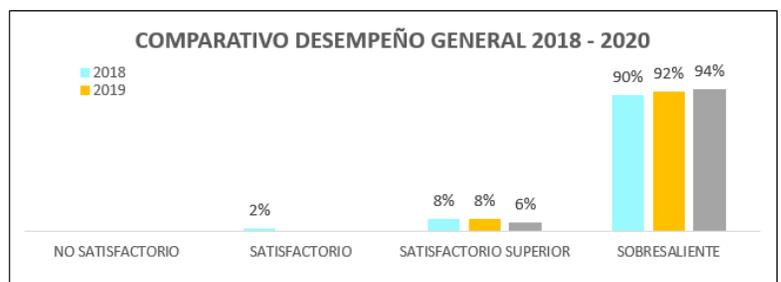


Ilustración 14. Comparativo general 2018-2020.  
Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

El desempeño general de directivos docentes para el año 2020 se ubica en 94/100 puntos en el promedio general, el 96.2% de los evaluados se ubicó en el nivel de desempeño sobresaliente. En comparación con la vigencia 2019, se evidencia un incremento del 2% de evaluados en el nivel sobresaliente y no se reporta ningún directivo en el nivel no satisfactorio.

### Competencia directiva

Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo institucional y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para

guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. Esta competencia se evidencia en la planeación y organización directiva y en la ejecución.

**Planeación y organización directiva:** capacidad para orientar estratégicamente el establecimiento, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, las políticas sectoriales, y las características sociales, económicas y culturales del entorno. Implica la capacidad para formular planes y procesos que articulen las diferentes sedes del establecimiento.

**Ejecución:** capacidad para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definidas.

COMPETENCIA DIRECTIVA						
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DIRECTIVA	0	0	3	46	49	95.9
EJECUCIÓN	0	0	3	46	49	96.3



**Ilustración 15. Competencia Directiva. Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2020.

De acuerdo con la Ilustración anterior, se puede observar que ambas competencias se encuentran en un buen nivel a nivel municipal. Todas las acciones deben estar encaminadas a sostenerlas en el territorio. Para la competencia directiva el 94% de los directivos evaluados se ubicaron en el nivel sobresaliente en las subcategorías que la componen, el promedio general de esta competencia se mantiene en 94/100 puntos.

## Gestión Académica

Comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión.

En esta competencia se evalúa pedagogía y didáctica e innovación y direccionamiento de procesos académicos.

**Pedagógica y didáctica:** capacidad para aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes

**Innovación y direccionamiento de procesos académicos:** capacidad para ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, y en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno. Involucra la capacidad para aumentar los índices de cobertura, permanencia y calidad.

En este sentido, los directivos del Municipio de Itagüí, obtienen las siguientes ponderaciones:

COMPETENCIA ACADÉMICA						
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA	0	0	6	43	49	95.6
INNOVACIÓN/DIRECCIONAMIENTO	0	0	3	46	49	95.5



**Ilustración 16.** Competencia académica y niveles de desempeño. Fuente: Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2020.

Para la competencia académica al igual que en la competencia directiva el 95% o más de los directivos evaluados se ubicaron en el nivel sobresaliente en las subcategorías que la componen, el promedio general de esta competencia fue de 95/100 puntos.

