

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2021

Documento de aplicación, análisis y uso de
resultados año 2021

Itagüí, agosto del 2022

CONTENIDO

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| ÍNDICE DE TABLAS UTILIZADAS | 4 |
| 2. ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2021 | 5 |
| RESULTADOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN | 7 |
| RESULTADOS GENERALES POR COMPETENCIAS | 9 |
| COMPETENCIAS FUNCIONALES | 10 |
| COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES | 13 |
| COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES POR IE | 15 |
| RESULTADO CONSOLIDADO POR COMPETENCIAS | 15 |
| TOTAL DE DOCENTES POR ESCALAFÓN Y ÁREA | 18 |
| DIRECTIVOS DOCENTES (Coordinadores 44 y rectores 6) | 23 |
| Competencia directiva | 25 |
| Planeación y organización directiva | 25 |
| Ejecución | 25 |
| Gestión Académica | 26 |
| Pedagógica y didáctica | 27 |
| Innovación y direccionamiento de procesos académicos | 27 |
| Gestión administrativa | 28 |
| Administración de recursos | 28 |
| Gestión del talento humano | 28 |
| Gestión Comunitaria | 29 |
| Interacción con la comunidad y el entorno | 29 |
| Competencias comportamentales | 30 |
| CONCLUSIONES | 32 |
| RECOMENDACIONES | 34 |

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES UTILIZADAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ilustración 1. Resultados Generales por niveles de desempeño | 7 |
| Ilustración 2. Competencia académica y niveles de desempeño. Fuente: Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2021. | 9 |
| Ilustración 3. Resultados generales por competencias..... | 10 |
| Ilustración 4. Competencia académica y niveles de desempeño..... | 27 |
| Ilustración 5. Número de directivos docentes por nivel de desempeño. | 28 |
| Ilustración 6. Número y porcentaje de directivos docentes..... | 29 |
| Ilustración 7. Competencias comportamentales. Directivos docentes. | 30 |

ÍNDICE DE TABLAS UTILIZADAS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 3. <i>Número de docentes por niveles en cada competencia.</i> | 14 |
| Tabla 4. <i>Consolidado de competencias funcionales</i> | 15 |
| Tabla 5. <i>Resultados generales de las competencias en el área rural.</i> | 19 |
| Tabla 6. <i>Resultados generales de las competencias en el área Urbana.</i> | 20 |
| Tabla 7. <i>Promedios por competencia en cada IE</i> | 21 |
| Tabla 8. <i>Competencias funcionales que se evalúan a un Directivo Docente</i> | 23 |
| Tabla 9. <i>Resultados Generales de las competencias de los Directivos Docentes</i> | 24 |
| Tabla 10. <i>Resultados generales, competencias comportamentales directivos docentes</i> | 30 |

2. ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2021

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, cruzado con otras variables que pueden incidir en el proceso de la evaluación anual de los docentes y directivos docentes del año 2021, 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 y áreas de la Secretaría de Educación, y a la vez hacer planes de mejoramiento, compromisos individuales, de acuerdo con sus deficiencias y 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.), nivele educativo de los docentes, 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 estrategias 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 2022, 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)

RESULTADOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN

| COMPETENCIA ACADÉMICA | | | | | | |
|-----------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------------------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO GENERAL CATEGORIA |
| PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA | 0 | 1 | 0 | 49 | 50 | 96.1 |
| INNOVACIÓN/DIRECCIONAMIENTO | 0 | 1 | 0 | 49 | 50 | 96.4 |

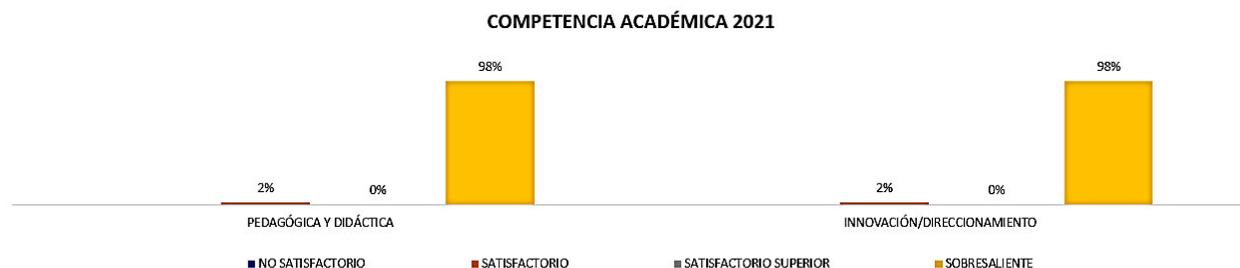


Ilustración 15. Competencia académica y niveles de desempeño. **Fuente:** Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2021. 27

| DESEMPEÑO GENERAL 2021 | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO GENERAL |
|------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|------------------|
| RESULTADOS | 0 | 7 | 84 | 590 | 681 | 93.6 |

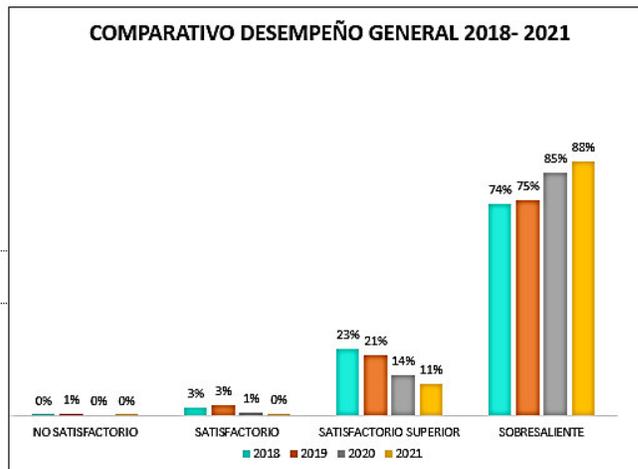
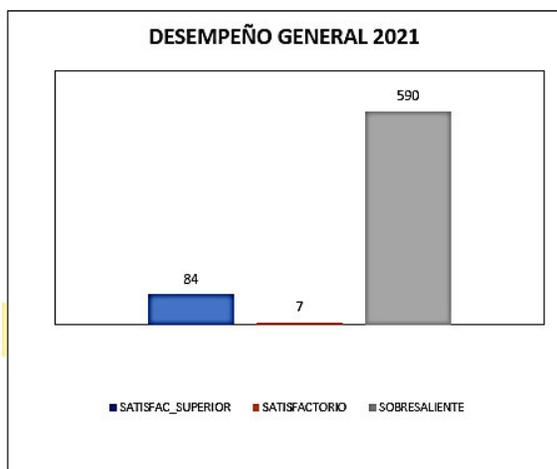


