

Alcaldía  
de Itagüí

# ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2023

Documento de aplicación, análisis y uso de  
resultados año 2023

Junio de 2024



  
[www.itagui.gov.co](http://www.itagui.gov.co)

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

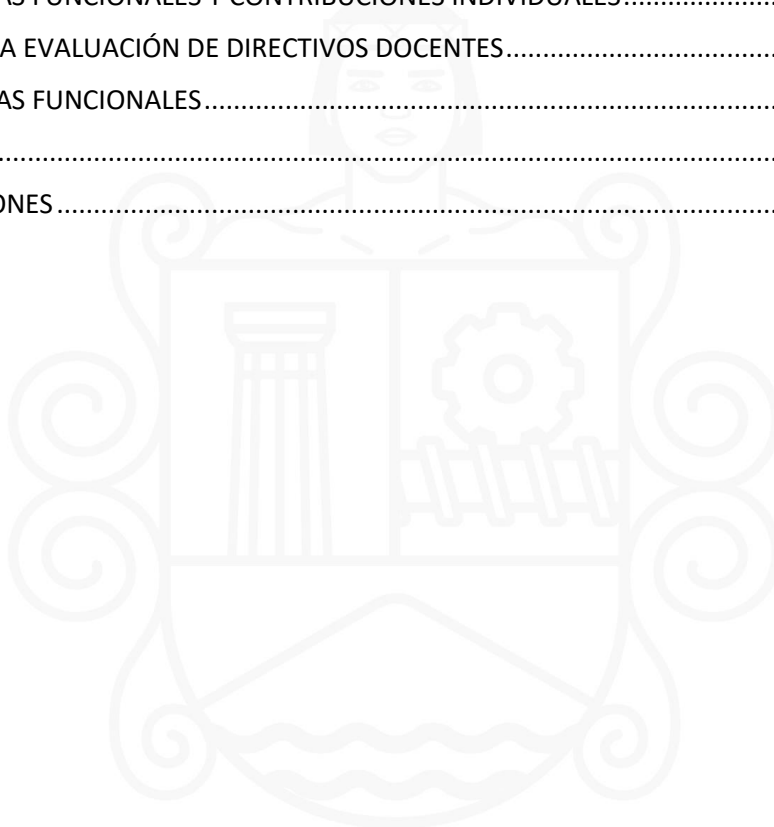


SC-CER314190



## CONTENIDO

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2023.....	4
ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN DOCENTE EVALUADA.....	7
COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES.....	13
ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES.....	25
COMPETENCIAS FUNCIONALES.....	30
CONCLUSIONES.....	34
RECOMENDACIONES.....	36



## TABLA DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Número de docentes evaluados por año.....	7
<b>Ilustración 2.</b> Número de docentes evaluados por año y género.....	8
<b>Ilustración 3.</b> Número de docentes evaluados por año y por zona.....	8
<b>Ilustración 4.</b> Número de docentes evaluados por IE.....	9
<b>Ilustración 5.</b> Número de docentes evaluados por área. ....	10
<b>Ilustración 6.</b> Número total docentes por grado escalafón y área. ....	11
<b>Ilustración 7.</b> Número de docentes evaluados por escalafón. ....	11
<b>Ilustración 8.</b> Promedio general de competencias evaluadas. (Creación propia) .....	13
<b>Ilustración 9.</b> Distribución porcentual por competencia académica por año. ....	13
<b>Ilustración 10.</b> Número de maestros por nivel de las subcategorías de la competencia académica.....	14
<b>Ilustración 11.</b> Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia administrativa. ....	15
<b>Ilustración 12.</b> Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria. ....	16
<b>Ilustración 13.</b> Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental. ....	17
<b>Ilustración 14.</b> Consolidado de competencias funcionales .....	18
<b>Ilustración 15.</b> Resultado porcentual competencia académica.....	20
<b>Ilustración 16.</b> Resultado porcentual competencia Administrativa. <b>Fuente:</b> Creación Propia .....	21
<b>Ilustración 17.</b> Resultado porcentual competencia Comunitaria. ....	22
<b>Ilustración 18.</b> Resultado porcentual competencia comunitaria. ....	23
<b>Ilustración 19.</b> Resultado porcentual competencia comportamental.....	24
<b>Ilustración 20.</b> Número de directivos docentes evaluados y distribuidos por zona.....	25
<b>Ilustración 21.</b> Número de directivos docentes evaluados por año y por género. ....	26
<b>Ilustración 22.</b> Número de directivos docentes evaluados por IE. ....	27
<b>Ilustración 23.</b> Número de directivos docentes evaluados por escalafón.....	28
<b>Ilustración 24.</b> Número de directivos docentes evaluados por área.....	29
<b>Ilustración 25.</b> Promedio general de competencias evaluadas. ....	30
<b>Ilustración 26.</b> Resultados obtenidos en la competencia directiva. ....	30
<b>Ilustración 28.</b> Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria. ....	31
<b>Ilustración 30.</b> Subcategorías de la competencia académica .....	32
<b>Ilustración 31.</b> Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental. ....	33



## ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2023

El presente análisis de resultados tiene como propósito ser una herramienta clave en la toma de decisiones para el impulso de la calidad profesional y personal docente en el ámbito educativo. Mediante un enfoque estadístico, se realiza un análisis detallado y se exploran diferentes variables que pueden influir en los resultados de la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes del año 2024, con el fin de identificar las competencias que representan mayores desafíos y establecer acciones de mejora tanto desde las Instituciones Educativas como desde los programas y áreas de la Secretaría de Educación del Municipio de Itagüí (SEMI).

El proceso de evaluación abarcó a todos los docentes y directivos docentes vinculados bajo el decreto 1278 del 2002, calculando promedios para las competencias comparables año a año, con registros desde el 2019. Además, se realizaron análisis diferenciados por tipo de competencias (funcionales y comportamentales) y se obtienen 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 mejora y estableciendo líneas generales para la capacitación y formación docente en la ETC, con el objetivo de promover una mejora continua a nivel institucional. Esto se logrará a través de la formulación de metas e indicadores en los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI) y a nivel municipal los planes de Acción y el 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 deberá establecer un plan de mejora objetivo, en línea con las directrices institucionales y 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 del Análisis de la Evaluación de Desempeño en las Instituciones Educativas, en la Secretaría de Educación y en el Ministerio de Educación Nacional, se 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 sus necesidades de formación y capacitación. Esta información será uno de los insumos para que la formule 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 (2024) y para la formulación de su Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027.
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





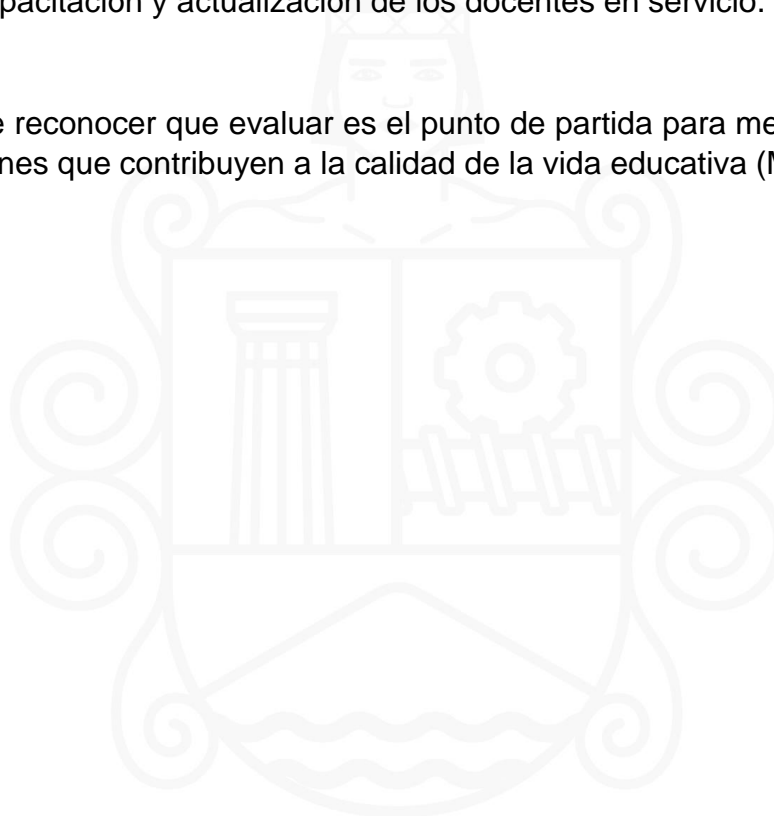
## Alcaldía de Itagüí

docentes en Colombia. Con esta información, el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas para promover y fortalecer el desarrollo profesional y personal 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, 2022 y 2023. 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 2023, se evaluaron 661 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.