### Gestión administrativa

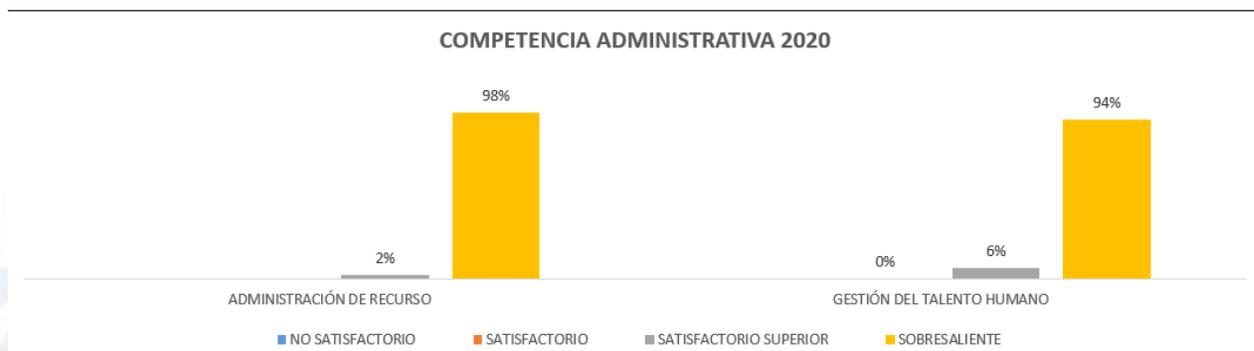
Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento.

**Administración de recursos:** capacidad para hacer uso eficiente de los recursos de la institución, y asegurar a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones. Implica el conocimiento de los procesos administrativos necesarios para el funcionamiento de la institución y la capacidad para regularlo.

**Gestión del talento humano:** capacidad para planear, organizar y coordinar el talento humano de la institución, así como para implementar estrategias que promuevan el compromiso y el desarrollo de las personas, para potenciar el cumplimiento de los objetivos misionales.

**COMPETENCIA ADMINISTRATIVA**

CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSO			1	48	49	96.3
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		0	3	46	49	95.6



**Ilustración 17.** Número de directivos docentes por nivel de desempeño. **Fuente:** Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2020.

El 98% de los directivos evaluados se ubicaron en el nivel de desempeño sobresaliente en la subcategoría administración del recurso, siendo esta la de mayor calificación en la competencia administrativa, el promedio de la categoría es de 94/100, el puntaje más alto de las competencias evaluadas.

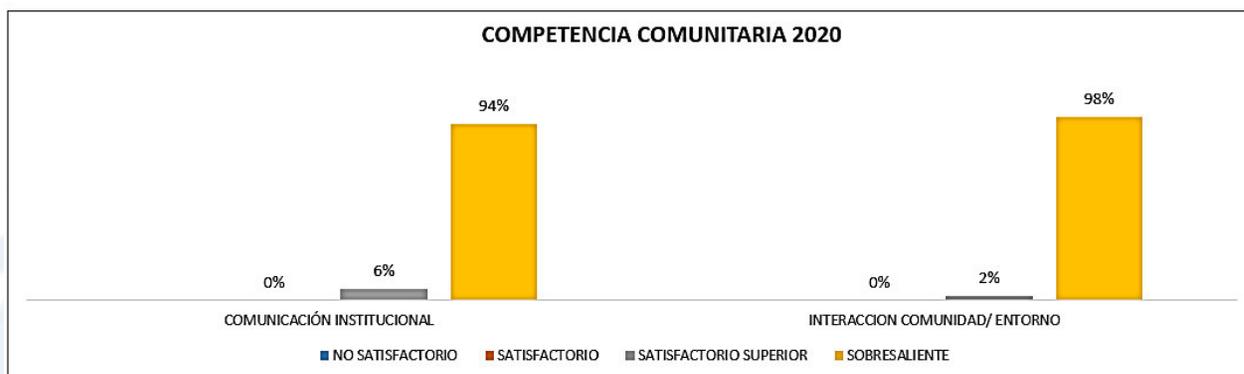
### Gestión Comunitaria

Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad. Para conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo. Esta gestión se evalúa con las competencias de comunicación institucional e interacción con la comunidad y el entorno.

**Interacción con la comunidad y el entorno:** capacidad para articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades del mismo. Así como para crear redes de apoyo que potencien el logro de las metas institucionales y propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

**COMPETENCIA COMUNITARIA**

CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		0	3	46	49	96
INTERACCION COMUNIDAD/ ENTORNO		0	1	48	49	96



**Ilustración 18.** Número y porcentaje de directivos docentes. **Fuente:** Creación propia 2021.

El 98% de los directivos evaluados se ubicaron en el nivel de desempeño sobresaliente en la subcategoría interacción comunidad/entorno, siendo esta la de mayor calificación en la competencia comunitaria, el promedio de la categoría es de 96/100 puntos.

