

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2022

Documento de aplicación, análisis y uso de
resultados año 2022

Junio de 2023

CONTENIDO

1. ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2022	4
ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN DOCENTE EVALUADA	6
COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES	12
2. ANÁLISIS DE EVALUACIÓN DOCENTES DIRECTIVOS	23
ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADA	23
COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES	28
3. EVALUACIÓN DOCENTES EN PROVISIONALIDAD 2022	32
ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN DOCENTE EVALUADA	32
COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES	37
4. CONCLUSIONES	45
5. RECOMENDACIONES	47

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2022

El presente análisis de resultados tiene como propósito principal ser una herramienta clave en la toma de decisiones para impulsar la mejora de la calidad profesional en el ámbito educativo y contribuir a la excelencia educativa en el Municipio de Itagüí durante el año 2022. Mediante un enfoque estadístico, se realiza un análisis detallado y se examinan diferentes variables que pueden influir en la evaluación anual de docentes y directivos docentes del año 2022, con el fin de identificar las competencias que presentan mayores desafíos y establecer acciones de mejora tanto desde las Instituciones Educativas como desde los programas y áreas de la Secretaría de Educación.

El proceso de evaluación abarcó a todos los docentes y directivos docentes, calculando promedios para las competencias comparables. Además, se realizaron análisis diferenciados por tipo de competencias (funcionales y comportamentales) y se obtuvieron resultados consolidados a partir de las evaluaciones individuales. Esto permite analizar promedios generales agrupándolos según diversas variables, tales como área disciplinar (lenguaje, sociales, matemáticas, etc.), nivel educativo de desempeño (preescolar, básica primaria, básica secundaria y media), grado (1°, 2°, etc.), nivel educativo de los docentes, institución educativa y zona geográfica (rural, urbana), entre otros aspectos relevantes para el contexto.

Asimismo, se realiza un análisis integral de la información, identificando interacciones entre las competencias para determinar posibles causas que expliquen el perfil del grupo de docentes evaluados. Esta identificación adecuada de factores causales permitirá a la Secretaría de Educación, formular estrategias que respondan de manera oportuna y efectiva a las necesidades de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados. El informe final de resultados presenta conclusiones relevantes derivadas de este proceso, identificando aspectos comunes en los planes de desarrollo personal y profesional y estableciendo líneas generales para la capacitación y formación docente, con el objetivo de promover una mejora continua a nivel institucional. Esto se logrará a través de la formulación de Planes de Mejoramiento Institucional (PMI) y a nivel municipal, con el desarrollo del Plan de Apoyo al Mejoramiento (PAM) de la Secretaría de Educación.

Por último, se incluyen orientaciones precisas para el uso y aplicación de este informe. Entre ellas, se destaca la retroalimentación individual, la cual permite evaluar los logros personales en relación con las metas establecidas por la institución educativa y el plan de desarrollo personal y profesional previamente definido.

Cada docente que haya obtenido un resultado insatisfactorio se verá impulsado a establecer un plan de mejora objetivo, en línea con las directrices institucionales y alineado con la Secretaría de Educación. Es fundamental proporcionar retroalimentación sobre los logros personales en relación con las metas de la institución educativa, su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y su enfoque educativo o modelo de innovación, así como su plan de desarrollo personal y profesional.

Para el uso de las instituciones educativas, la Secretaría de Educación, el Ministerio de Educación Nacional, le recomienda lo siguiente:

1. Utilizar este análisis como base para la actualización de la Autoevaluación Institucional, que es fundamental para analizar los resultados alcanzados en relación con las metas establecidas en los planes y proyectos. Estos resultados proporcionarán elementos para la toma de decisiones que se reflejen en acciones incluidas en el Plan Operativo Anual. Todo esto servirá para establecer metas e indicadores en términos de formación, capacitación y actualización docente en el Plan de Mejoramiento Institucional, el cual debe basarse en criterios técnicos que respalden metas y objetivos, así como en estrategias específicas para mejorar las prácticas docentes (por ejemplo, planes de capacitación o políticas de bienestar o formación docente, vinculación con programas del MEN o de la SE).
2. La Secretaría de Educación contará con información fundamental para caracterizar al cuerpo docente y comprender mejor las necesidades de formación y capacitación de los educadores. Con base en esta información, la Secretaría formulará su Plan de Apoyo al Mejoramiento (PAM), priorizando las instituciones que requieran mayor atención y promoviendo el intercambio de experiencias exitosas. Además, el comité de formación y capacitación docente dispondrá de información valiosa para definir prioridades en el diseño e implementación de acciones de formación para el año en curso.
3. A nivel nacional, los resultados de la evaluación de desempeño del municipio contribuyen al diagnóstico general de las competencias de los docentes y directivos docentes en Colombia. Con esta información, el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas para promover y fortalecer el desarrollo profesional docente.
4. Además, esta información es útil para orientar a las escuelas normales superiores y facultades de educación, en el diseño de currículos más pertinentes que respondan a las necesidades del municipio, el país y la sociedad en las condiciones actuales.

5. Los resultados de la evaluación de desempeño son de utilidad para los programas de formación, capacitación y actualización de los docentes en servicio.

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

ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN DOCENTE EVALUADA

En esta sección, se presentan los resultados de la evaluación de desempeño docente en los años 2019, 2020, 2021 y 2022. Los gráficos muestran el número total de docentes evaluados en cada año, desglosados por género femenino y masculino, así como por la ubicación de las instituciones educativas en zonas rurales o urbanas. Además, se presenta una distribución detallada del número de docentes evaluados por institución educativa, escalafón y área. Estos datos son de gran relevancia para comprender la composición y la evolución de la población docente en el periodo analizado, permitiendo identificar patrones y tendencias importantes. A través de estos gráficos, se podrá visualizar de manera clara y concisa la distribución de los docentes evaluados y establecer comparativas entre los años, género, ubicación y características de las instituciones educativas.



Ilustración 1. Número de docentes evaluados por año.

En el año 2022, se evaluaron 674 docentes. Aunque hubo una ligera disminución en comparación con el año anterior, el número sigue siendo significativo y refleja el compromiso continuo de las instituciones educativas en la evaluación del desempeño docente. Representan más del 50% de la planta docente municipal.

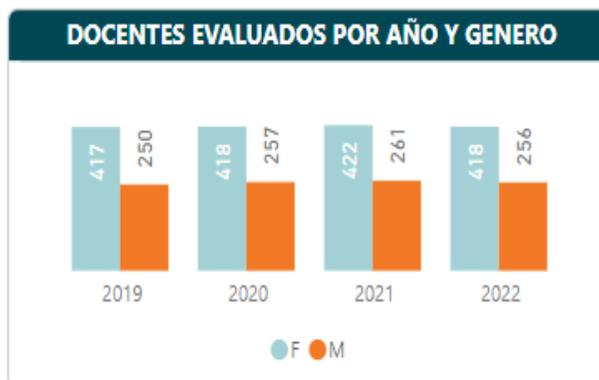


Ilustración 2. Número de docentes evaluados por año y género.

En cuanto a la distribución de docentes evaluados por año y género, podemos observar una participación equilibrada entre hombres y mujeres en cada uno de los años evaluados. En el año 2022, se evaluaron 418 docentes mujeres y 256 hombres, nuevamente reflejando una distribución muy similar entre ambos géneros.

Este equilibrio en la participación de docentes de género femenino y masculino en el proceso de evaluación demuestra un compromiso por parte de la institución educativa en promover la igualdad de oportunidades y reconocer la labor de todos los docentes, independientemente de su género.



Ilustración 3. Número de docentes evaluados por año y por zona.

En el último año analizado, 2022, se evaluaron 55 docentes en la zona rural y 619 docentes en la zona urbana, manteniendo una proporción similar a los años anteriores.

Estos resultados nos indican que la mayoría de los docentes evaluados se encuentran en la zona urbana, lo cual puede deberse a una mayor concentración de instituciones

educativas en esta área. Sin embargo, es importante destacar la importancia de asegurar una participación equitativa de los docentes de la zona rural en el proceso de evaluación, considerando las particularidades y necesidades específicas de dicha zona.

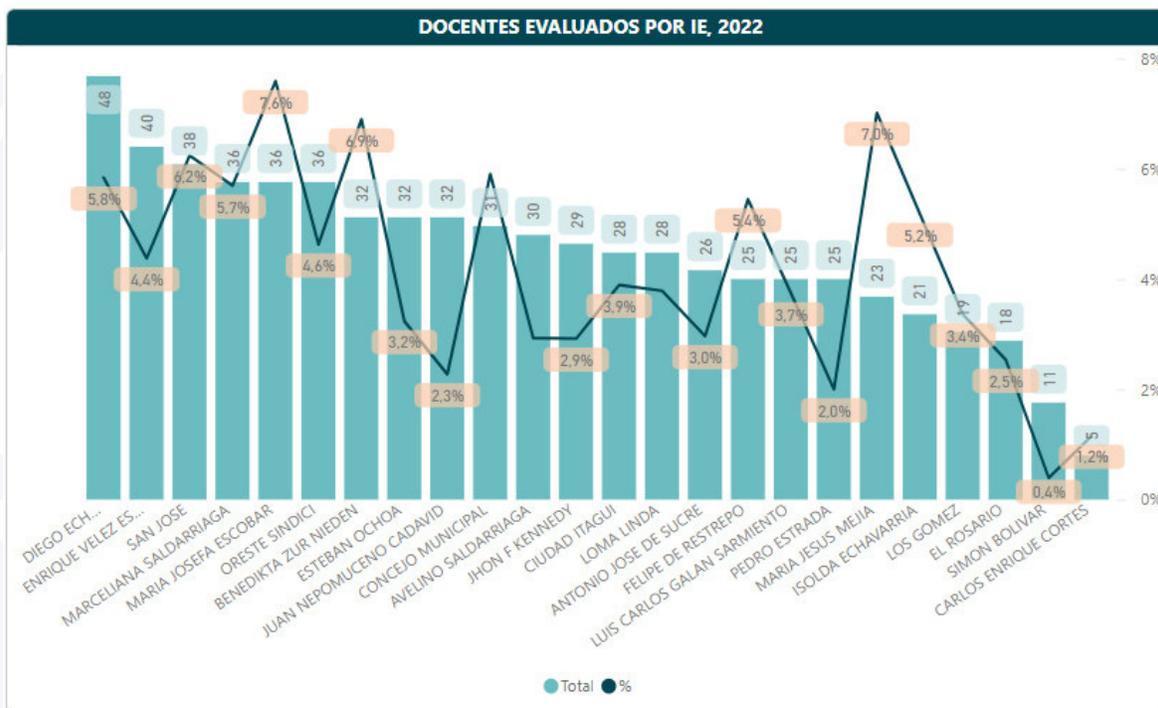


Ilustración 4. Número de docentes evaluados por IE.