Ilustración 1. Resultados Generales por niveles de desempeño

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

De la ilustración anterior, se puede concluir que el desempeño general para la vigencia 2021 obtuvo en promedio el 86.64 sobre 100. Es decir, se puede observar que 590 de 681

docentes, obtuvieron una calificación general sobresaliente. Lo que quiere decir que el 86.64 % 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 07 docentes (1.03%) deben ser priorizados para acompañarlos en el fortalecimiento de su práctica pedagógica, mejorar el desarrollo de sus competencias y sus prácticas de aula, que corresponden al total de maestros que obtuvieron un puntaje inferior o igual a 76%. Así mismo, se tienen 84 docentes (12.33%) con puntaje satisfactorio mayor de 76 y menor que 90, es decir, docentes que han obtenido en la evaluación anual del desempeño 2021 un puntaje de satisfactorio superior, con quienes también se puede hacer un plan de mejoramiento y quienes tendrían un plan de acompañamiento desde la Secretaría de Educación, Subsecretaría de Calidad Educativa.

Se puede observar también, que comparativamente con el año inmediatamente anterior (2020) los porcentajes de los resultados son mejores.

RESULTADOS GENERALES POR COMPETENCIAS

RESULTADOS GENERALES DE LAS COMPETENCIAS

| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO GENERAL CATEGORIA |
|----------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------------------|
| COMPETENCIA ACADEMICA | 0 | 9 | 72 | 600 | 681 | 94 |
| COMPETENCIA ADMINISTRATIVA | 0 | 9 | 72 | 600 | 681 | 94 |
| COMPETENCIA COMUNITARIA | 1 | 6 | 77 | 597 | 681 | 93 |
| COMPETENCIA COMPORTAMENTAL | 2 | 3 | 75 | 601 | 681 | 93 |

COMPETENCIA ACADÉMICA

| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO GENERAL CATEGORIA |
|-----------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------------------|
| PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA | 0 | 1 | 0 | 49 | 50 | 96.1 |
| INNOVACIÓN/DIRECCIONAMIENTO | 0 | 1 | 0 | 49 | 50 | 96.4 |

COMPETENCIA ACADÉMICA 2021



Ilustración 2. Competencia académica y niveles de desempeño. **Fuente:** Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2021.

RESULTADOS GENERALES COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES 2021

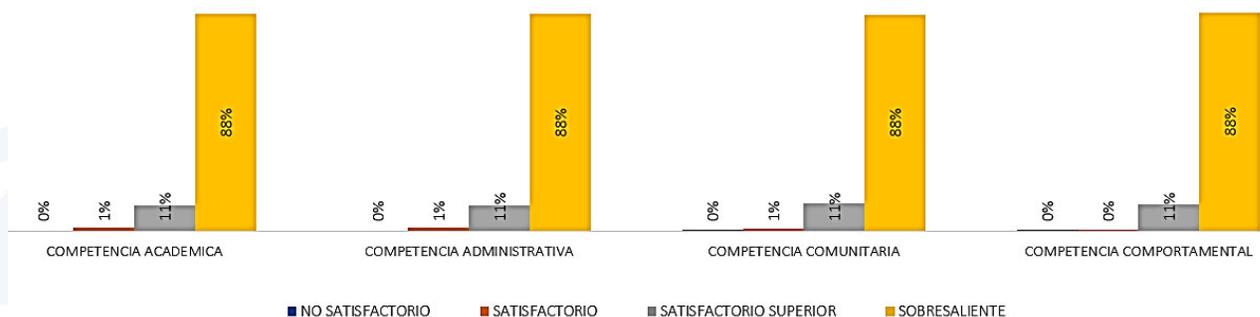


Ilustración 3. Resultados generales por competencias.

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021

Los resultados de la evaluación general por competencias indican que todas las competencias (académica, administrativa, comunitaria 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.

Los resultados generales de competencias, indican que los docentes evaluados alcanzaron el 98% o más de desempeño en el nivel satisfactorio superior y sobresaliente. Se observa que el desempeño por cada una de las categorías, no difiere en el porcentaje alcanzado, en la escala sobresaliente, que para todas las competencias se ubicó en el 88%, denotando que los docentes han avanzado hacia la integralidad en las diferentes categorías de desempeño.

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.

| COMPETENCIA ACADÉMICA | | | | | | |
|-------------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO |
| DOMINIO CURRICULAR | 0 | 0 | 38 | 643 | 681 | 95 |
| PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA | 1 | 19 | 61 | 600 | 681 | 93 |
| EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES | 1 | 2 | 69 | 609 | 681 | 93 |
| PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA | 1 | 2 | 76 | 602 | 681 | 94 |

COMPETENCIA ACADÉMICA 2021



Ilustración 3. Número y porcentaje de maestros. Competencia Académica
Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

De acuerdo con la Ilustración anterior, Para la competencia académica el 94% de los docentes evaluados, se ubicó en el nivel sobresaliente en la subcategoría dominio curricular aumentando en un 9%, respecto a los resultados obtenidos en la vigencia 2020; Por su parte, evaluación de aprendizajes es la segunda subcategoría con una mayor proporción de docentes en el nivel sobresaliente (89%).

| COMPETENCIA ADMINISTRATIVA | | | | | | |
|----------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO |
| USO DE RECURSOS | 0 | 5 | 54 | 622 | 681 | 94 |
| SEGUIMIENTO DE PROCESOS | 1 | 14 | 58 | 608 | 681 | 93 |



Ilustración 4. Número y porcentaje de maestros competencia Administrativa
Fuente: Creación propia, a partir de consolidado municipal de resultados 2021.

De acuerdo con la Ilustración anterior, en la competencia administrativa el 91% de docentes obtuvo una calificación sobresaliente en el uso de recursos y el 89% en el seguimiento de procesos, no obstante, para ambas subcategorías la sumatoria de los niveles satisfactorio superior y sobresaliente es superior al 97%. Es de resaltar que ningún docente se ubicó en el nivel no satisfactorio y que el desempeño promedio en esta competencia se mantiene respecto al alcanzado en la vigencia 2020.