**Competencias comportamentales**

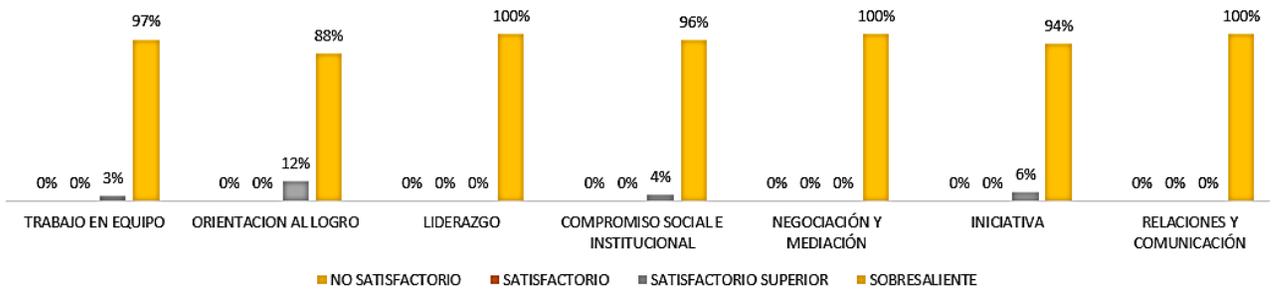
Corresponden a las mismas que se evalúan con los docentes. A continuación se muestran los resultados a nivel municipal para los directivos docentes (49):

**Tabla 9.** Resultados generales, competencias comportamentales directivos docentes

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES						
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO GENERAL CATEGORIA
TRABAJO EN EQUIPO	0	0	1	30	31	95.6
ORIENTACION AL LOGRO	0	0	2	15	17	97.5
LIDERAZGO	0	0	0	29	29	97.8
COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL	0	0	1	26	27	96.8
NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	0	0	0	14	14	96.5
INICIATIVA	0	0	1	17	18	96.9
RELACIONES Y COMUNICACIÓN	0	0	0	11	11	96.3

**Fuente:** Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2020.

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 2020**



**Ilustración 19. Competencias comportamentales. Directivos docentes. Fuente: Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2020.**

En cuanto a la competencia comportamental, las subcategorías liderazgo, relaciones y comunicación y compromiso social e institucional, son las que mayor porcentaje de directivos se concentran en el nivel de sobresaliente, entre el 96% y 100%. El promedio general de esta categoría se ubica en 96/100 y a diferencia de las demás categorías evaluadas esta no presenta directivos en los niveles no satisfactorio y en satisfactorio el 4%.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados presentados anteriormente, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