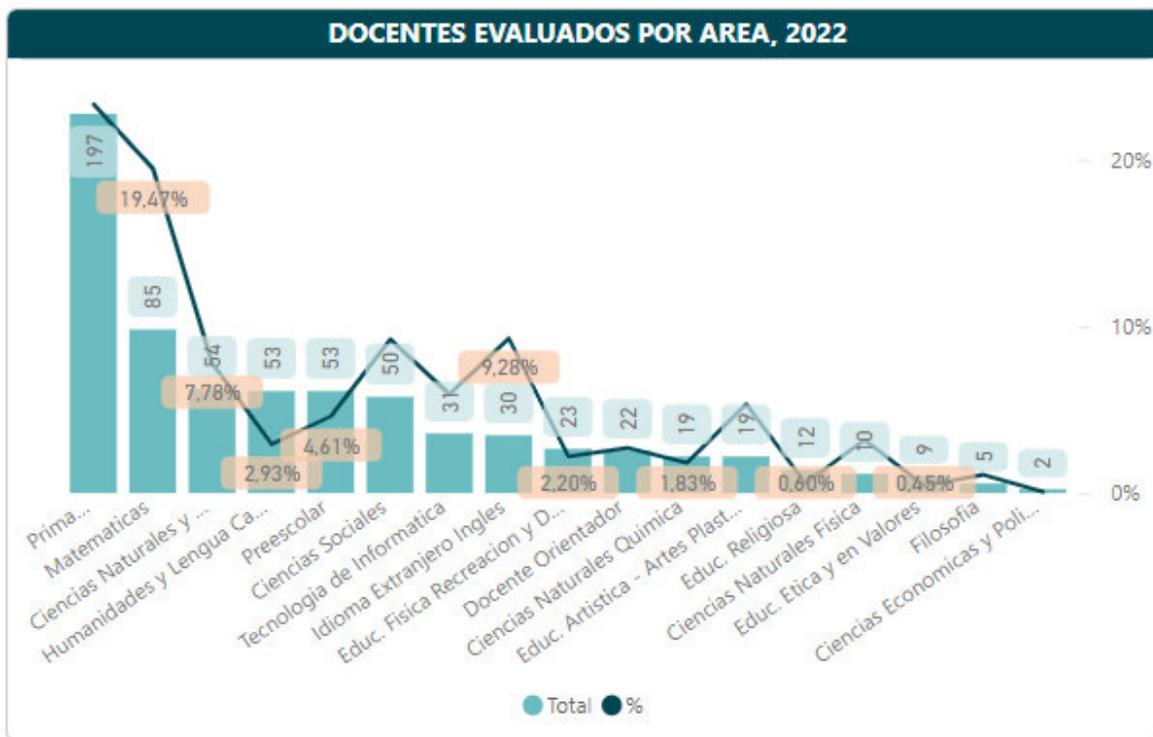


Ilustración 5. Número de docentes evaluados por área.

Para la vigencia 2022, las instituciones educativas con mayor número de docentes evaluados son: Diego Echavarría Misas, Enrique Vélez Escobar y San José.

En cuanto a las áreas, el 30% de los docentes evaluados son de primaria y el 13% de matemáticas, seguido por ciencias naturales, humanidades y lengua castellana y preescolar.

TOTAL DOCENTES POR GRADO ESCALAFON Y AREA 2022																					
AREA 1	1A	1B	1C	2A	2AE	2AM	2B	2BE	2BM	2C	2CE	2CM	2D	2DE	2DM	3AD	3AM	3BM	3CM	3DM	Total
Primaria	6	6	4	20	5	10	22	20	23	12	6	6	3	5	5		6	22	11	5	197
Matemáticas				9	3	10	9	4	8	1		3	1	1	1	1	19	10	5		85
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental				3	3	10	5	2	4	1	2				1		14	5	2	2	54
Humanidades y Lengua Castellana				3	2	5	4	5	5	3	2	2		2			6	4	5	5	53
Preescolar		1	1	1	1		3	9	3	6	6	3	2	4	2		4	1	2	4	53
Ciencias Sociales				4	4	1	9	4	7	2		3					6	4	5	1	50
Tecnología de Informática				4	3	2	1	4	4	2	1	2					5	2	1		31
Idioma Extranjero Ingles				9	3	3	2	2	2	2	1	1	1				2	1	1		30
Educ. Física Recreación y Deporte				2			6	2	1	1	3	2	1	1	1				1	2	23
Docente Orientador					1	1	1		2	1		3					3	8	2		22
Ciencias Naturales Química				2				1	2	2		1	1		1		1	2	5	1	19
Educ. Artística - Artes Plásticas				3	1	4	1	2			2	1					3		1	1	19
Educ. Religiosa				1	1		2	1	2	1	2						2				12
Ciencias Naturales Física				2		1		2			1						4				10
Educ. Ética y en Valores				1		1			1	1	1	1					3				9
Filosofía				1		1		2				1									5
Ciencias Económicas y Política							1												1		2
Total	6	7	5	65	27	49	66	60	64	35	27	29	9	13	11	1	78	59	42	21	674

Ilustración 6. Número total docentes por grado escalafón y área.

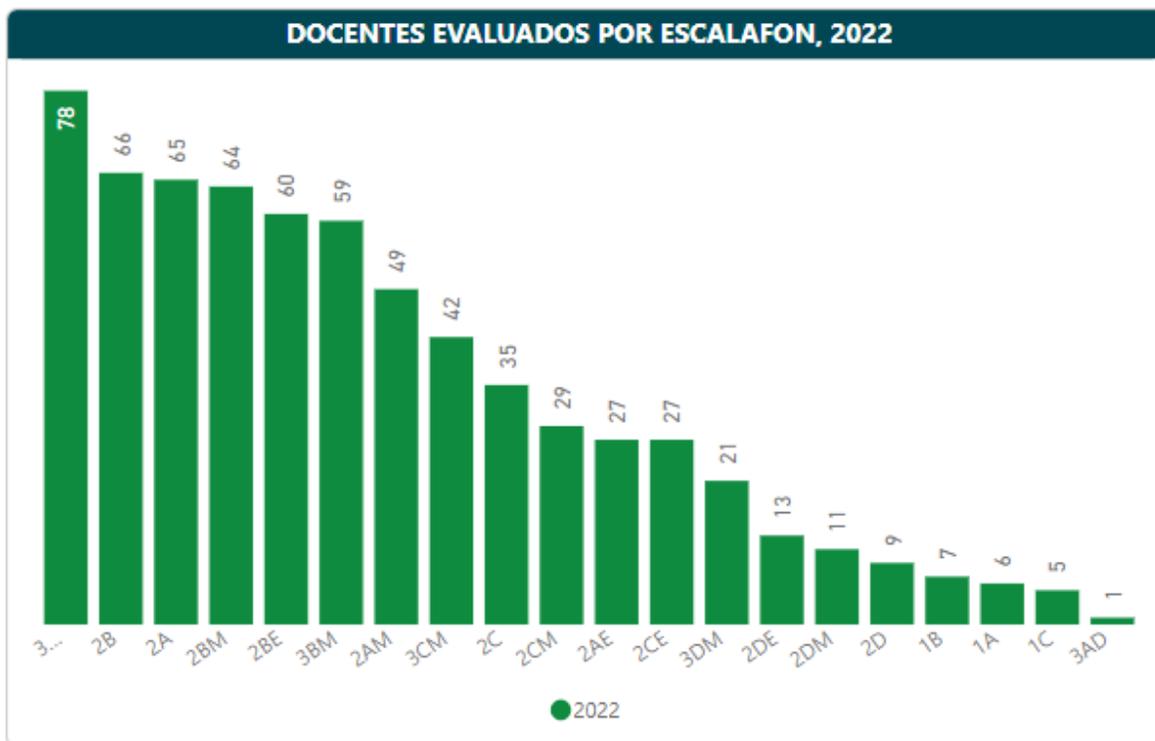


Ilustración 7. Número de docentes evaluados por escalafón.

En cuanto a los escalafones de los docentes evaluados, se observa que el 18,84% (127 docentes) cuentan con especialización, lo cual demuestra un nivel de formación académica adicional. Por otro lado, el 52,37% (353 docentes) han alcanzado el grado de maestría, lo que indica un compromiso con la actualización y el desarrollo profesional. Es importante destacar que el 0,14% (1 docente) ha obtenido el máximo grado de formación académica con un doctorado. Por último, el 28,63% (193 docentes) no posee ningún tipo de posgrado o especialización. Estos datos reflejan la diversidad en el nivel de formación académica de los docentes evaluados, evidenciando la presencia de una considerable proporción de docentes con formación avanzada, pero también la necesidad de fortalecer la capacitación en aquellos que no cuentan con posgrados o especializaciones.

COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

Las competencias funcionales se refieren a las responsabilidades específicas que los docentes y directivos docentes deben desempeñar, según lo establecido por la ley y los reglamentos. Estas competencias representan el 70% de la evaluación total.

Estas competencias se manifiestan a través de las acciones intencionales llevadas a cabo por los docentes y directivos docentes en distintas áreas de la gestión institucional. Estas áreas están definidas en el instrumento de autoevaluación institucional propuesto por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y son fundamentales para el diseño de planes de mejoramiento. Estas áreas incluyen: dirección, académica, administrativa y comunitaria. En la evaluación, el 70% de las competencias funcionales se puede distribuir entre estas áreas de gestión, de acuerdo con las prioridades de desarrollo personal y profesional del docente o directivo docente evaluado.

PROMEDIO GENERAL DE COMPETENCIAS EVALUADAS				
AÑO_	ADMINISTRATIVA	ACADEMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL
2019	90,6	91,02	90,48	91,21
2020	93,5	93,58	93,20	93,37
2021	93,2	93,48	93,45	93,50
2022	93,5	93,71	93,40	93,64
Total	92,7	92,95	92,64	92,94

Ilustración 8. Promedio general de competencias evaluadas.