En la competencia administrativa no se evidencian diferencias significativas entre las subcategorías que la componen.

| COMPETENCIA COMUNITARIA | | | | | | |
|--------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO |
| COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL | 1 | 5 | 64 | 611 | 681 | 93 |
| INTERACCIÓN COMUNIDAD/ ENTORNO | 1 | 9 | 61 | 610 | 681 | 94 |

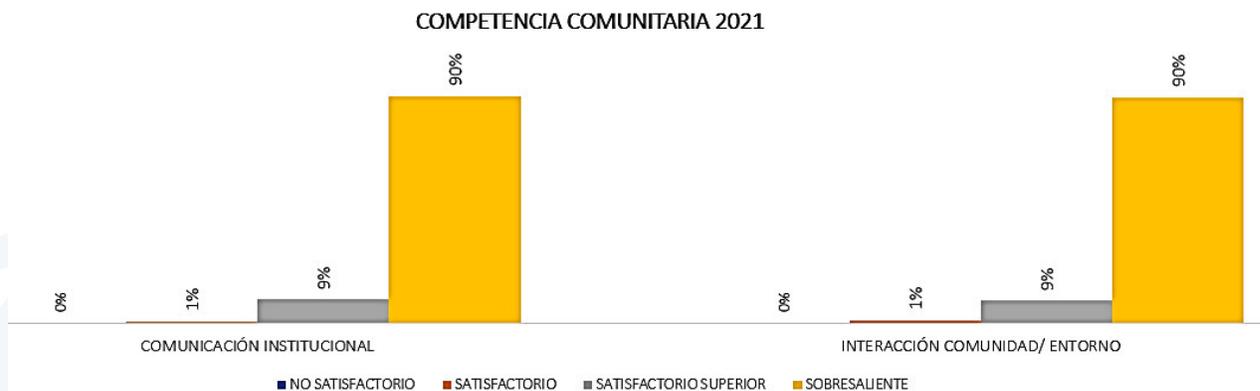


Ilustración 5. Número y porcentaje de maestros competencia Comunitaria. **Fuente:** Creación propia, a partir de consolidado municipal de resultados 2021.

De acuerdo con la Ilustración anterior, en la competencia comunitaria, no se evidencian diferencias significativas entre las subcategorías que las componen, la sumatoria de los porcentajes en los niveles satisfactorio superior y sobresaliente es del 99% para las dos subcategorías, con un incremento aproximado del 4%, en comparación con los resultados obtenidos en el 2020.

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 1. Número de docentes por niveles en cada competencia.

| COMPETENCIA COMPORTAMENTAL | | | | | | |
|-------------------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO |
| NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN | 1 | 1 | 22 | 166 | 190 | 93 |
| LIDERAZGO | 0 | 2 | 28 | 278 | 308 | 94 |
| COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES | 0 | 1 | 10 | 113 | 124 | 93 |
| COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL | 4 | 5 | 30 | 319 | 358 | 93 |
| TRABAJO EN EQUIPO | 2 | 3 | 24 | 446 | 475 | 94 |
| ORIENTACIÓN AL LOGRO | 1 | 2 | 21 | 298 | 322 | 94 |
| INICIATIVA | 0 | 6 | 35 | 225 | 266 | 93 |

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

COMPETENCIA COMPORTAMENTAL 2021

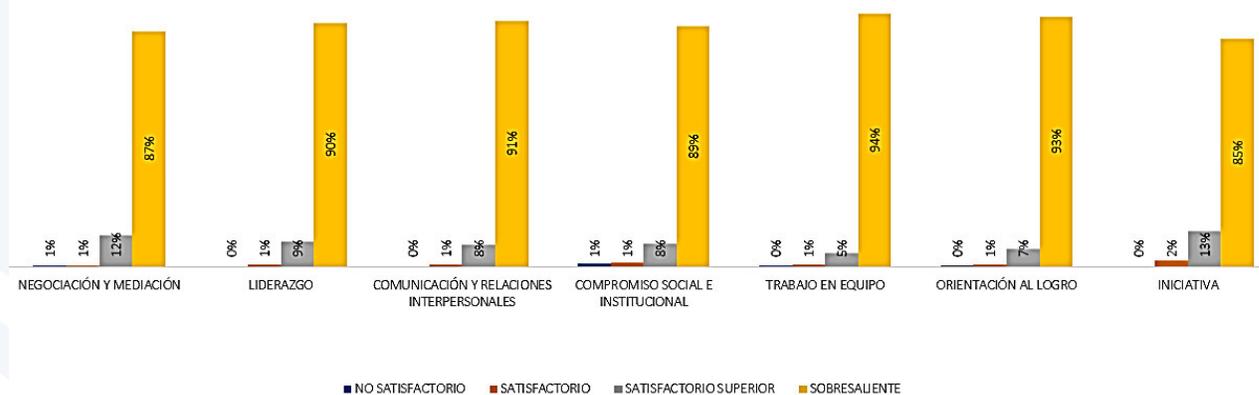


Ilustración 6. Número y porcentaje de maestros competencias Comportamentales.
Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

De acuerdo con la tabla y la ilustración anterior, el desempeño en las competencias comportamentales, alcanzó el porcentaje más alto en las subcategorías "trabajo en equipo" y "orientación al logro" (94%) seguida de comunicación y "relaciones interpersonales" (91%).

Las subcategorías iniciativa y negociación y mediación, presentan la menor proporción de docentes en el nivel sobresaliente y satisfactorio superior en comparación con las demás

subcategorías, lo que sugiere debilidad de los docentes en las mismas, la categoría iniciativa también ha registrado porcentajes bajos en la escala sobresaliente en informes anteriores.

COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES POR IE

Tabla 2. Consolidado de competencias funcionales

| RESULTADO CONSOLIDADO POR COMPETENCIAS | | | | | |
|----------------------------------------|-----------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| INSTITUCIÓN EDUCATIVA | ACADÉMICA | ADMINISTRATIVA | COMUNICACIONAL | COMPORTAMENTAL | PROM. PONDERADO |
| JHON F. KENNEDY | 99 | 98 | 98 | 98 | 98 |
| SIMÓN BOLIVAR | 97 | 98 | 98 | 98 | 98 |
| CIUDAD ITAGÜÍ | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| ENRIQUE VÉLEZ ESCOBAR | 97 | 97 | 97 | 97 | 97 |
| ESTEBAN OCHOA | 97 | 97 | 97 | 96 | 97 |
| DIEGO ECHAVARRÍA MISAS | 96 | 96 | 96 | 96 | 96 |
| BENEDIKTA ZUR NIEDEN | 95 | 94 | 97 | 95 | 95 |
| SAN JOSÉ | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| LUIS CARLOS GALÁN SARMIENTO | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| MARIA JESÚS MEJÍA | 94 | 94 | 94 | 94 | 94 |
| MARIA JOSEFA ESCOBAR | 94 | 94 | 93 | 94 | 94 |
| JUAN NEPOMUCENO CADAVID | 94 | 93 | 93 | 93 | 94 |
| PEDRO ESTRADA | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 |
| FELIPE DE RESTREPO | 93 | 92 | 93 | 92 | 93 |
| ISOLDA ECHAVARRÍA | 92 | 91 | 92 | 93 | 92 |
| ORESTE SINDICI | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| EL ROSARIO | 91 | 90 | 92 | 92 | 91 |
| CARLOS E CORTES | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 |
| MARCELIANA SALDARRIAGA | 91 | 89 | 92 | 91 | 91 |