1. En general la competencia académica ha sido fortalecida en el territorio, comparativamente con el año 2019 (90% o más), ya que sus tres categorías objeto de análisis tienen un promedio superior al 93% en los resultados.
2. En los resultados en cuanto a la competencia de “pedagogía y didáctica” 71 de 619 docentes, obtuvieron un nivel satisfactorio inferior a 76 puntos, por lo tanto, conviene establecer estrategias de formación en la utilización de herramientas propias del modelo pedagógico de sus instituciones educativas y un mayor aprovechamiento de las capacitaciones, cursos de formación, diplomados, talleres que se dirigen desde el Plan Digital, desde las redes pedagógicas, desde diferentes programas del nivel nacional o territorial que fortalezcan las competencias tecnológicas para mejorar las clases virtuales en tiempos de pandemia. Se resalta la importancia de generar capacidad instalada para utilizar diversas estrategias de enseñanza, ajustadas a las características, necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, no perdiendo de vista las inteligencias múltiples ni los ritmos de aprendizaje. En este sentido, las IE pueden seguir aprovechando desde la estrategia de Tutores Pedagógicos en las áreas de lenguaje, matemáticas, ciencias naturales, ciencias sociales e inglés. Además, es importante el aprovechamiento de las formaciones en torno a las innovaciones educativas que se puedan dar u orientar desde la SEMI, como por ejemplo Comunidades de Aprendizaje, SERI, STEM, entre otras.
3. En cuanto a la evaluación del aprendizaje, 1 maestros obtuvieron calificación no satisfactoria, en el año 2019 fueron 4; 65 satisfactoria entre 60-75, los cuales pueden priorizados para las formaciones orientadas en este sentido a través de talleres prácticos que les permita mejoras en la comprensión, la planeación y la ejecución de actividades referentes al proceso de la evaluación, orientadas según el Modelo Pedagógico de cada IE. Sigue siendo una necesidad una necesidad de formación para que la Evaluación sea entendida como un proceso formativo, continuo y que responda a las habilidades y competencias que los estudiantes deben lograr en cada nivel y grado y no enfocada únicamente y exclusivamente en los resultados o en los instrumentos de calificación aplicados.
4. Es necesario seguir trabajando en la vinculación las familias en los procesos formativos de la escuela, a pesar de haber obtenido grandes avances al respecto, todavía se tiene 1 docente con resultado no satisfactorio en la competencia de interacción comunidad/entorno y 77 con puntaje inferior a los 80 puntos. Es necesario desde cada I.E., continuar acercando las familias a la I.E., para acompañar más y mejor el proceso formativo de sus hijos y aprender de algunas experiencias que han logrado mejores resultados al respecto.
5. La Secretaría de Educación cuenta con el 67% (413 de 619) de los docentes evaluados, formados y cualificados con Especializaciones y Maestrías, por ello, es recomendable que las capacitaciones sean enfocadas más en las prácticas de aula, acompañamiento al docente en su actuar dentro del aula de clase, ya que se puede interpretar como que están cualificados pero no se evidencian transformaciones en cuanto a la planeación, ejecución, evaluación y seguimiento del proceso pedagógico en las actividades de aprendizaje de los estudiantes; es decir, no se observa coherencia entre la formación de los docentes y la práctica pedagógica en el acto educativo. Además, no se evidencia con ello que se deban implementar programas de Especializaciones y Maestrías sino de Doctorados ya que el 62% de los evaluados tienen título en alguna de estas formaciones pos graduales, mientras que hacen falta maestros formados en doctorado.

6. De lo anterior, surge la necesidad de continuar con procesos de formación de los directivos docentes y docentes en: fundamentación pedagógica y legal, lineamientos curriculares, estándares básicos de competencias, derechos básicos de aprendizaje – DBA-, mallas de aprendizaje, matrices de referencia de 3, 5, 9 y 11, alineación de la prueba saber 11, orientaciones pedagógicas, dominio de estrategias para el diseño de planes de mejoramiento con base en los aprendizajes débiles, corrientes pedagógicas contemporáneas, modelos pedagógicos, didáctica de las áreas, mallas curriculares, estrategias pedagógicas de evaluación y mejoramiento, análisis de resultados, entre otros aspectos.
  
7. La Secretaría de Educación, debe continuar con la política educativa de orientar sus intervenciones con base en los análisis de los resultados de las pruebas externas (resultados históricos de 3, 5, 9 y 11) e internas, para deconstruir los diseños curriculares de las áreas del plan de estudios, para mejorar los aprendizajes débiles de los estudiantes y del territorio y para que los educandos desarrollen las habilidades necesarias para alcanzar las competencias pertinentes en cada nivel y grado de su proceso de formación.

## RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que salen del presente análisis de evaluación de desempeño anual 2020, son:

1. Las construcciones del Plan de Mejoramiento Institucional 2021 – 2023, que se hacen finalizando el 2021, deben tener en cuenta este análisis del desempeño docente 2020, con el objetivo establecer unos objetivos, metas y acciones claras para mejorar la calidad educativa y la prestación del servicio, partiendo de los vacíos que muestran los docentes en las competencias evaluadas.