Para el total de competencias evaluadas, el periodo 2019-2022, las competencias ADMINISTRATIVA, ACÁDEMICA y COMUNITARIA, registran un mejoramiento con un leve crecimiento del promedio obtenido por los docentes en cada una de ellas.

La competencia COMPORTAMENTAL por su parte registra una disminución para este periodo de análisis.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA ACADÉMICA					
AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	1%	4%	16%	79%	100%
2020	0%	1%	10%	89%	100%
2021	0%	1%	9%	89%	100%
2022	0%	1%	9%	90%	100%
Total	0%	2%	11%	87%	100%

Ilustración 9. Distribución porcentual por competencia académica por año.



Ilustración 10. Número de maestros por nivel de las subcategorías de la competencia académica.

Para el caso específico de la competencia ACÁDEMICA, en el nivel sobresaliente para la vigencia 2022, se ubicaron el 90% de los docentes un 1% más que en la vigencia 2021 y 2020 y un 11% respecto a 2019.

En la subcategoría Planeación y Organización académica, se ubica el mayor número de docentes en el nivel sobresaliente, identificándose esta como una fortaleza de los docentes en el municipio.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA ADMINISTRATIVA					
AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	1%	5%	15%	79%	100%
2020	0%	1%	11%	88%	100%
2021	0%	1%	9%	89%	100%
2022	0%	1%	9%	90%	100%
Total	0%	2%	11%	86%	100%



Ilustración 11. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia administrativa.

Para el caso específico de la competencia ADMINISTRATIVA, el nivel sobresaliente para la vigencia 2022, se ubicaron el 90% de los docentes un 1% más que en la vigencia 2021 y un 11% respecto a 2019. Se destaca que el nivel satisfactorio y satisfactorio superior, tienen una disminución sostenida para el periodo de análisis, consistente con el crecimiento de la categoría sobresaliente.

La subcategoría, seguimiento de procesos, fue la que mayor número de docentes albergó en el nivel sobresaliente (604).

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMUNITARIA

AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	1%	5%	17%	77%	100%
2020	0%	1%	14%	85%	100%
2021	0%	1%	10%	89%	100%
2022	0%	1%	10%	89%	100%
Total	0%	2%	13%	85%	100%



Ilustración 12. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.

En cuanto a la competencia COMUNITARIA, para la vigencia 2022 se ubicaron en el nivel sobresaliente el 89% de los docentes, esto es un 12% más respecto a 2019.

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

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMPORTAMENTAL					
AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	0%	4%	13%	82%	100%
2020	0%	1%	11%	87%	100%
2021	0%	1%	9%	90%	100%
2022	0%	1%	9%	89%	100%
Total	0%	2%	11%	87%	100%

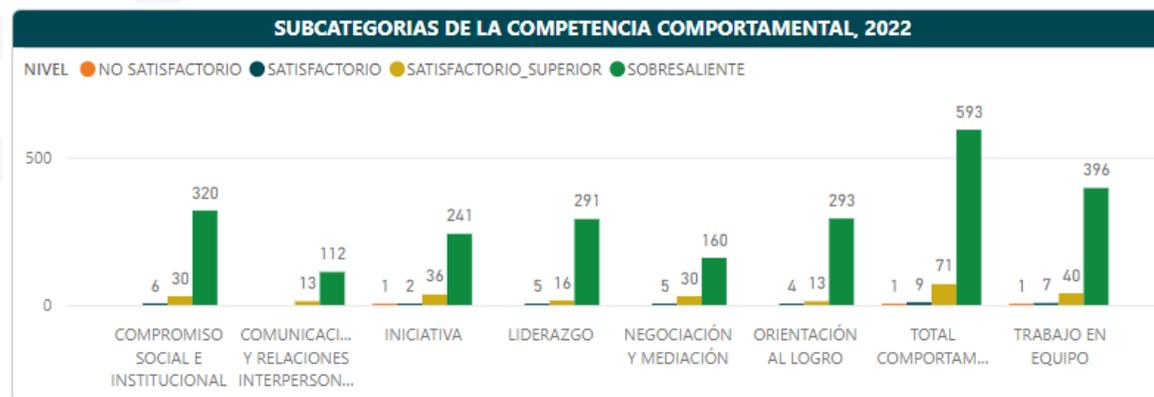


Ilustración 13. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental.

La competencia COMPORTAMENTAL registra el 89% de los docentes evaluados en el nivel sobresaliente, esta competencia evidencia un mejoramiento en la categoría “satisfactorio” entre el periodo 2019 y 2022 (paso del 4% al 1%), lo que permite inferir que los docentes del municipio se han fortalecido en estos aspectos.

La subcategoría trabajo en equipo, registra el mayor número de docentes en el nivel sobresaliente (396), seguida de la subcategoría compromiso social e institucional (320).

Por su parte la subcategoría comunicación y relaciones interpersonales, es la que menor número de docentes registra en el nivel sobresaliente.

IE	ADMINISTRATIVA	ACADEMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL	PROMEDIO TOTAL PONDERADO
JHON F KENNEDY	↑ 98,2	↑ 99,27	↑ 98,86	↑ 99,40	↑ 99,06
ESTEBAN OCHOA	↑ 97,8	↑ 97,67	↑ 97,08	↑ 96,21	↑ 97,15
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	↑ 96,1	↑ 94,67	↑ 97,50	↑ 97,96	↑ 96,35
DIEGO ECHAVARRIA MISAS	↑ 95,8	↑ 95,87	↑ 95,75	↑ 95,86	↑ 95,85
MARIA JESUS MEJIA	↑ 95,4	↑ 95,43	↑ 95,43	↑ 95,43	↑ 95,43
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	↑ 94,8	↑ 94,86	↑ 94,77	↑ 95,16	↑ 94,93
SIMON BOLIVAR	↑ 94,2	↑ 93,66	↑ 96,23	↑ 96,00	↑ 94,86
CIUDAD ITAGUI	↑ 94,5	↑ 94,78	↑ 94,18	↑ 95,19	↑ 94,73
JUAN NEPOMUCENO CADAVID	↑ 93,7	↑ 94,80	↑ 93,71	→ 94,32	↑ 94,33
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR	↑ 94,4	↑ 94,51	↑ 93,88	→ 93,99	↑ 94,28
PEDRO ESTRADA	↑ 93,8	↑ 93,84	↑ 93,84	→ 93,84	↑ 93,84
SAN JOSE	↑ 93,8	↑ 93,80	↑ 93,82	→ 93,79	↑ 93,80
MARCELIANA SALDARRIAGA	→ 92,5	↑ 93,34	→ 92,69	→ 93,62	↑ 93,13
MARIA JOSEFA ESCOBAR	→ 92,4	↑ 92,82	↑ 93,60	→ 92,38	↑ 92,73
CONCEJO MUNICIPAL	→ 92,5	→ 92,43	→ 91,11	→ 94,01	→ 92,71
ISOLDA ECHAVARRIA	→ 92,0	→ 92,44	→ 92,52	→ 93,44	→ 92,69
ORESTE SINDICI	→ 92,2	→ 92,32	→ 92,67	→ 92,88	→ 92,55
FELIPE DE RESTREPO	→ 91,1	→ 91,57	→ 92,02	→ 91,44	→ 91,56
EL ROSARIO	→ 90,8	→ 92,15	→ 89,86	→ 91,39	→ 91,32
LOS GOMEZ	→ 91,9	→ 91,88	→ 88,77	→ 90,99	→ 90,99
AVELINO SALDARRIAGA	→ 90,7	→ 90,61	→ 90,47	→ 90,62	→ 90,61
CARLOS ENRIQUE CORTES	→ 89,8	→ 90,75	→ 92,00	→ 89,80	→ 90,51
LOMA LINDA	→ 89,9	→ 89,78	→ 89,57	↓ 88,95	→ 89,50
ANTONIO JOSE DE SUCRE	→ 89,5	→ 90,00	→ 86,13	↓ 84,45	→ 87,47
Total	93,5	93,71	93,40	93,64	93,60

Ilustración 14. Consolidado de competencias funcionales

Al analizar los resultados de los promedios ponderados de la evaluación por competencias en cada institución educativa, se observa una variabilidad en el desempeño. Las instituciones destacadas con los promedios más altos son la I.E John F Kennedy con un promedio de 99,06, seguida de la I.E Esteban Ochoa con 97,15 y la I.E Benedikta Zur Nieden con 96,35. Estas instituciones demuestran un excelente nivel de dominio en las competencias evaluadas.

Por otra parte, las instituciones educativas Loma Linda y Antonio José de Sucre, se ubican por debajo de los 90 puntos en el promedio ponderado. En términos generales 11 de las 24 instituciones educativas, registran promedios ponderados inferiores al 93.6, que es el promedio municipal. Estas instituciones presentan un nivel aceptable de dominio de las competencias evaluadas, pero aún existen oportunidades claras de mejora.

Es importante destacar que estas instituciones aún tienen áreas de mejora identificables en relación con ciertas competencias específicas. Para lograr un mayor desarrollo en estas áreas, se recomienda implementar estrategias de mejora centradas en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos necesarios para el fortalecimiento de la competencia.

El análisis detallado de los resultados y la implementación de planes de acción específicos permitirán a estas instituciones elevar su nivel de desempeño y contribuir al mejoramiento general de la calidad educativa en el municipio.

Tras examinar las puntuaciones de desempeño de los docentes en cada Institución Educativa (IE), se llega a la conclusión de que el puntaje promedio en la escala de calificación para cada competencia es de 93 puntos durante el año 2022. Este promedio se mantiene en línea con el alcanzado en 2021. Estos resultados posicionan a los docentes del municipio en un nivel destacado de desempeño.