| RESULTADO CONSOLIDADO POR COMPETENCIAS | | | | | |
|----------------------------------------|-----------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| INSTITUCIÓN EDUCATIVA | ACADÉMICA | ADMINISTRATIVA | COMUNICACIONAL | COMPORTAMENTAL | PROM. PONDERADO |
| CONSEJO MUNICIPAL | 91 | 91 | 89 | 92 | 91 |
| LOMA LINDA | 90 | 88 | 91 | 90 | 90 |
| AVELINO SALDARRIAGA | 89 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| ANTONIO JOSÉ DE SUCRE | 91 | 90 | 89 | 88 | 90 |
| LOS GÓMEZ | 86 | 86 | 85 | 87 | 86 |
| TOTAL | 93 | 93 | 93 | 94 | 93 |

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

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 calificación para cada competencia es de 93 puntos en la vigencia 2021, manteniendo el promedio alcanzado en 2020 e incrementando positivamente el promedio de la vigencia 2019 que fue de 90 puntos; esto ubica a los docentes del Municipio en el nivel sobresaliente de desempeño.

Al clasificar las IE según el promedio ponderado se encuentra que en el 58% de estas, los docentes obtuvieron 93 puntos o más, ocupando las primeras posiciones las IE: Jhon F. Kennedy, Simón Bolívar, Ciudad Itagüí, Enrique Vélez y Esteban Ochoa. Es de anotar que este porcentaje incrementó en relación con el año 2020 en donde el 54% de las IE estuvo por encima del promedio general de la vigencia (93%).

Las 3 IE, cuyos docentes cuentan con los menores puntajes promedio son: Avelino Saldarriaga, Antonio José de Sucre y Los Gómez.

En términos generales el promedio ponderado en las cuatro competencias mejoró en el periodo 2021 comparativamente con el periodo 2019, en aproximadamente 1 - 2 puntos.

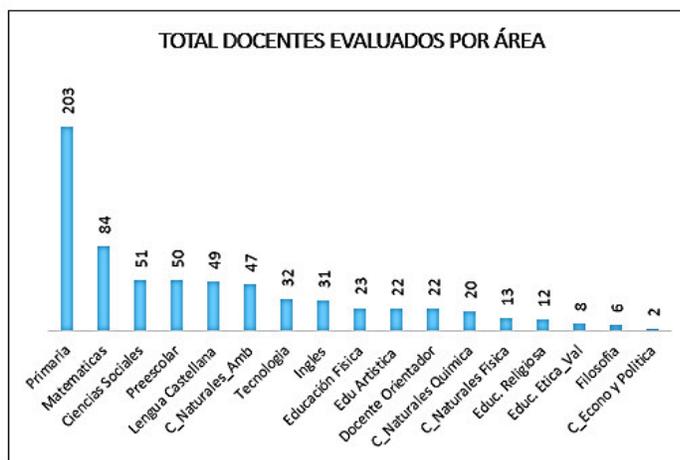
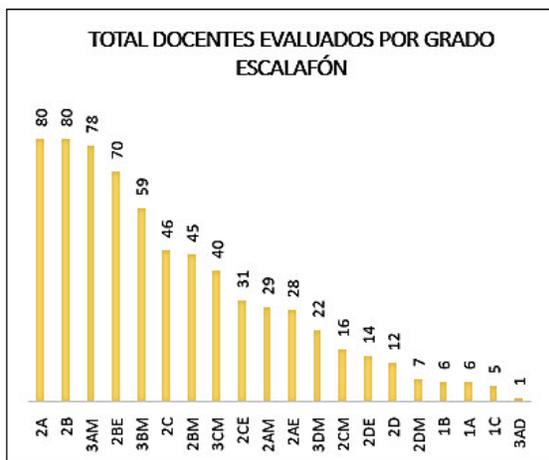


Ilustración 7. Número de docentes por categoría. **Fuente:** Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

Las IE Diego Echavarría Misas, Marceliana Saldarriaga, San José, Enrique Vélez Escobar, cuentan con el mayor número de docentes reportados como evaluados.

TOTAL DE DOCENTES POR ESCALAFÓN Y ÁREA

| GRADO ESCALAFÓN | ÁREA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|------------|-------------|------------|-------------------|----------------------|------------------------------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------|--------------------------|-----------|--------------------------------|---------------|------------|
| | Primaria | Matemáticas | Preescolar | Ciencias Sociales | Humanidades y Lengua | Ciencias Naturales y Tecnología de Informática | Idioma Extranjero Inglés | No Aplica | Educ. Física Recreación y Deporte | Educ. Artística - Artes Plásticas | Ciencias Naturales Química | Ciencias Naturales Física | Educ. Religiosa | Educ. Ética y en Valores | Filosofía | Ciencias Económicas y Sociales | Total general | |
| 3AM | 7 | 19 | 3 | 6 | 6 | 13 | 6 | 2 | 4 | | 3 | 2 | 6 | 2 | 2 | | 81 | |
| 2B | 25 | 8 | 3 | 10 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | | | 1 | 72 | |
| 2A | 22 | 11 | 1 | 4 | 3 | 7 | 3 | 8 | | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | | 70 | |
| 2BE | 22 | 5 | 9 | 6 | 5 | 3 | 4 | 3 | | 3 | 2 | 1 | 1 | | 2 | | 67 | |
| 3BM | 21 | 10 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 8 | | | 2 | | | | | 58 | |
| 2BM | 19 | 8 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | | 1 | 2 | 2 | 1 | | | 54 | |
| 2AM | 9 | 7 | | 1 | 5 | 7 | 2 | 3 | 1 | | 4 | 2 | | 1 | | | 42 | |
| 2C | 15 | 1 | 6 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | 41 | |
| 3CM | 11 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | | | | 1 | 40 | |
| 2CE | 7 | | 7 | | 2 | 2 | 2 | 1 | | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | | | 30 | |
| 2AE | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | | 2 | | 1 | | 1 | | 28 | |
| 2CM | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 23 | |
| 3DM | 6 | | 4 | 1 | 5 | 2 | | | | 2 | 1 | 1 | | | | | 22 | |
| 2DE | 5 | 1 | 4 | | 2 | | | | | 1 | | | | | | | 13 | |
| 2D | 4 | 1 | 2 | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | | | | 10 | |
| 2DM | 5 | 1 | 1 | | | | | | | 1 | | 2 | | | | | 10 | |
| 1B | 6 | | 1 | | | | | | | | | | | | | | 7 | |
| 1A | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | |
| 1C | 4 | | 1 | | | | | | | | | | | | | | 5 | |
| 3AM | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | |
| 3AD | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | 1 | |
| Total general | 202 | 86 | 51 | 51 | 51 | 50 | 32 | 29 | 23 | 23 | 22 | 20 | 14 | 12 | 8 | 5 | 2 | 681 |