2. Para fortalecer los maestros que no alcanzaron el nivel esperado, es necesario seguir orientando los programas desde el Comité Territorial de Formación Docente y la construcción del Plan de Formación docente 2021 y 2022 hacia el desarrollo de programas de formación y capacitación que mejoren el conocimiento disciplinar, la didáctica de las áreas, el proceso de evaluación en el aula y su articulación con el modelo pedagógico de las I.E., e incorporando las directrices sectoriales; aprovechando iniciativas ofrecidas desde otros agentes educativos con este propósito, tales como: Estrategia de Evaluación y Mejoramiento Institucional (EEMI), asesoría pedagógica In Situ con los Tutores Pedagógicos, Plan Digital Itagüí, becas ofrecidas por MEN para Maestrías y doctorados, las Redes Pedagógicas, entre otros. Igualmente, para las Instituciones Educativas, aprovechar estos programas y disponer los espacios a los maestros para que se formen en estos temas tan trascendentales para su labor misional.

3. Es necesario capacitar a los maestros en diseño curricular y ejecución de estrategias pedagógicas, adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, favoreciendo aprendizajes significativos y apoyos pertinentes, especialmente en ambientes virtuales de aprendizaje para tiempos de confinamiento.

4. Seguir implementando programas que promuevan mayor sentido de pertenencia frente al uso y apropiación de los recursos que la institución tiene a su disposición, para el cumplimiento del PEI al servicio de la Comunidad Educativa y el fortalecimiento de las innovaciones educativas.

5. Las entidades involucradas en la formación de maestros deben tener en cuenta la importancia de la promoción e interacción del docente con la comunidad y los padres de familia. El desarrollo de la capacidad para vincular las familias del estudiante en su proceso de aprendizaje, lo cual, según estudios de la UNESCO, es fundamental para la formación integral de los estudiantes. Un ejemplo que se tiene en el Municipio en esta integración de las familias es el Proyecto de innovación de Comunidades de Aprendizaje, donde la actuación educativa de éxito de formación a familiares y el trabajo en las comisiones mixtas, promueve la interacción con las familias y la escuela. La SEMI debe seguir apoyando las iniciativas que vinculen a la familia a la escuela.

6. Desde el Plan de apoyo al mejoramiento PAM 2021-2022, en su componente de formación docente, debe tener unos objetivos claros, que permitan mejorar las competencias de los docentes que se han priorizado en la base de datos que se estableció para este documento análisis.

7. Convertir este documento en objeto de estudio para los comités de calidad de cada IE, para lo cual se debe compartir con cada directivo docente vía correo electrónico y publicarlo en la página de la Secretaría de Educación.

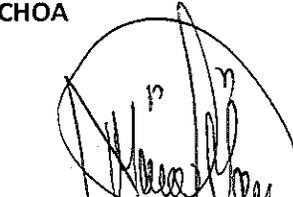
Informe elaborado, revisado, ajustado y publicado por



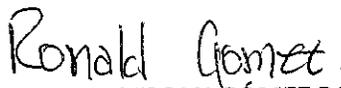
**GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA**  
Secretario de Educación



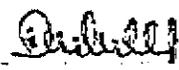
**MIGUEL ÁNGEL JARAMILLO PÉREZ**  
Subsecretario de Calidad Educativa



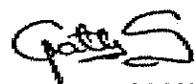
**NELSON MAURICIO MORENO LÓPEZ**  
Subsecretario de Recursos Educativos



**RONALD GERSAN GÓMEZ RODRÍGUEZ**  
P.U Líder de Evaluación



**DENIS EDITH VALDERRAMA OQUENDO**  
P.U Líder de Evaluación de Desempeño



**CLAUDIA PATRICIA GRANADOS TOBÓN**  
P.U Carrera Docente



**JADER ANDRÉS CANO GARCÍA**  
Líder de Mejoramiento

Proyectó: Jader Andrés Cano García – PU Calidad Educativa