## DOCENTES EVALUADOS POR AÑO Y GENERO

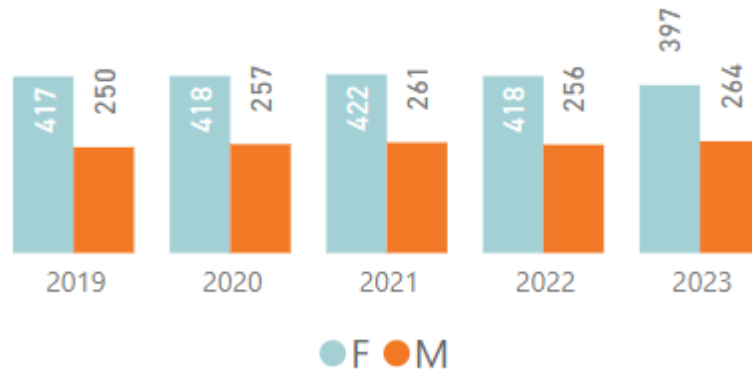


Ilustración 2. Número de docentes evaluados por año y género.

En cuanto a la distribución de docentes evaluados por año y género, podemos observar una participación menor de hombres para el año 2023. En el año 2023, se evaluaron 397 docentes mujeres y 264 hombres, reflejando una distribución de más mujeres que hombres, de aproximadamente 133 personas de diferencia.

Este desequilibrio en la participación de docentes de género femenino y masculino en el proceso de evaluación demuestra que la educación en el municipio está siendo orientada en su mayor parte por las mujeres.

## DOCENTES EVALUADOS POR AÑO Y POR ZO...

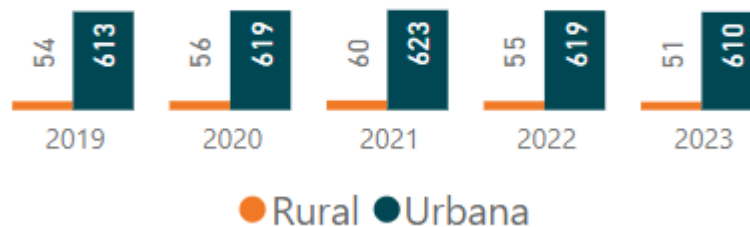
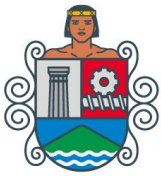


Ilustración 3. Número de docentes evaluados por año y por zona.

En el último año analizado (2023), se evaluaron 51 docentes en la zona rural y 610 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 se debe a una mayor concentración de instituciones educativas en esta área (22 de 24). 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.