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO _SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		3%	29%	67%	100%
AVELINO SALDARRIAGA	0%	2%	20%	78%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	2%	8%	13%	77%	100%
CARLOS ENRIQUE CORTES			8%	93%	100%
CIUDAD ITAGUI		1%	2%	97%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		6%	18%	76%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS		0%	4%	95%	100%
EL ROSARIO		2%	17%	82%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR		0%	8%	92%	100%
ESTEBAN OCHOA	0%	1%	2%	96%	100%
FELIPE DE RESTREPO	0%	4%	11%	84%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA		0%	16%	84%	100%
JHON F KENNEDY		2%	5%	94%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID		0%	4%	96%	100%
LOMA LINDA	1%	2%	20%	77%	100%
LOS GOMEZ	1%	5%	39%	55%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO			2%	98%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA	1%	1%	15%	83%	100%
MARIA JESUS MEJIA			3%	97%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR	0%	1%	10%	89%	100%
ORESTE SINDICI		1%	19%	80%	100%
PEDRO ESTRADA			6%	94%	100%
SAN JOSE				100%	100%
SIMON BOLIVAR	1%	2%	5%	93%	100%
Total	0%	2%	11%	87%	100%

Ilustración 15. Resultado porcentual competencia académica.

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_ SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		3%	35%	62%	100%
AVELINO SALDARRIAGA	1%	1%	17%	82%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	4%	8%	10%	78%	100%
CARLOS ENRIQUE CORTES			7%	93%	100%
CIUDAD ITAGUI		1%	4%	95%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		7%	21%	72%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS			4%	96%	100%
EL ROSARIO		3%	15%	82%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR		1%	7%	93%	100%
ESTEBAN OCHOA	1%	1%	3%	95%	100%
FELIPE DE RESTREPO		6%	11%	83%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA		1%	13%	86%	100%
JHON F KENNEDY	0%	1%	4%	94%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID		1%	7%	92%	100%
LOMA LINDA	1%	1%	21%	77%	100%
LOS GOMEZ	2%	7%	36%	55%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO			3%	97%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA	1%	4%	16%	80%	100%
MARIA JESUS MEJIA			3%	97%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR	0%	0%	9%	90%	100%
ORESTE SINDICI		2%	19%	79%	100%
PEDRO ESTRADA			6%	94%	100%
SAN JOSE			0%	100%	100%
SIMON BOLIVAR			5%	95%	100%
Total	0%	2%	11%	86%	100%

Ilustración 16. Resultado porcentual competencia administrativa.

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
	0%	2%	5%	93%	100%
ANTONIO JOSE DE SUCRE		4%	48%	49%	100%
AVELINO SALDARRIAGA		1%	15%	85%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	2%	6%	9%	83%	100%
CARLOS ENRIQUE CORTES			4%	96%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		11%	22%	67%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS		0%	5%	95%	100%
EL ROSARIO		1%	16%	83%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR		1%	8%	91%	100%
ESTEBAN OCHOA	1%	1%	6%	93%	100%
FELIPE DE RESTREPO	1%	3%	14%	81%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA		1%	15%	84%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID		1%	6%	93%	100%
LOMA LINDA	1%	3%	20%	77%	100%
LOS GOMEZ	1%	10%	53%	36%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO			3%	97%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA		2%	16%	82%	100%
MARIA JESUS MEJIA			3%	97%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR		0%	15%	85%	100%
ORESTE SINDICI	0%	3%	19%	78%	100%
PEDRO ESTRADA			6%	94%	100%
SAN JOSE				100%	100%
SIMON BOLIVAR	1%	1%	3%	96%	100%
Total	0%	2%	13%	85%	100%

Ilustración 17. Resultado porcentual competencia comunitaria.

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE	1%	5%	41%	53%	100%
AVELINO SALDARRIAGA		1%	19%	80%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	1%	7%	9%	83%	100%
CARLOS ENRIQUE CORTES			7%	93%	100%
CIUDAD ITAGUI		1%	3%	97%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		5%	13%	83%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS			4%	96%	100%
EL ROSARIO		2%	10%	88%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR		2%	9%	89%	100%
ESTEBAN OCHOA	1%	1%	3%	96%	100%
FELIPE DE RESTREPO	1%	4%	9%	87%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA			11%	89%	100%
JHON F KENNEDY	1%	1%	1%	96%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID		1%	2%	97%	100%
LOMA LINDA		2%	26%	72%	100%
LOS GOMEZ	1%	6%	34%	60%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO			6%	94%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA		2%	16%	81%	100%
MARIA JESUS MEJIA			3%	97%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR	1%	1%	11%	88%	100%
ORESTE SINDICI		3%	14%	83%	100%
PEDRO ESTRADA			6%	94%	100%
SAN JOSE			0%	100%	100%
Total	0%	2%	11%	87%	100%

Ilustración 18. Resultado porcentual competencia comportamental.

ANÁLISIS DE EVALUACIÓN DIRECTIVOS DOCENTES

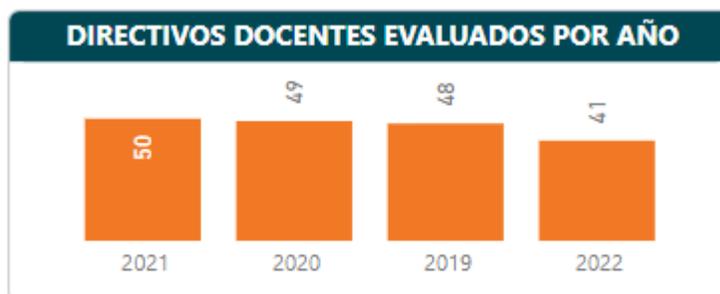


Ilustración 19. Número de directivos docentes evaluados por año.

En el período de evaluación, se observa una variación en el número de directivos docentes evaluados en el Municipio de Itagüí. En el año 2022 se observó una ligera disminución en la cantidad de directivos docentes evaluados, con un total de 41. Estas cifras reflejan la participación en el proceso de evaluación de desempeño, lo cual es fundamental para promover la mejora continua en la calidad de la gestión educativa.



Ilustración 20. Número de docentes directivos por género.

En el año 2022, se observa una disminución en la cantidad de directivos docentes evaluados con respecto a los años anteriores, con 22 directivos docentes de género femenino y 19 de género masculino evaluados. Aunque la participación se redujo, sigue existiendo una proporción equilibrada de género en el proceso de evaluación.

Estos resultados demuestran el compromiso y la participación tanto de directivas docentes femeninas como masculinas en el proceso de evaluación de desempeño, lo cual es fundamental para asegurar una gestión educativa de calidad y promover la equidad de género en el ámbito educativo.



Ilustración 21. Número de directivos docentes evaluados por zona.

En el año 2022, se observa una disminución en la cantidad de directivos docentes evaluados con respecto a los años anteriores, con ningún directivo docente evaluado en zona rural y 41 en zona urbana. Esta reducción puede indicar diferentes circunstancias o factores que pueden haber afectado la participación de los directivos docentes en zonas rurales durante ese año.

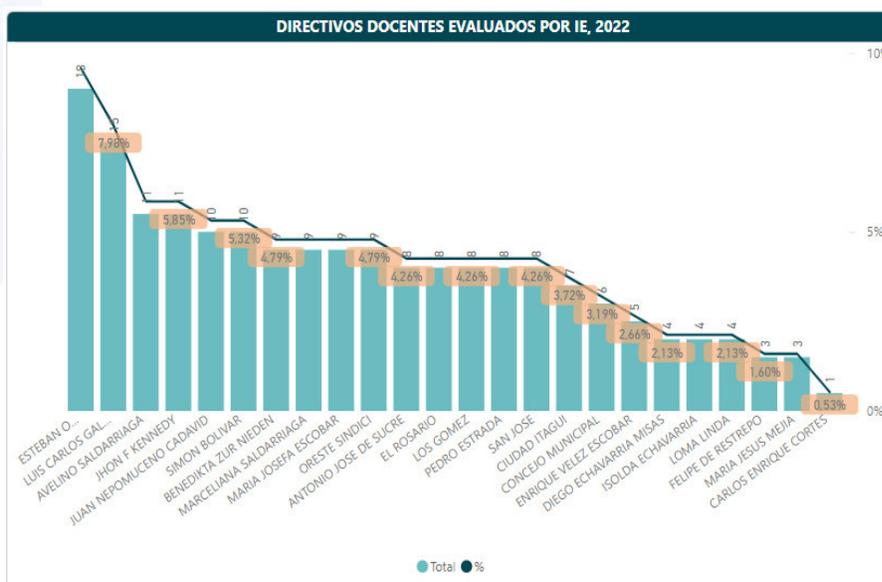


Ilustración 22. Número de directivos docentes evaluados por IE.



Ilustración 23. Número de directivos docentes evaluados por escalafón.

En el grupo de directivos docentes evaluados, se identificaron diferentes niveles de formación académica. De acuerdo con los resultados, se observa lo siguiente:

31 directivos docentes evaluados cuentan con el grado de maestría. Esta cifra representa un porcentaje significativo de directivos docentes con una formación avanzada en su campo de especialización.

7 directivos docentes evaluados cuentan con especialización. Aunque en menor medida que los directivos con maestría, estos resultados muestran un número considerable de profesionales que han buscado ampliar su formación en un área específica de interés.

3 directivos docentes evaluados no cuentan con ningún tipo de especialización ni posgrado. Estos resultados resaltan la importancia de seguir promoviendo la formación continua y la actualización de conocimientos en el campo educativo. Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a estos directivos docentes puede ser clave para fortalecer sus competencias y mejorar su desempeño en el ámbito de la gestión educativa.

En conclusión, es alentador observar que una proporción significativa de directivos docentes evaluados cuenta con una formación académica avanzada, lo cual puede

contribuir a la toma de decisiones informadas y al liderazgo efectivo en las instituciones educativas. Sin embargo, también es importante continuar promoviendo la formación y especialización de los directivos docentes que aún no han tenido la oportunidad de obtener un posgrado. Esto ayudará a fortalecer sus habilidades y conocimientos, brindándoles herramientas adicionales para abordar los desafíos educativos y mejorar la calidad de la gestión en el ámbito escolar.



Ilustración 24. Número de directivos docentes evaluados por área.

TOTAL DIRECTIVOS DOCENTES POR GRADO ESCALAFON Y AREA 2022			
ESCALAFON	Coordinador	Rector Institucion Educativa Completa	Total
3AM	5	1	6
3DM	3	3	6
2BE	4		4
2BM	4		4
2CM	3	1	4
3CM	4		4
2AM	3		3
2AE	2		2
2D	2		2
2DM	2		2
3BM	2		2
2C		1	1
2CE	1		1
Total	35	6	41

Ilustración 25. Número total de directivos docentes por grado, escalafón y área.