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

El 48.75% (332) de los docentes evaluados se encuentran con nivel de maestría y el 20.27% (138) registran alguna especialización. El 69% (470) tiene algún título de posgrado (Especialización o maestría).

En cuanto al área de desempeño del docente, el 30% (202) pertenecen a primaria; el 13% de los docentes son del área de matemáticas.

Tabla 3. 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 | 3 | 10 | 47 | 60 | 91 |
| COMPETENCIA ADMINISTRATIVA | 0 | 3 | 10 | 47 | 60 | 91 |
| COMPETENCIA COMUNITARIA | 0 | 3 | 15 | 42 | 60 | 90 |
| COMPETENCIA COMPORTAMENTAL | 0 | 1 | 13 | 46 | 60 | 91 |

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

RESULTADOS GENERALES COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES 2021

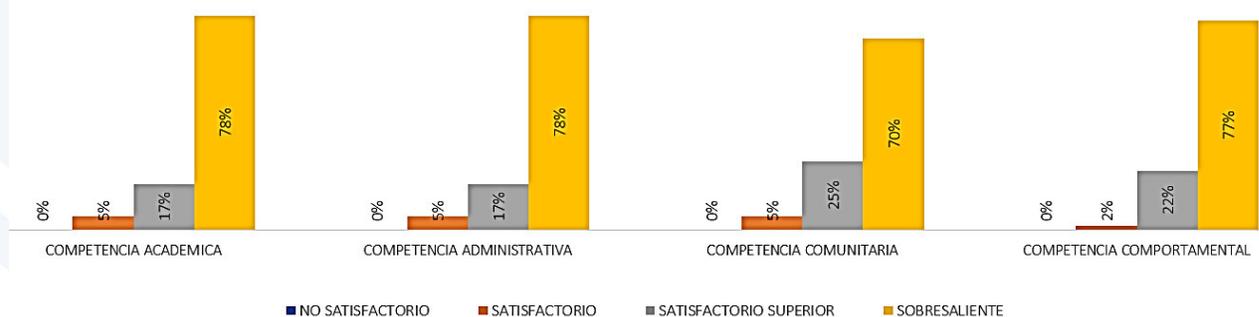


Ilustración 8. Resultados generales competencias funcionales y compromisos 2021 área Rural.

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

Tabla 4. 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 | 6 | 62 | 553 | 621 | 94 |
| COMPETENCIA ADMINISTRATIVA | 0 | 6 | 62 | 553 | 621 | 94 |
| COMPETENCIA COMUNITARIA | 1 | 3 | 62 | 555 | 621 | 94 |
| COMPETENCIA COMPORTAMENTAL | 2 | 2 | 62 | 555 | 621 | 94 |

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

RESULTADOS GENERALES COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES 2021

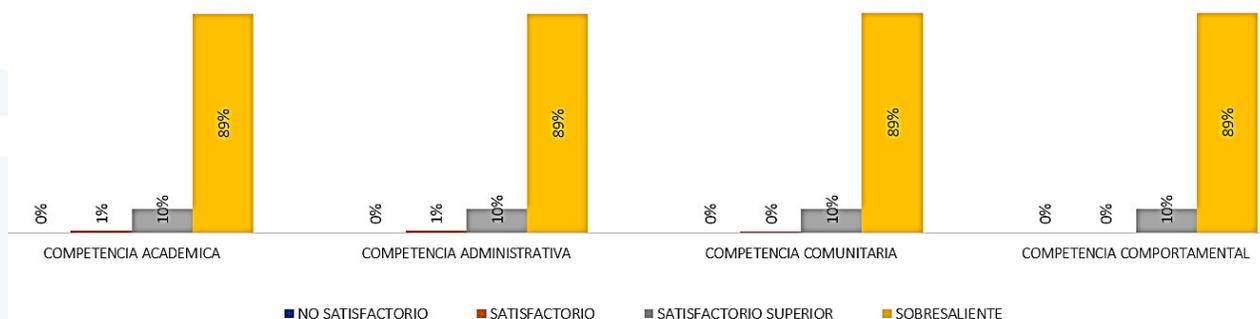


Ilustración 9. Resultados generales competencias funcionales y compromisos 2021 área Urbana. Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

En las ilustraciones anteriores, se puede observar que hay una leve diferencia en los resultados en cuanto a la distribución por zonas de los docentes (urbana-rural). 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 70 y 78, en la urbana el promedio es de 89 para todas las competencias.