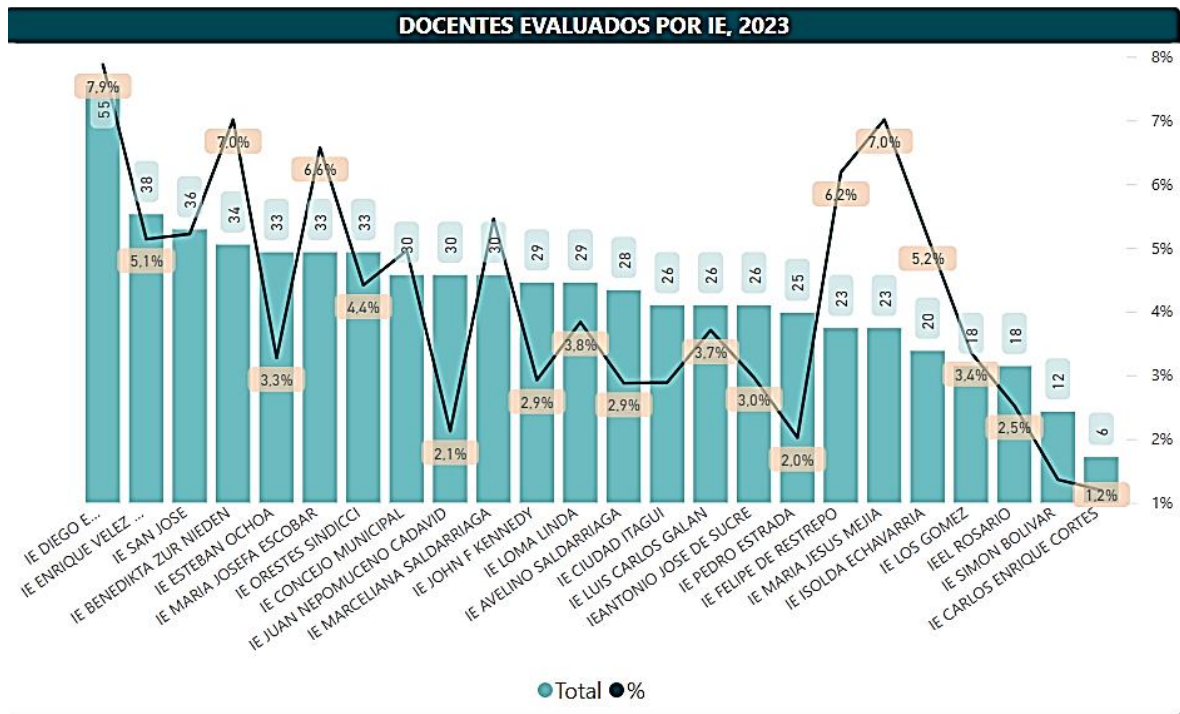


Ilustración 4. Número de docentes evaluados por IE.

Para la vigencia 2023, las instituciones educativas con mayor número de docentes evaluados siguen siendo la Diego Echavarría Misas, el Enrique Vélez Escobar y la San José.



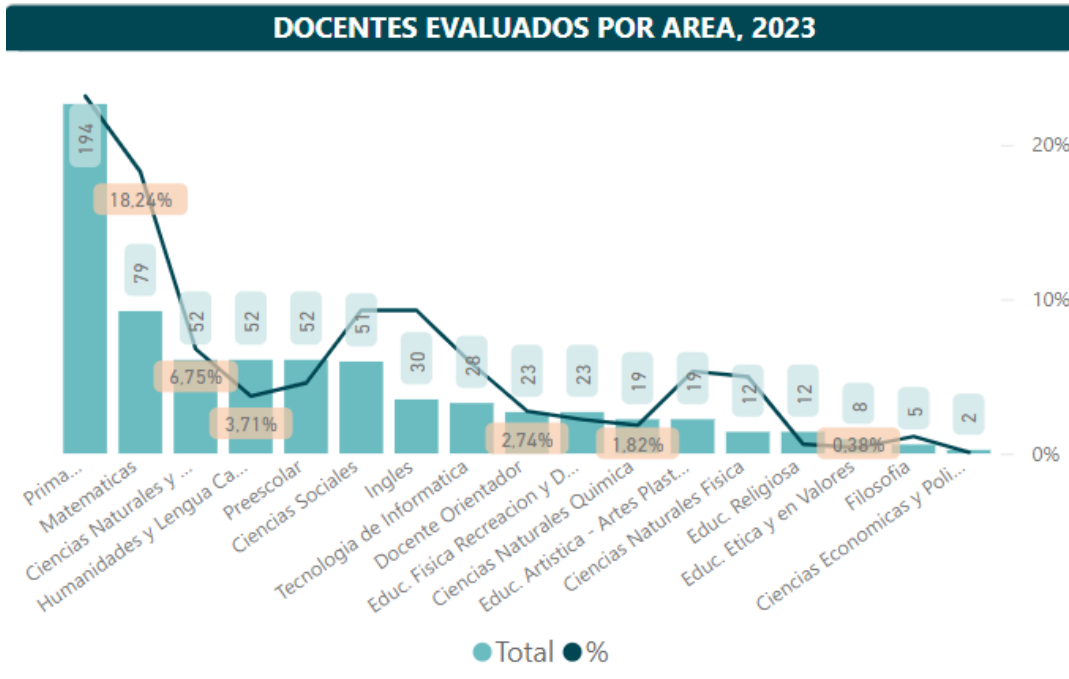


Ilustración 5. Número de docentes evaluados por área.