Para la vigencia 2022, fueron evaluados 41 directivos docentes de 22 Instituciones Educativas Oficiales, de estos el 53% (22) son mujeres.

Se observa una ligera disminución del total de directivos evaluados para 2022, respecto a 2019 (-7).

En cuanto al cargo, el 85% ejerce como coordinador, y el restante correspondiente a rectores de Instituciones Educativas.

Las Instituciones Educativas Esteban Ochoa y Luis Carlos Galán, registran el mayor número de docentes evaluados.

COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

PROMEDIO GENERAL DE COMPETENCIAS EVALUADAS				
AÑO_	ADMINISTRATIVA	ACADEMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL
2019	94,76	94,00	94,49	95,03
2020	95,97	95,52	96,00	96,77
2021	96,42	96,26	96,37	96,49
2022	95,08	94,74	95,51	95,18
Total	95,59	95,16	95,60	95,90

Ilustración 26. Promedio general de competencias evaluadas.

Para el total de competencias evaluadas en directivos docentes, en el periodo 2022, las competencias COMUNITARIA Y COMPORTAMENTAL, obtuvieron los mayores promedios en el nivel sobresaliente.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA DIRECTIVA				
AÑO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019		9%	91%	100%
2020		6%	94%	100%
2021	1%	1%	98%	100%
2022		9%	91%	100%
Total	0%	6%	94%	100%

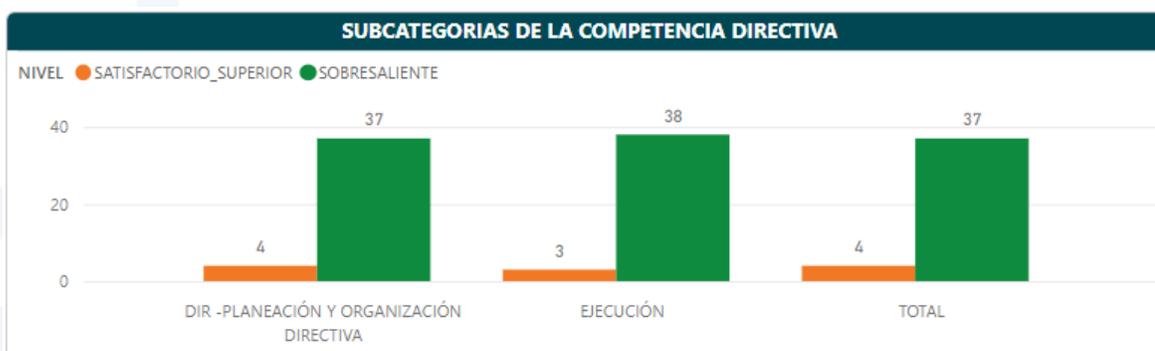


Ilustración 27. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia directiva.

Para el caso específico de la competencia DIRECTIVA, el 91% de los directivos docentes, se ubicaron en el nivel sobresaliente, registrándose una disminución aproximada del 7%, respecto al 2021 (un directivo docente).

En cuanto a las subcategorías de la competencia directiva, no se evidencian diferencias significativas respecto al número de personas en la categoría sobresaliente.

0

Ilustración 28. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.

En cuanto a la competencia COMUNITARIA, el nivel sobresaliente para la vigencia 2022, se ubicaron el 95% de los docentes un 4% menos respecto a 2021.

La subcategoría Comunicación Institucional, registra el mayor número de directivos docentes en el nivel sobresaliente (40), evidenciando ésta como fortaleza entre los directivos docentes del municipio.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMPORTAMENTAL			
AÑO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	7%	93%	100%
2020	4%	96%	100%
2021	4%	96%	100%
2022	12%	88%	100%
Total	7%	93%	100%

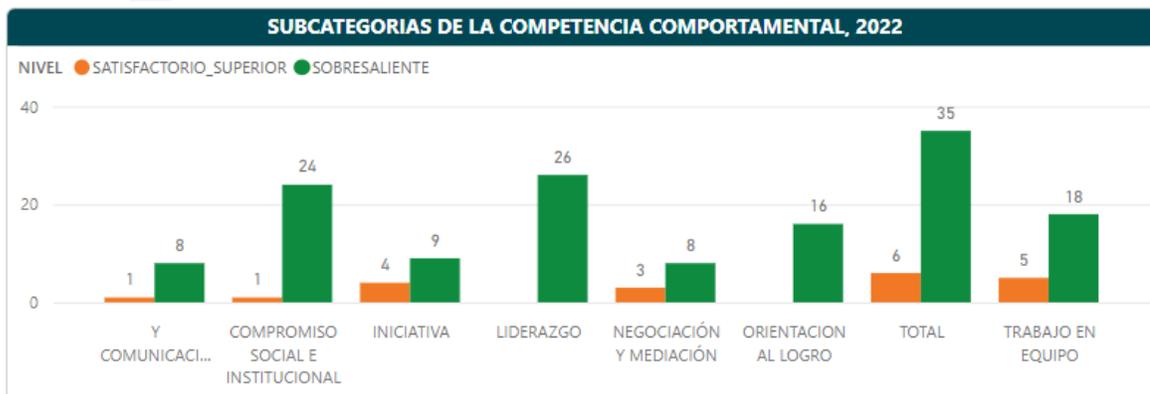


Ilustración 29. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental.

La competencia COMPORTAMENTAL, para el 2022 registra el 88% de los docentes evaluados en el nivel sobresaliente, esta competencia registra un comportamiento decreciente respecto a las vigencias 2020 y 2021.

La subcategoría liderazgo, compromiso social y trabajo en equipo, registra el mayor número de directivos en el nivel sobresaliente.



EVALUACIÓN DOCENTES EN PROVISIONALIDAD 2022

ANÁLISIS DE POBLACIÓN DOCENTE EN PROVISIONALIDAD

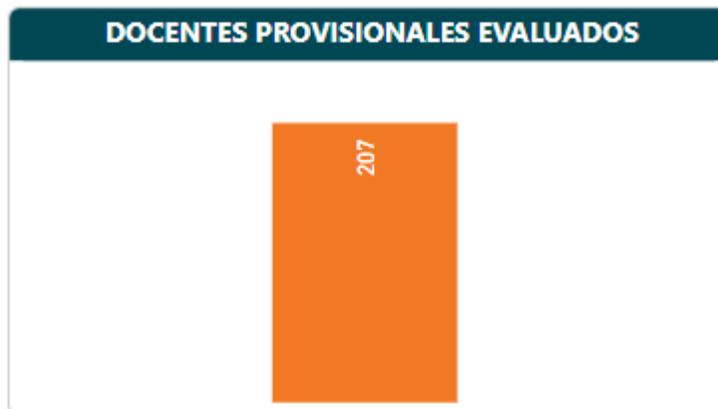


Ilustración 30. Número de docentes provisionales evaluados.

Se evaluaron un total de 207 docentes provisionales. Esta cifra representa el número de docentes que participaron en el proceso de evaluación dentro del período analizado.

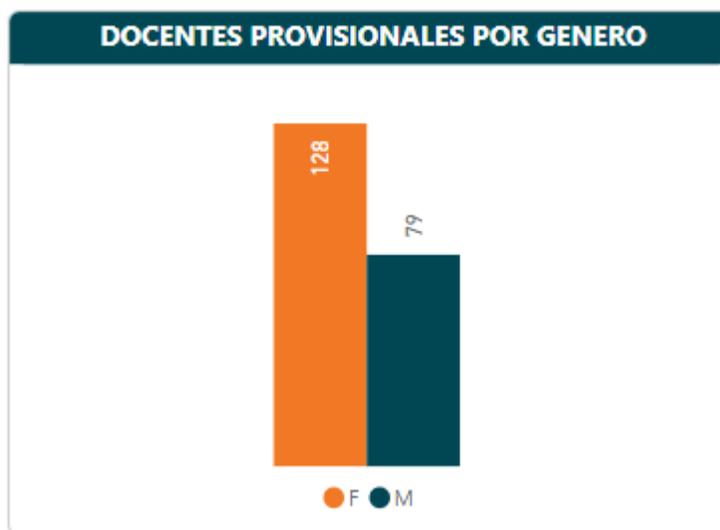


Ilustración 31. Número de docentes provisionales evaluados por género.

Para la vigencia 2022, fueron evaluados 207 docentes en provisionalidad en las 24 Instituciones Educativas Oficiales, de estos 61% (128) son mujeres.

De los docentes provisionales evaluados, 128 son de género femenino y 79 son de género masculino. Esto nos brinda una visión de la distribución por género en la población de docentes provisionales evaluados.

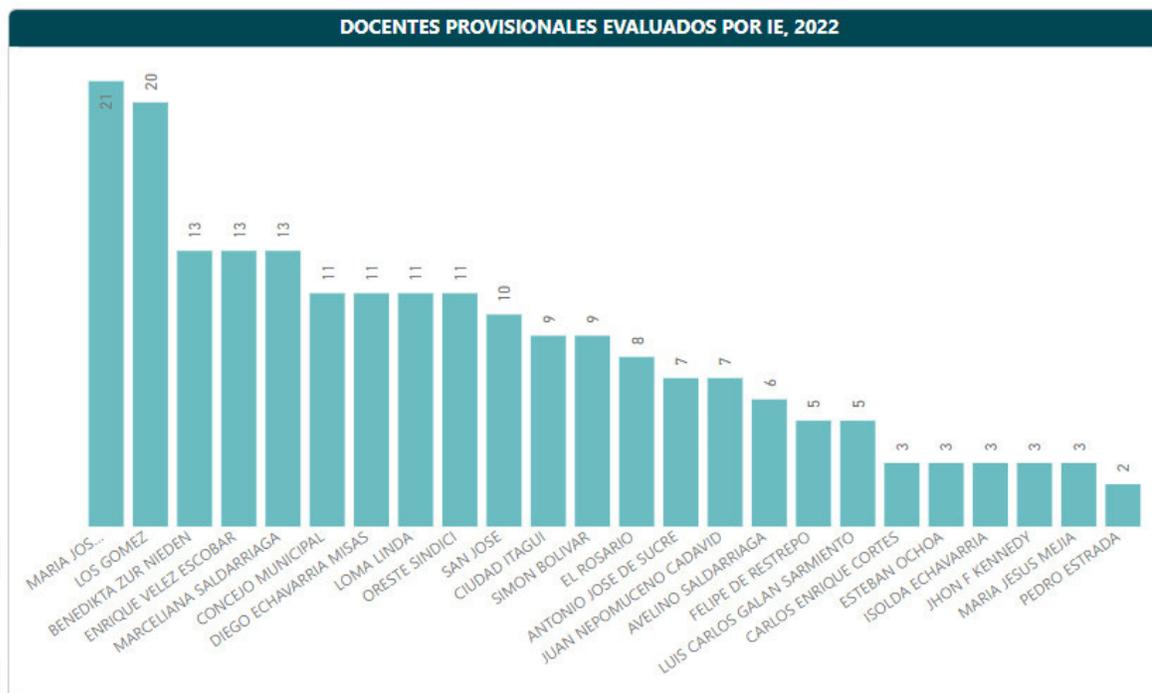


Ilustración 32. Número de docentes provisionales evaluados por IE.