Tabla 5. Promedios por competencia en cada IE

| INSTITUCIÓN EDUCATIVA | ACADEMICA | ADMINISTRATIVA | COMUNICACIONAL | COMPORMENTAL | PROMEDIO PONDERADO |
|-----------------------------|-------------|----------------|----------------|--------------|--------------------|
| JHON F. KENNEDY | ✓ 99 | ✓ 98 | ✓ 98 | ✓ 98 | ✓ 98 |
| SIMON BOLIVAR | ✓ 97 | ✓ 98 | ✓ 98 | ✓ 98 | ✓ 98 |
| CIUDAD ITAGÜÍ | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 97 |
| ENRIQUE VELEZ ESCOBAR | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 97 |
| ESTEBAN OCHOA | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 97 | ✓ 96 | ✓ 97 |
| DIEGO ECHAVARRIA MISAS | ✓ 96 | ✓ 96 | ✓ 96 | ✓ 96 | ✓ 96 |
| BENEDIKTA ZUR NIEDEN | ✓ 95 | ✓ 94 | ✓ 97 | ✓ 95 | ✓ 95 |
| SAN JOSE | ✓ 95 | ✓ 95 | ✓ 95 | ✓ 95 | ✓ 95 |
| LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO | ✓ 95 | ✓ 95 | ✓ 95 | ✓ 95 | ✓ 95 |
| MARIA JESUS MEJIA | ✓ 94 | ✓ 94 | ✓ 94 | ✓ 94 | ✓ 94 |
| MARIA JOSEFA ESCOBAR | ✓ 94 | ✓ 94 | ✓ 93 | ✓ 94 | ✓ 94 |
| JUAN NEPOMUCENO CADAVID | ✓ 94 | ✓ 93 | ✓ 93 | ✓ 93 | ✓ 94 |
| PEDRO ESTRADA | ✓ 93 | ✓ 93 | ✓ 93 | ✓ 93 | ✓ 93 |
| FELIPE DE RESTREPO | ✓ 93 | ✓ 92 | ✓ 93 | ✓ 92 | ✓ 93 |
| ISOLDA ECHAVARRIA | ✓ 92 | ✓ 91 | ✓ 92 | ✓ 93 | ✓ 92 |
| ORESTE SINDICI | ✓ 92 | ✓ 92 | ✓ 92 | ✓ 92 | ✓ 92 |
| EL ROSARIO | ✓ 91 | ✓ 90 | ✓ 92 | ✓ 92 | ✓ 91 |
| CARLOS E CORTES | ✓ 91 | ✓ 91 | ✓ 91 | ✓ 91 | ✓ 91 |
| MARCELIANA SALDARRIAGA | ✓ 91 | ! 89 | ✓ 92 | ✓ 91 | ✓ 91 |
| CONSEJO MUNICIPAL | ✓ 91 | ✓ 91 | ! 89 | ✓ 92 | ✓ 91 |
| LOMA LINDA | ! 90 | ! 88 | ✓ 91 | ✓ 90 | ✓ 90 |
| AVELINO SALDARRIAGA | ! 89 | ! 90 | ! 90 | ✓ 90 | ! 90 |
| ANTONIO JOSE DE SUCRE | ✓ 91 | ✓ 90 | ! 89 | ! 88 | ! 90 |
| LOS GOMEZ | ! 86 | ! 86 | ! 85 | ! 87 | ! 86 |
| TOTAL | ✓ 93 | ✓ 93 | ✓ 93 | ✓ 94 | ✓ 93 |

Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

Al analizar los puntajes de desempeño obtenidos por los docentes de las IE, se concluye que el puntaje promedio en la escala de calificación para cada competencia es de 93 puntos en la vigencia 2021, manteniendo el promedio alcanzado en 2020 e incrementando positivamente el promedio de la vigencia 2019 que fue de 90 puntos; esto ubica a los docentes del Municipio en el nivel sobresaliente de desempeño.

Al clasificar las IE según el promedio ponderado se encuentra que en el 58% de estas, los docentes obtuvieron 93 puntos o más, ocupando las primeras posiciones las IE: Jhon F. Kennedy, Simón Bolívar, Ciudad Itagüí, Enrique Vélez y Esteban Ochoa. Es de anotar que este porcentaje incrementó en relación con el año 2020 en donde el 54% de las IE estuvo por encima del promedio general de la vigencia (93%).

Las 3 IE, cuyos docentes cuentan con los menores puntajes promedio son: Avelino Saldarriaga, Antonio José de Sucre y Los Gómez.

En términos generales el promedio ponderado en las cuatro competencias mejoró en el periodo 2021 comparativamente con el periodo 2020, en aproximadamente 1 - 2 puntos.

DIRECTIVOS DOCENTES (Coordinadores 44 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, comprometiéndolo 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 6. Competencias funcionales que se evalúan a un Directivo Docente

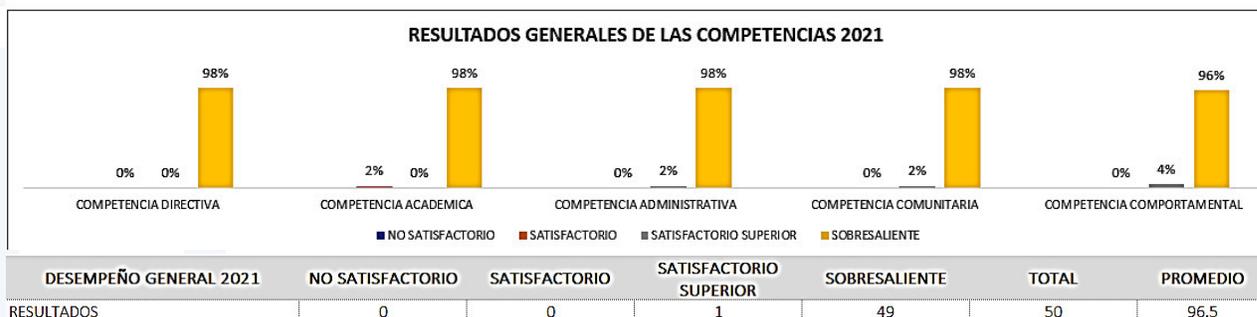
| Área de Gestión | Competencias Directivos docentes |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Directiva | <ul style="list-style-type: none"> ■ Planeación y organización directiva ■ Ejecución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

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

Ilustración 10. Competencias comportamentales que se evalúan a los directivos docentes

Tabla 7. Resultados Generales de las competencias de los Directivos Docentes

| RESULTADOS GENERALES DE LAS COMPETENCIAS | | | | | | |
|------------------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------------------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO GENERAL CATEGORIA |
| COMPETENCIA DIRECTIVA | 0 | 0 | 0 | 49 | 50 | 96.5 |
| COMPETENCIA ACADEMICA | 0 | 1 | 0 | 49 | 50 | 96.3 |
| COMPETENCIA ADMINISTRATIVA | 0 | 0 | 1 | 49 | 50 | 96.4 |
| COMPETENCIA COMUNITARIA | 0 | 0 | 1 | 49 | 50 | 96.4 |
| COMPETENCIA COMPORAMENTAL | 0 | 0 | 2 | 48 | 50 | 96.5 |



Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.



Ilustración 11. Resultados generales de las competencias.
Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

En la tabla y gráfica anteriores se evidencia el resultado a nivel Municipal para 50 directivos docentes quienes fueron objeto de evaluación del desempeño en el año 2021. En ella, se puede establecer que ningún directivo docente obtuvo calificación no satisfactoria; sólo un directivo obtuvo un puntaje entre 76 – 89; y el resto (49) obtuvo calificación sobresaliente entre 90 – 100.