En cuanto a las áreas, el 29.35% de los docentes evaluados son de primaria y el 12% de matemáticas, seguido por ciencias naturales, humanidades y lengua castellana y preescolar. Se mantienen la mayoría en las mismas áreas de los resultados del 2022.





AREA 1	1A	1B	1C	1D	2A	2AE	2AM	2B	2BE	2BM	2C	2CE	2CM	2D	2DE	2DM	3AD	3AM	3BM	3CM	3DM	Total	
Ciencias Economicas y Politica								1												1		2	
Ciencias Naturales					2		1		1	1					1				6			12	
Ciencias Naturales					1		1			1	2	1	1	1		1		1	3	4	2	19	
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental					1	2	11	5	2	5	1	2				1	1	12	5	2	2	52	
Ciencias Sociales					1	3	4	7	3	7				5	1			1	7	5	5	2	51
Docente Orientador						1	1	1		2	1		3					4	8	2		23	
Educ. Artística - Artes Plasticas					3	1	4	1	1			3	1					3		1	1	19	
Educ. Etica y en					1					2		1	1	1					2			8	
Educ. Fisica Recreacion y Deporte					1		1	5	2	1	2	2	2	1	1					2	3	23	
Educ. Religiosa					1	1		2	1	2	1	1	1						2			12	
Filosofia							1	2					1									5	
Humanidades y Lengua Castellana					3		3	4	3	8	3	1	3		3				7	4	5	5	52
Ingles					7	3	3	2	2	1	1	2	2	1					4	1	1	30	
Matematicas					8	2	8	7	3	6	1		2	1	1	1	1	20	12	6		79	
Preescolar		1	1		1		3	9	4	5	5	5	4	2	4	3			2	2	2	4	52
Primaria	5	6	3	1	19	4	11	20	20	22	13	4	9	2	3	5			6	21	13	7	194
Tecnologia de					2	3	2	1	3	3	1	2	2						6	2	1	28	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>20</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>65</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	<b>63</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>661</b>	

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

## DOCENTES EVALUADOS POR ESCALAFON, 2023

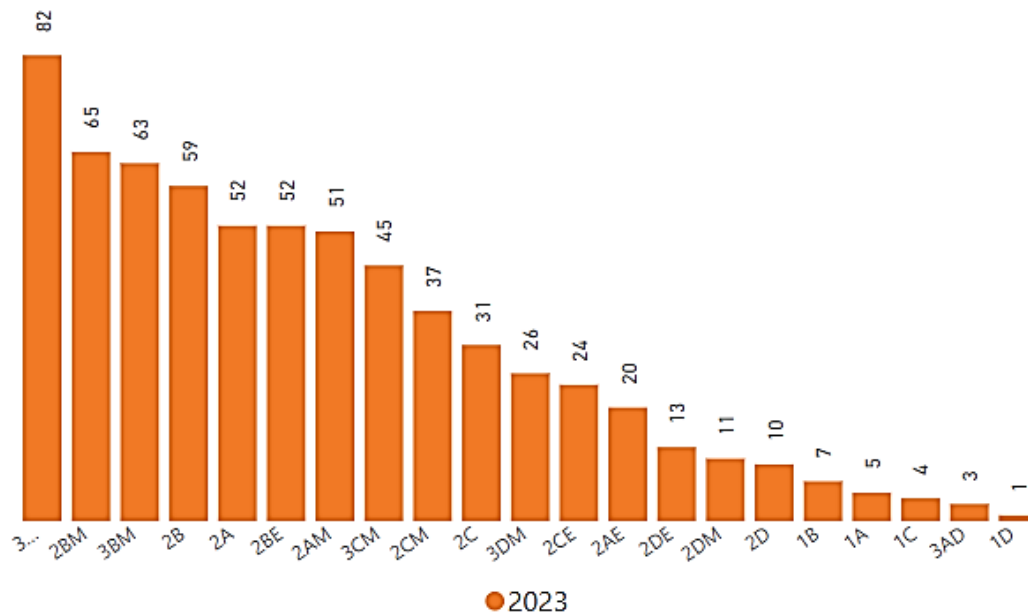


Ilustración 7. Número de docentes evaluados por escalafón.