El 20% de los docentes evaluados, ejercen sus funciones en la zona rural, en las IE María Josefa Escobar y los Gómez.

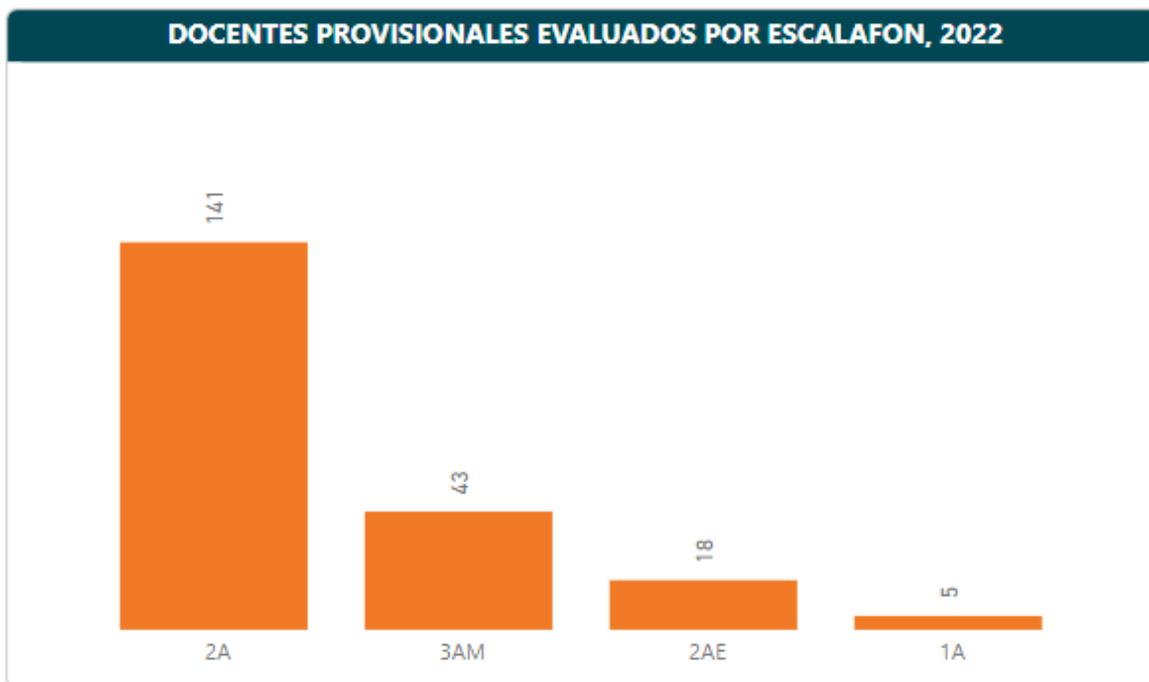


Ilustración 33. Número de docentes provisionales evaluados por escalafón.

En cuanto al escalafón de los docentes provisionales evaluados, encontramos que 146 de ellos no cuentan con ninguna especialización ni posgrado. Por otro lado, 43 docentes provisionales tienen una maestría y 18 docentes cuentan con una especialización.

Estos datos nos permiten tener una visión general de la población de docentes provisionales evaluados. A partir de aquí, podremos realizar un análisis más detallado y extraer conclusiones relevantes sobre el desempeño y las características de este grupo en particular.

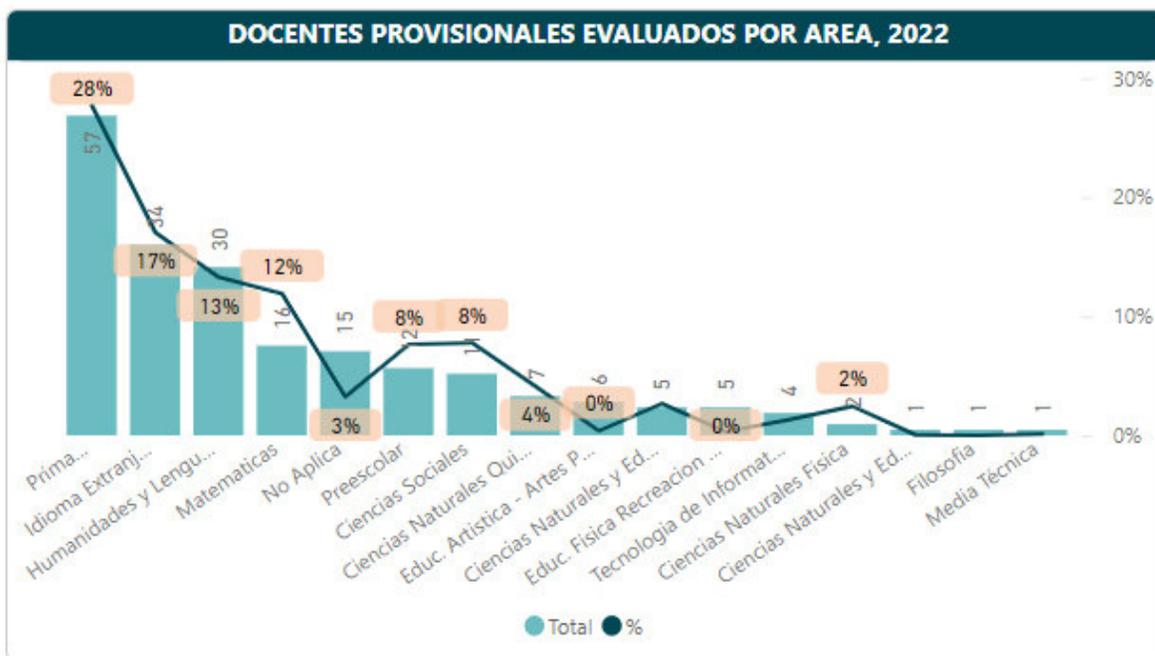


Ilustración 34. Número total de docentes provisionales evaluados por área.

En cuanto a las áreas el 28% de los docentes provisionales evaluados, corresponden el área de primaria, el 17% idioma extranjero inglés y el 13% a Humanidades y Lenguaje.

DOCENTES PROVISIONALES POR GRADO ESCALAFON Y AREA 2022					
AREA EDUCATIVA	1A	2A	2AE	3AM	Total
Ciencias Naturales Fisica				1%	1%
Ciencias Naturales Quimica		3%		0%	3%
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental		1%		1%	2%
Ciencias Naturales y Educación Ambiental		0%			0%
Ciencias Sociales		3%	1%	1%	5%
Educ. Artística - Artes Plásticas		1%	1%	1%	3%
Educ. Física Recreación y Deporte		1%		1%	2%
Filosofía		0%			0%
Humanidades y Lengua Castellana		13%		2%	14%
Idioma Extranjero Ingles		15%	1%		16%
Matemáticas		3%		4%	8%
Media Técnica			0%		0%
No Aplica		5%	2%	0%	7%
Preescolar	0%	4%	1%	0%	6%
Primaria	2%	17%	2%	7%	28%
Tecnología de Informática		1%		0%	2%
Total	2%	68%	9%	21%	100%

El 68% de los docentes provisionales evaluados, se encuentran en el grado escalafón 2A.

COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

PROMEDIO GENERAL DE COMPETENCIAS EVALUADAS					
GENERO	ACADÉMICA	ADMINISTRATIVA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL	TOTAL
F	92,06	91,28	91,11	91,52	91,59
M	91,25	90,72	90,03	90,43	90,60
Total	91,75	91,07	90,70	91,11	91,21

Ilustración 35. Promedio general de competencias evaluadas.

Los docentes provisionales evaluados, como se mencionó anteriormente corresponden mayoritariamente a mujeres, las mismas que en el promedio general de competencias evaluados, registran mayores puntajes.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA ACADÉMICA				
CATEGORIA	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	1%	16%	83%	100%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS-CAT	3%	17%	80%	100%
DOMINIO CURRICULAR Y DE CONTENIDOS DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO	3%	11%	86%	100%
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	3%	15%	82%	100%
TOTAL ACADÉMICO	1%	17%	82%	100%

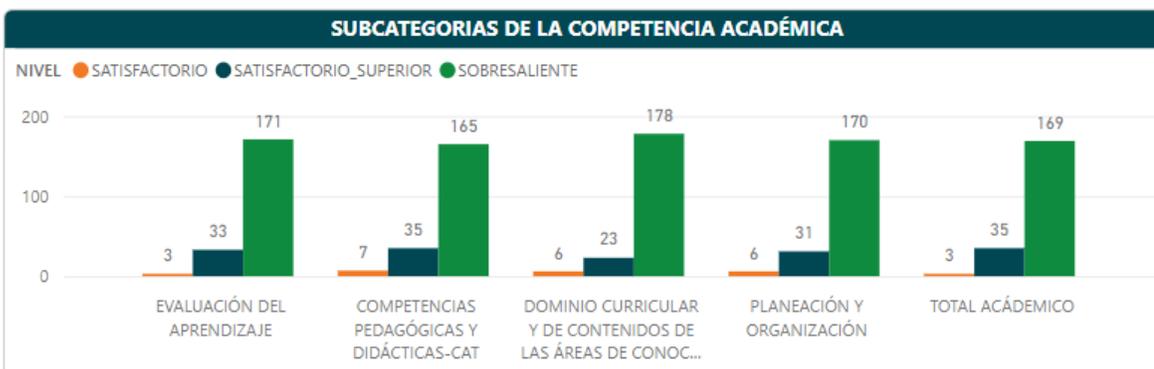


Ilustración 36. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia académica.