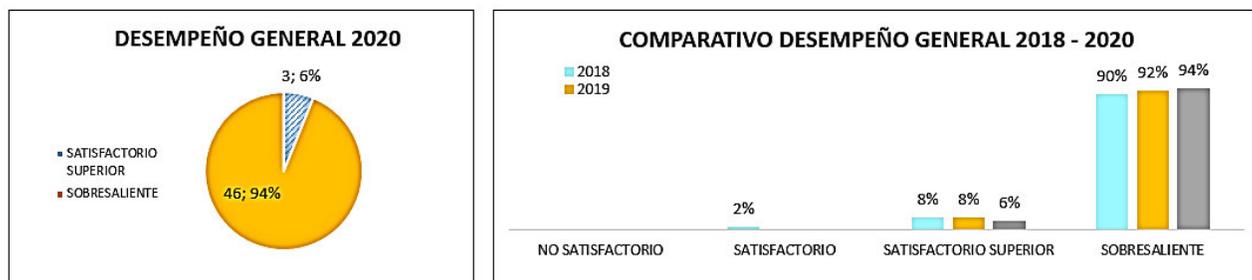


Ilustración 12. Comparativo general 2018-2021.
Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

El desempeño general de directivos docentes para el año 2021 se ubica en 94/100 puntos en el promedio general, el 94% de los evaluados se ubicó en el nivel de desempeño sobresaliente. En comparación con la vigencia 2020, 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 13. Competencia Directiva. Fuente: Creación propia, a partir del consolidado municipal de resultados 2021.

De acuerdo con la Ilustración anterior, se puede observar que ambas competencias se encuentran en un buen nivel en el municipio. 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

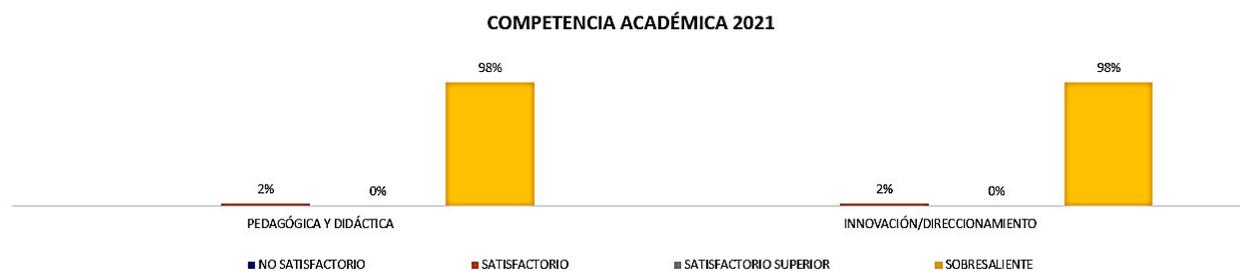
Capacidad para aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes.

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 | 1 | 0 | 49 | 50 | 96.1 |
| INNOVACIÓN/DIRECCIONAMIENTO | 0 | 1 | 0 | 49 | 50 | 96.4 |



*Ilustración 4. Competencia académica y niveles de desempeño.
Fuente: Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2021.*

Para la competencia académica al igual que en la competencia directiva el 98% 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 98/100 puntos.

En la competencia académica el 98% de los directivos evaluados se ubicaron en el nivel sobresaliente en las subcategoría Innovación/Direccionamiento incrementando en un 2% con respecto a la vigencia 2020, en cuanto a la subcategoría Pedagogía y Didáctica el 98% de los evaluados se ubicó en el nivel sobresaliente, esta última presenta un incremento de

aproximadamente 10 puntos, respecto a la vigencia 2020, lo que denota un mejoramiento en la competencia, por parte de los evaluados.

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 | 0 | 0 | 0 | 50 | 50 | 96.8 |
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 0 | 0 | 1 | 49 | 50 | 96.0 |

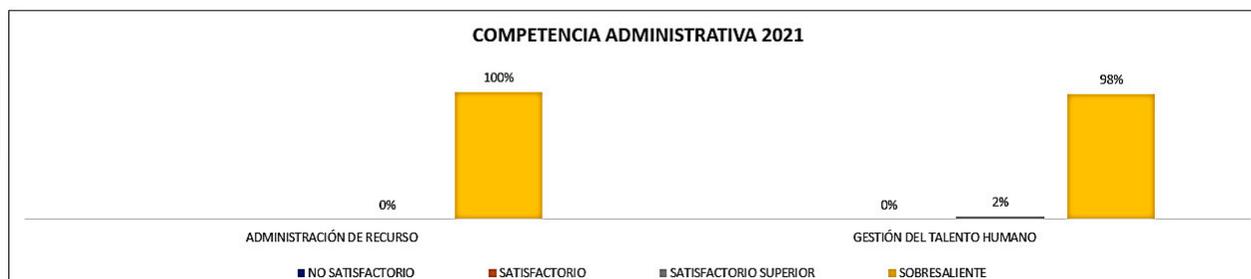


Ilustración 5. Número de directivos docentes por nivel de desempeño.

Fuente: Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2021.

El 100% 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 96/100, 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 | | | | | | PROMEDIO GENERAL CATEGORIA |
|--------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------------------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | |
| COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL | 0 | 0 | 0 | 50 | 50 | 96 |
| INTERACCION COMUNIDAD/ ENTORNO | 0 | 0 | 1 | 49 | 50 | 96 |

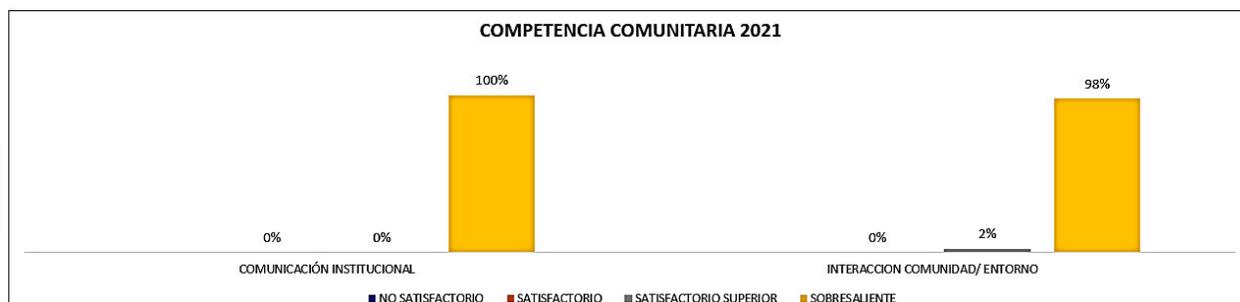


Ilustración 6. Número y porcentaje de directivos docentes.