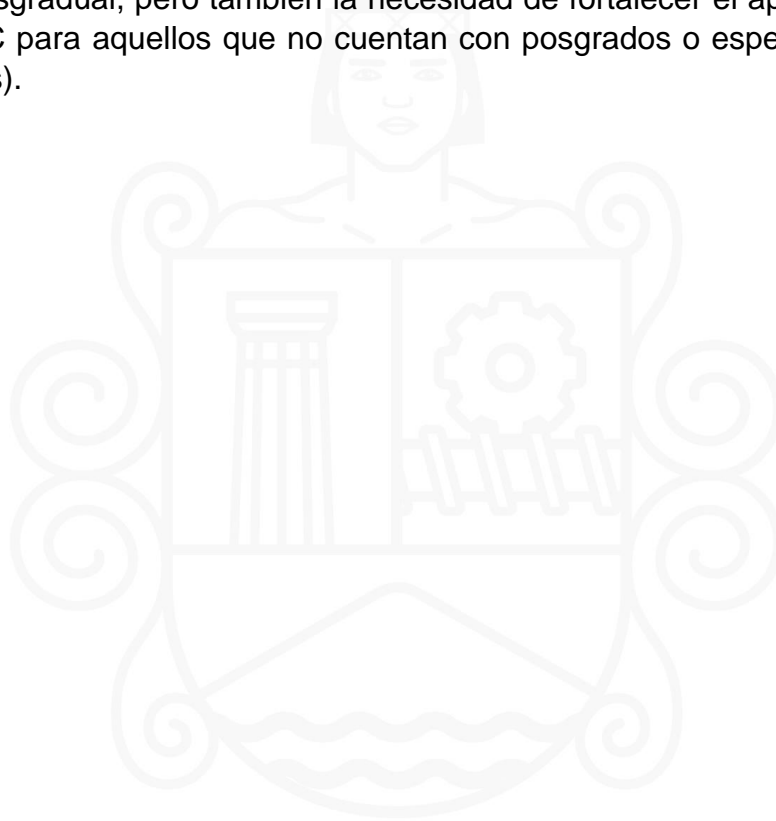
En cuanto a los escalafones de los docentes evaluados, se observa que el 16,5% (109 docentes) cuentan con especialización, lo cual demuestra un nivel de formación académica adicional al pregrado. Por otro lado, el 57,49% (380 docentes) han alcanzado





## Alcaldía de Itagüí

el grado de maestría, lo que indica el mismo porcentaje del año anterior para maestría y una disminución con respecto a las especializaciones. Es importante destacar que el 0,45% (3 docente) ha obtenido el máximo grado de formación académica con un doctorado. Por último, el 25,57% (169 docentes) no posee ningún tipo de posgrado o especialización, lo que indica que los docentes año tras año se van cualificando más y más. 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 posgradual, pero también la necesidad de fortalecer el apoyo desde el MEN o desde la ETC para aquellos que no cuentan con posgrados o especializaciones (1/4 de los evaluados).





## 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 intencionadas 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 ellas, de acuerdo con las prioridades de desarrollo personal y profesional del docente o directivo docente evaluado y la IE.

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
2023	93,9	93,92	93,43	93,84
<b>Total</b>	<b>92,9</b>	<b>93,14</b>	<b>92,80</b>	<b>93,11</b>

Ilustración 8. Promedio general de competencias evaluadas. (Creación propia)

Para el total de competencias evaluadas, el periodo 2020-2023, las competencias ADMINISTRATIVA, ACÁDEMICA y COMUNITARIA, registran un mejoramiento con un leve crecimiento del promedio obtenido por los docentes en cada una de ellas con respecto al año anterior.

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%
2023	0%	2%	8%	90%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>10%</b>	<b>87%</b>	<b>100%</b>

Ilustración 9. Distribución porcentual por competencia académica por año.





Para el caso específico de la competencia ACÁDEMICA, en el nivel sobresaliente para la evaluación en el 2023, se ubicaron el 87% de los docentes, un 3% menos que en la vigencia 2022.