Para el caso específico de la competencia ACADÉMICA, el 82% de los docentes se ubicó en el nivel sobresaliente, mientras que el 18%, se ubicó en los niveles satisfactorio y satisfactorio superior.

Se evidencia que los docentes provisionales tienen fortalezas en el Dominio curricular y de contenidos de las áreas y de contenidos de las áreas, pues la mayor proporción de los evaluados se ubicó en el nivel sobresaliente de esta subcategoría.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA ADMINISTRATIVA					
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
USO EFICIENTE DE RECURSOS PEDAGÓGICOS		3%	16%	81%	100%
PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PROCESOS INSTITUCIONALES		4%	21%	75%	100%
TOTAL ADMINISTRATIVA	0%	1%	23%	76%	100%



Ilustración 37. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia administrativa.

Para el caso específico de la competencia ADMINISTRATIVA, el 76% de los docentes se ubican en el nivel sobresaliente.

La subcategoría de participación y seguimiento de procesos concentra el 24% de los docentes evaluados en los niveles satisfactorio y satisfactorio superior, identificándose esta como una potencial debilidad.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMUNITARIA

CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO	0%	4%	19%	77%	100%
TOTAL		3%	19%	78%	100%
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		2%	21%	77%	100%



Ilustración 38. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.

En cuanto a la competencia COMUNITARIA, para la vigencia 2022, el 78% de los docentes se ubicaron en el nivel sobresaliente, el comportamiento entre las subcategorías de la

competencia no es significativa, por lo cual todas las competencias son susceptibles de revisión.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMPORTAMENTAL					
CATEGORIA	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL		1%	17%	82%	100%
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES		2%	12%	86%	100%
INICIATIVA		4%	20%	76%	100%
LIDERAZGO	0%	9%	18%	72%	100%
NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN		3%	21%	76%	100%
ORIENTACIÓN AL LOGRO		3%	12%	85%	100%
TOTAL COMPORTAMENTAL		2%	21%	77%	100%
TRABAJO EN EQUIPO		5%	14%	81%	100%

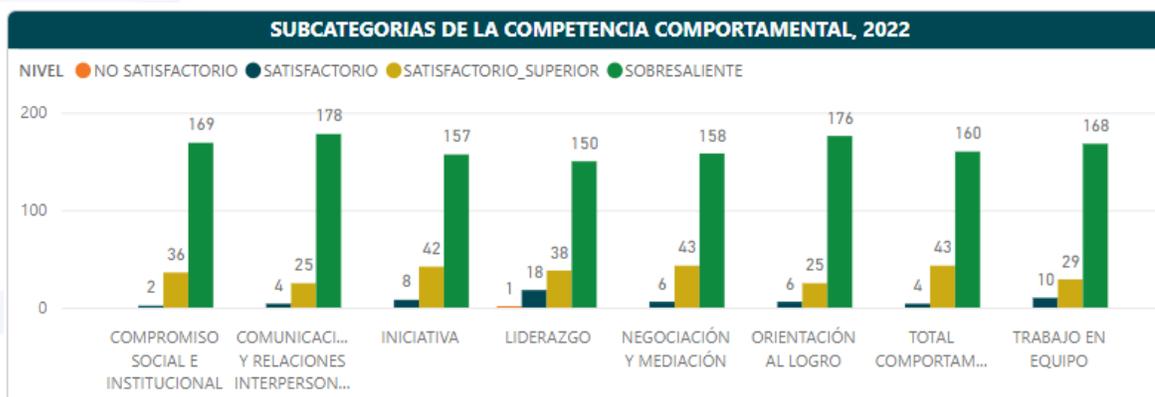


Ilustración 39. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental.

La competencia COMPORTAMENTAL, registra el 77% de los docentes evaluados en el nivel sobresaliente.

Las subcategorías Comunicación y relaciones interpersonales, orientación al logro y compromiso social e institucional superan el 80% de los docentes en el nivel sobresaliente, por parte de las subcategorías liderazgo, iniciativa y negociación y mediación, cuentan con porcentajes inferiores al 77% en este mismo nivel.

COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

IE	COMPORTAMENTAL	ACADÉMICA	ADMINISTRATIVA	COMUNITARIA	TOTAL
JHON F KENNEDY	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ESTEBAN OCHOA	98,33	98,00	98,33	96,67	98,33
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	97,77	97,15	93,62	97,08	97,00
MARIA JESUS MEJIA	96,67	96,67	96,67	96,67	96,67
JUAN NEPOMUCENO CADAVID	96,29	96,57	96,14	96,86	96,57
SIMON BOLIVAR	95,11	95,56	93,33	94,67	94,67
EL ROSARIO	93,88	95,88	93,50	94,75	94,38
ISOLDA ECHAVARRIA	93,33	92,67	94,00	94,00	93,33
CIUDAD ITAGUI	92,11	94,33	91,89	92,56	92,82
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	91,20	93,60	93,00	94,00	92,60
DIEGO ECHAVARRIA MISAS	92,55	92,55	92,64	92,36	92,45
ORESTE SINDICI	91,55	92,82	91,73	92,00	91,91
MARCELIANA SALDARRIAGA	91,62	92,46	91,00	90,77	91,65
MARIA JOSEFA ESCOBAR	90,76	91,62	91,57	91,48	91,33
CONCEJO MUNICIPAL	91,55	91,18	91,00	90,09	91,13
PEDRO ESTRADA	91,00	91,00	91,00	91,00	91,00
CARLOS ENRIQUE CORTES	90,67	89,33	91,00	89,33	90,33
SAN JOSE	90,30	90,30	90,30	90,30	90,30
AVELINO SALDARRIAGA	90,00	89,50	89,17	90,83	89,83
LOMA LINDA	89,55	89,55	89,55	89,55	89,55
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR	88,23	88,38	88,08	87,38	88,08
FELIPE DE RESTREPO	85,20	86,80	83,80	84,00	85,20
LOS GOMEZ	84,75	85,30	86,60	81,50	84,70
ANTONIO JOSE DE SUCRE	82,57	88,00	86,43	81,43	84,14
Total	91,11	91,75	91,07	90,70	91,21

Ilustración 40. Promedio general de competencias evaluadas por IE.

Al analizar los puntajes de desempeño obtenidos por los docentes de las IE, se evidencia que en el promedio ponderado general las IE JHON F KENNEDY, ESTEBAN OCHOA, BENEDIKTAN SUR NIEDEN, MARÍA JESÚS Y JUAN N CADAVID, superan los 95 puntos en dicha medida.

Por su parte las ANTONIO JOSE DE SUCRE, LOS GÓMEZ, FELIPE DE RESTREPO, ENRIQUE VELEZ ESCOBAR Y LOMA LINDA, se ubican por debajo de 90 puntos en el promedio ponderado. En términos generales 7 de las 24 IE, registran promedios ponderados inferiores al 91.2, que es el promedio municipal.

IE	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO _SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		29%	71%	100%
AVELINO SALDARRIAGA		20%	80%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	2%	9%	89%	100%
CARLOS ENRIQUE CORTES		33%	67%	100%
CIUDAD ITAGUI			100%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		24%	76%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS		7%	93%	100%
EL ROSARIO		5%	95%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR		42%	58%	100%
ESTEBAN OCHOA			100%	100%
FELIPE DE RESTREPO	20%		80%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA			100%	100%
JHON F KENNEDY			100%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID			100%	100%
LOMA LINDA		27%	73%	100%
LOS GOMEZ	19%	43%	38%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO			100%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA		9%	91%	100%
MARIA JESUS MEJIA			100%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR		14%	86%	100%
ORESTE SINDICI		9%	91%	100%
PEDRO ESTRADA			100%	100%
SAN JOSE			100%	100%
SIMON BOLIVAR			100%	100%
Total	2%	15%	82%	100%

Ilustración 41. Resultado porcentual competencia académica, 2022.

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		14%	29%	57%	100%
AVELINO SALDARRIAGA			33%	67%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN		3%	8%	90%	100%
CARLOS ENRIQUE CORTES			33%	67%	100%
CIUDAD ITAGUI	4%		7%	89%	100%
CONCEJO MUNICIPAL			18%	82%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS				100%	100%
EL ROSARIO			25%	75%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR			44%	56%	100%
ESTEBAN OCHOA				100%	100%
FELIPE DE RESTREPO		20%	53%	27%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA				100%	100%
JHON F KENNEDY				100%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID				100%	100%
LOMA LINDA			27%	73%	100%
LOS GOMEZ		12%	50%	38%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO				100%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA			26%	74%	100%
MARIA JESUS MEJIA				100%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR			10%	90%	100%
ORESTE SINDICI			24%	76%	100%
PEDRO ESTRADA				100%	100%
SAN JOSE				100%	100%
SIMON BOLIVAR		7%	11%	81%	100%
Total	0%	3%	20%	77%	100%

Ilustración 42. Resultado porcentual competencia administrativa.

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO O_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		14%	57%	29%	100%
AVELINO SALDARRIAGA			11%	89%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN			10%	90%	100%
CARLOS ENRIQUE CORTES			44%	56%	100%
CIUDAD ITAGUI		7%	4%	89%	100%
CONCEJO MUNICIPAL			33%	67%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS				100%	100%
EL ROSARIO				100%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR		3%	56%	41%	100%
ESTEBAN OCHOA				100%	100%
FELIPE DE RESTREPO		20%	40%	40%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA				100%	100%
JHON F KENNEDY				100%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID				100%	100%
LOMA LINDA			27%	73%	100%
LOS GOMEZ	2%	27%	58%	13%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO				100%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA			23%	77%	100%
MARIA JESUS MEJIA				100%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR			14%	86%	100%
ORESTE SINDICI			6%	94%	100%
PEDRO ESTRADA				100%	100%
SAN JOSE				100%	100%
SIMON BOLIVAR		4%	4%	93%	100%
Total	0%	4%	20%	75%	100%

Ilustración 43. Resultado porcentual competencia comunitaria.