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 menor calificación en la competencia comunitaria, el promedio de la categoría es de 96/100 puntos.

El 100% de los directivos evaluados se ubicaron en el nivel de desempeño sobresaliente en la subcategoría "comunicación institucional", siendo esta la de mayor calificación en la competencia comunitaria, el promedio de la categoría es de 96/100 puntos, manteniendo el promedio alcanzado en la vigencia 2020.

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 8. Resultados generales, competencias comportamentales directivos docentes

| COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES | | | | | | |
|-----------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------------------|
| CATEGORIA | NO SATISFACTORIO | SATISFACTORIO | SATISFACTORIO SUPERIOR | SOBRESALIENTE | TOTAL | PROMEDIO GENERAL CATEGORIA |
| TRABAJO EN EQUIPO | 0 | 0 | 2 | 26 | 28 | 95,3 |
| ORIENTACION AL LOGRO | 0 | 0 | 0 | 21 | 21 | 97,9 |
| LIDERAZGO | 0 | 0 | 1 | 33 | 34 | 97,3 |
| COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL | 0 | 0 | 1 | 23 | 24 | 97,0 |
| NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN | 0 | 0 | 0 | 12 | 12 | 96,0 |
| INICIATIVA | 0 | 1 | 0 | 20 | 21 | 95,9 |
| RELACIONES Y COMUNICACIÓN | 0 | 0 | 1 | 9 | 10 | 95,0 |

Fuente: Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2021.

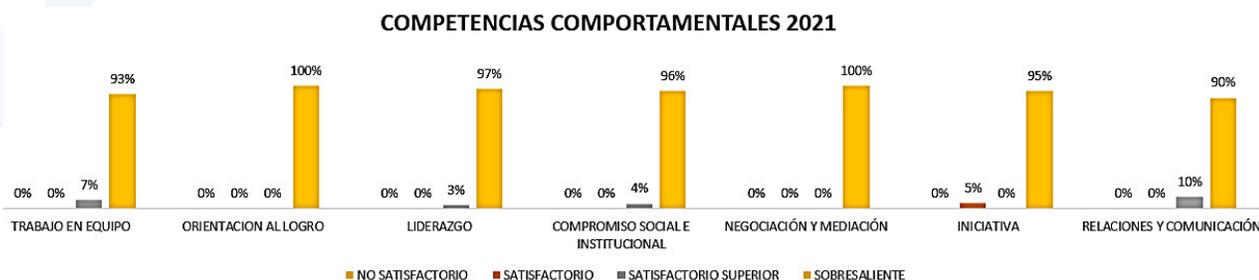


Ilustración 7. Competencias comportamentales. Directivos docentes.

Fuente: Creación propia. Consolidado municipal de resultados 2021.

En cuanto a la competencia comportamental, las subcategorías de orientación al logro, negociación y mediación y liderazgo, 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 5% para la competencia de iniciativa.

CONCLUSIONES

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

1. En general las competencias de los maestros se han venido fortaleciendo cada día en el territorio. Haciendo una comparación con los años anteriores y sus resultados ponderados en cada una de las competencias.
2. En los resultados en cuanto a la competencia de “pedagogía y didáctica” 61 de 681 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 prácticas de aula. 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, es importante retomar la estrategia de Tutores Pedagógicos, 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, Nueva Escuela, entre otras.
3. En cuanto a la evaluación del aprendizaje, 1 maestro obtuvo calificación no satisfactoria, en el año 2020 fue 1 también; 55 satisfactoria entre 60-75, 10 menos que el año 2020, los cuales pueden priorizarse 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 su IE. Sigue siendo 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 53 con puntaje inferior a los 80 puntos, mientras que en el 2021 habían 77. Es necesario desde cada I.E., continuar fortaleciendo estrategias que vayan en pro del acercamiento de 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 buenos resultados al respecto.

5. La Secretaría de Educación cuenta con el 69% (470 de 681) de los docentes evaluados, formados y cualificados con Especialización, Maestría o Doctorados, por ello, se sugiere o recomienda que las capacitaciones sean enfocadas más en el mejoramiento de 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 con sus estudiantes; es decir, no se observa coherencia entre la formación de los docentes y la práctica pedagógica en el acto educativo y lo que es más lamentable, no se refleja la cualificación docente con el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes evaluados por las pruebas SABER o Evaluar para Avanzar. 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 que corresponde a un 0.15% de los maestros evaluados.
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, 7, 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 2021, son:

1. Las actualizaciones del Plan de Mejoramiento Institucional 2021 – 2023, que se hacen finalizando el 2022, deben tener en cuenta este análisis del desempeño docente 2021, 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 orientar los programas desde el Comité Territorial de Formación Docente y la actualización del Plan de Formación 2020 - 2023 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. o con sus innovaciones pedagógicas, e incorporando las directrices sectoriales; aprovechando iniciativas ofrecidas desde otros agentes educativos con este propósito, tales como: Estrategia de Evaluación y Mejoramiento Institucional (EEMI), 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. Dar continuidad a 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, la gestión y estrategias para vincular las familias de los

estudiantes en su proceso de formación, 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 la familia a la escuela.

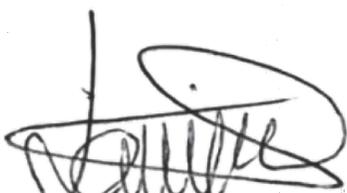
6. Desde el Plan de apoyo al mejoramiento PAM 2022-2023, en su componente de formación docente, debe tener unos objetivos claros, que permitan mejorar las competencias de los docentes que se han priorizado en la base de datos que se estableció para este documento análisis.

7. Convertir este documento en objeto de estudio para los comités de calidad de cada IE, la subsecretaría de calidad educativa, 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



JAVIER JOVANNY GUTIÉRREZ CALLE
Subsecretario de Calidad Educativa



JUAN SEBASTIÁN RAMOS RAMOS
Subsecretario de Recursos Educativos



RONALD GERSAN GÓMEZ RODRÍGUEZ
P.U Líder de Evaluación



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

CIUDAD DE OPORTUNIDADES



CLAUDIA PATRICIA GRANADOS TOBÓN
P.U Carrera Docente

JADER ANDRÉS CANO GARCÍA
Líder de Mejoramiento

Proyecto: Jader Andrés Cano García – PU Calidad Educativa

NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia

www.itagui.gov.co



SC-CER314190