IE	COMPORTAMENTAL	ACADÉMICA	ADMINISTRATIVA	COMUNITARIA	TOTAL
JHON F KENNEDY	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
ESTEBAN OCHOA	98,33	98,00	98,33	96,67	98,33
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	97,77	97,15	93,62	97,08	97,00
MARIA JESUS MEJIA	96,67	96,67	96,67	96,67	96,67
JUAN NEPOMUCENO CADAVID	96,29	96,57	96,14	96,86	96,57
SIMON BOLIVAR	95,11	95,56	93,33	94,67	94,67
EL ROSARIO	93,88	95,88	93,50	94,75	94,38
ISOLDA ECHAVARRIA	93,33	92,67	94,00	94,00	93,33
CIUDAD ITAGUI	92,11	94,33	91,89	92,56	92,82
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	91,20	93,60	93,00	94,00	92,60
DIEGO ECHAVARRIA MISAS	92,55	92,55	92,64	92,36	92,45
ORESTE SINDICI	91,55	92,82	91,73	92,00	91,91
MARCELIANA SALDARRIAGA	91,62	92,46	91,00	90,77	91,65
MARIA JOSEFA ESCOBAR	90,76	91,62	91,57	91,48	91,33
CONCEJO MUNICIPAL	91,55	91,18	91,00	90,09	91,13
PEDRO ESTRADA	91,00	91,00	91,00	91,00	91,00
CARLOS ENRIQUE CORTES	90,67	89,33	91,00	89,33	90,33
SAN JOSE	90,30	90,30	90,30	90,30	90,30
AVELINO SALDARRIAGA	90,00	89,50	89,17	90,83	89,83
LOMA LINDA	89,55	89,55	89,55	89,55	89,55
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR	88,23	88,38	88,08	87,38	88,08
FELIPE DE RESTREPO	85,20	86,80	83,80	84,00	85,20
LOS GOMEZ	84,75	85,30	86,60	81,50	84,70
ANTONIO JOSE DE SUCRE	82,57	88,00	86,43	81,43	84,14
Total	91,11	91,75	91,07	90,70	91,21

Ilustración 44. Promedio general de competencias evaluadas por IE.

CONCLUSIONES

1. En general los docentes han demostrado un buen desempeño en las competencias evaluadas a lo largo de los años. Se observa una tendencia positiva en el incremento de los promedios generales, lo que indica una mejora en el desarrollo de habilidades administrativas, académicas, comunitarias y comportamentales. Estos resultados destacan el compromiso y la dedicación de los docentes en su labor educativa, así como la importancia de continuar brindando capacitaciones y formaciones que fortalezcan sus competencias y contribuyan a una educación de calidad.
2. Con relación a las competencias académicas evaluadas, específicamente en las áreas de pedagogía y didáctica, evaluación del aprendizaje y planeación y organización académica, se identificó que solo 38 de los 674 docentes evaluados obtuvieron un nivel satisfactorio inferior a 76 puntos. Por consiguiente, es recomendable implementar estrategias de formación que promuevan el uso efectivo de las herramientas correspondientes al modelo pedagógico de cada institución educativa. Además, se sugiere aprovechar al máximo las capacitaciones, cursos de formación, diplomados y talleres ofrecidos a través del Plan Digital, redes pedagógicas y programas tanto a nivel nacional como territorial, con el objetivo de fortalecer las competencias tecnológicas y mejorar las prácticas pedagógicas en el aula. Como por ejemplo el Programa Todos Aprender – PTA para las instituciones focalizadas.
Es importante resaltar la relevancia de desarrollar una capacidad instalada que permita a los docentes utilizar diversas estrategias de enseñanza, adaptadas a las características, necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Es fundamental tener en cuenta las inteligencias múltiples y los diferentes ritmos de aprendizaje de los durante este proceso. En este sentido, de aprovechar las oportunidades de formación en torno a las innovaciones educativas que puedan surgir u orientarse desde la Secretaría de Educación y Medios de Innovación (SEMI), como por ejemplo las Comunidades de Aprendizaje, SERI, STEM, Nueva Escuela, CREO, entre otras.
Estas acciones contribuirán a fortalecer las competencias de los docentes en las áreas mencionadas, promoviendo una educación de calidad y proporcionando a los estudiantes experiencias de aprendizaje enriquecedoras y pertinentes.
3. En la competencia administrativa, se observó que un número reducido de docentes no alcanzaron un nivel satisfactorio en algunas subcategorías evaluadas. En la

subcategoría "seguimiento de procesos", el 0.15% de los docentes obtuvo un resultado no satisfactorio, mientras que el 1.63% logró un nivel satisfactorio. En la subcategoría "uso de recursos", el 0.60% alcanzó un nivel satisfactorio.

En conclusión, es necesario brindar una atención especial a los docentes que obtuvieron resultados satisfactorios y no satisfactorios en la competencia administrativa.

4. En la competencia comunitaria, la mayoría de los docentes evaluados demostraron un desempeño destacado. Sin embargo, es importante destacar que un pequeño porcentaje de docentes (menos del 2%) obtuvo un puntaje inferior a 76 puntos en ambas subcategorías. Esto indica la necesidad de implementar planes de mejora específicos para fortalecer las habilidades de comunicación institucional y la interacción con la comunidad y el entorno en este grupo de docentes.
5. En la competencia comportamental, la mayoría de los docentes evaluados mostraron un desempeño sobresaliente en diversas subcategorías y habilidades comportamentales destacadas, se identificaron algunos con resultados satisfactorios inferiores a 76 puntos en las subcategorías de "iniciativa" y "trabajo en equipo". Estos docentes podrían beneficiarse de planes de mejora que les permitan fortalecer estas competencias específicas.
6. En resumen, se observa que el 52.37% de los docentes posee maestría, el 18.84% cuenta con especialización y solo el 0.14% tiene un doctorado. Sin embargo, es importante destacar que el 28.63% de los docentes no cuenta con ningún tipo de posgrado o especialización. En este sentido, es necesario implementar estrategias y planes de mejora dirigidos específicamente a este grupo, con el objetivo de promover su formación y desarrollo profesional. Estas acciones contribuirán a fortalecer las competencias docentes y mejorar la calidad de la educación ofrecida.

RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que salen del presente análisis de evaluación de desempeño anual 2022, son:

1. Con el fin de fortalecer a los docentes que no alcanzaron el nivel esperado, se recomienda dirigir programas de formación y capacitación desde el Comité Territorial de Formación Docente y el Plan Operativo de Formación Docente 2023. Estos programas deben enfocarse en mejorar el conocimiento disciplinar, la enseñanza de las áreas, la evaluación en el aula y su alineación con el modelo pedagógico de las instituciones educativas. También se deben aprovechar iniciativas externas, como el Programa Todo a Aprender – PTA - , el Plan Digital Itagüí, becas para maestrías y doctorados ofrecidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) o por la SE y las Redes Pedagógicas. Además, se recomienda que las instituciones educativas brinden espacios y apoyo a los maestros para que se formen en estos temas fundamentales para su labor.

2. Es esencial capacitar a los maestros en el diseño curricular y la implementación de estrategias pedagógicas adaptadas a las necesidades de los estudiantes y a su contexto. Esto incluye el fomento de aprendizajes significativos y el apoyo adecuado, especialmente en entornos virtuales de aprendizaje.

3. Se debe continuar con programas que promuevan un mayor sentido de pertenencia en el uso y aprovechamiento de los recursos disponibles en la institución, en línea con la implementación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el fortalecimiento de las innovaciones educativas donde las haya.

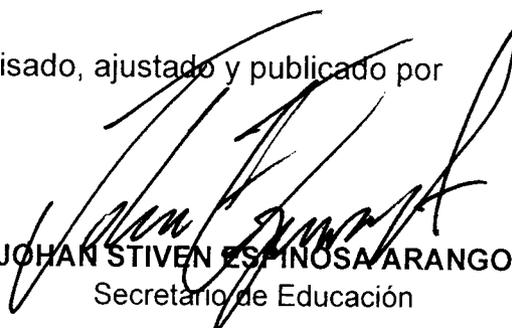
4. Las entidades encargadas de la formación docente deben reconocer la importancia de promover la interacción y colaboración entre los docentes, la comunidad y los padres de familia. Es fundamental desarrollar capacidades de gestión y estrategias para involucrar a las familias en el proceso de formación de los estudiantes, ya que esto contribuye de manera significativa a la educación integral de los estudiantes. Un ejemplo destacado en el municipio es el Proyecto de Comunidades de Aprendizaje, que fomenta la participación de las familias en la educación a través de la formación y el trabajo conjunto

en comisiones mixtas. La Secretaría de Educación Municipal (SEMI) debe continuar apoyando iniciativas que promuevan la vinculación familia-escuela.

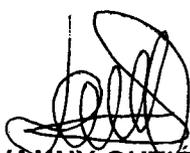
5. Desde el Plan de apoyo al mejoramiento PAM 2022-2023, en su componente de formación docente, se deben establecer objetivos claros que permitan mejorar las competencias de los docentes priorizados en la base de datos analizada.

6. Es recomendable convertir este documento en objeto de estudio para los comités de calidad de cada institución educativa y la subsecretaría de calidad educativa. Para ello, se debe compartir con cada directivo docente mediante correo electrónico y publicarlo en la página web de la Secretaría de Educación.

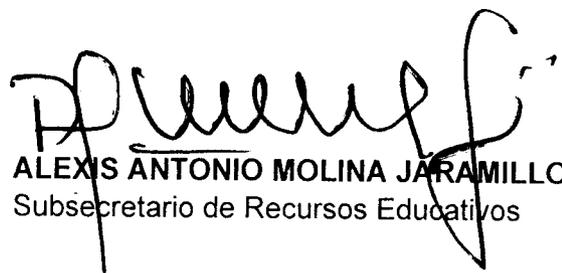
Informe elaborado, revisado, ajustado y publicado por



JOHAN STIVEN ESPINOSA ARANGO
Secretario de Educación



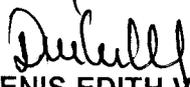
JAVIER JOVANNY GUTIÉRREZ CALLE
Subsecretario de Calidad Educativa



ALEXIS ANTONIO MOLINA JARAMILLO
Subsecretario de Recursos Educativos



RONALD GERSAN GÓMEZ RODRÍGUEZ
P.U. Líder de Evaluación



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



JADER ANDRÉS CANO GARCÍA
P.U. Líder de Mejoramiento