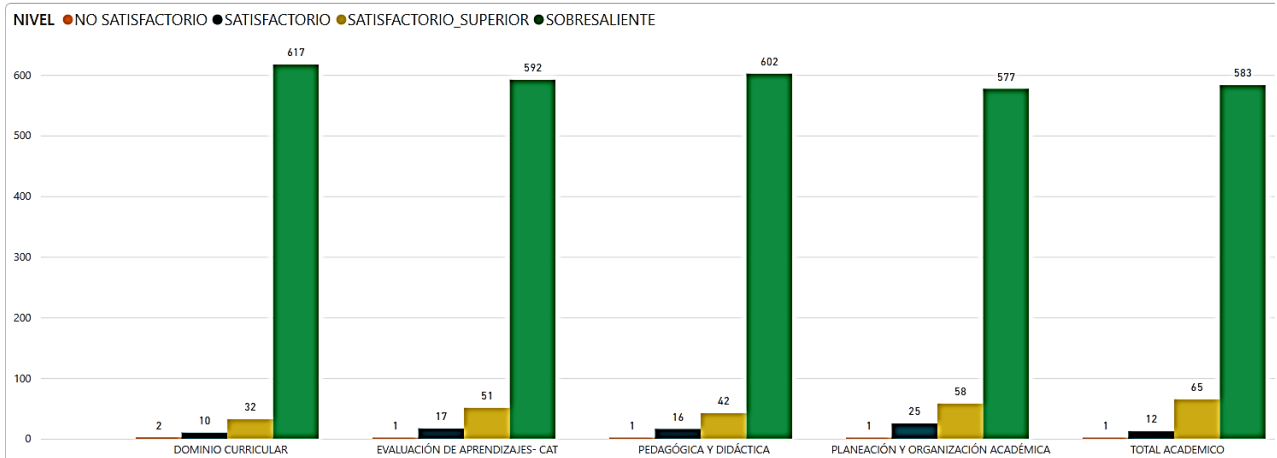


Ilustración 10. Número de maestros por nivel de las subcategorías de la competencia académica.

En la subcategoría Dominio Curricular (617 de 661), se ubica el mayor número de docentes en el nivel sobresaliente, identificándose esta como una fortaleza en el municipio.

AÑO	NO SATISFATORIO	SATISFATORIO	SATISFATORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	1%	5%	15%	79%	100%
2020		1%	11%	88%	100%
2021	0%	1%	9%	89%	100%
2022	0%	1%	9%	90%	100%
2023	0%	2%	8%	90%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>87%</b>	<b>100%</b>





## SUBCATEGORÍAS DE LA COMPETENCIA ADMINISTRATIVA, 2023

NIVEL ● NO SATISFACTORIO ● SATISFACTORIO ● SATISFACTORIO\_SUPERIOR ● SOBRESALIENTE

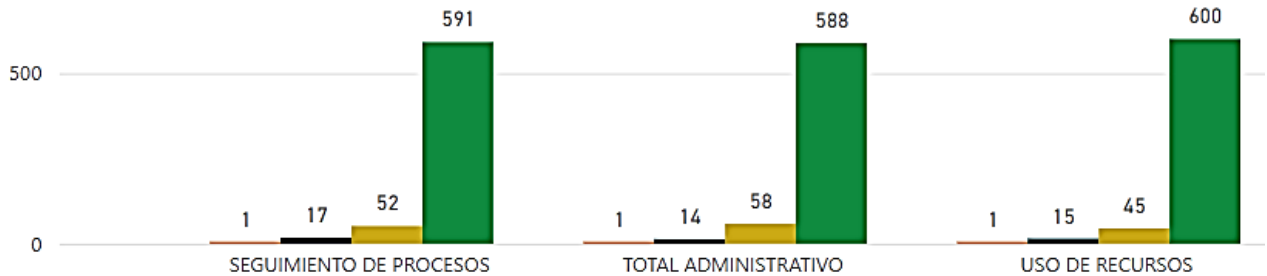


Ilustración 11. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia administrativa.

Para el caso específico de la competencia ADMINISTRATIVA, el nivel sobresaliente para la vigencia 2023, se ubicaron el 87% de los docentes, un 3% menos que en la vigencia 2022. Se destaca que el nivel satisfactorio superior aumento 3 puntos porcentuales, cuando venían disminuyendo significativamente para periodos anteriores.

La subcategoría uso de recursos, fue la que mayor número de docentes albergó en el nivel sobresaliente (600).

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%
2023	0%	3%	9%	88%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>12%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>

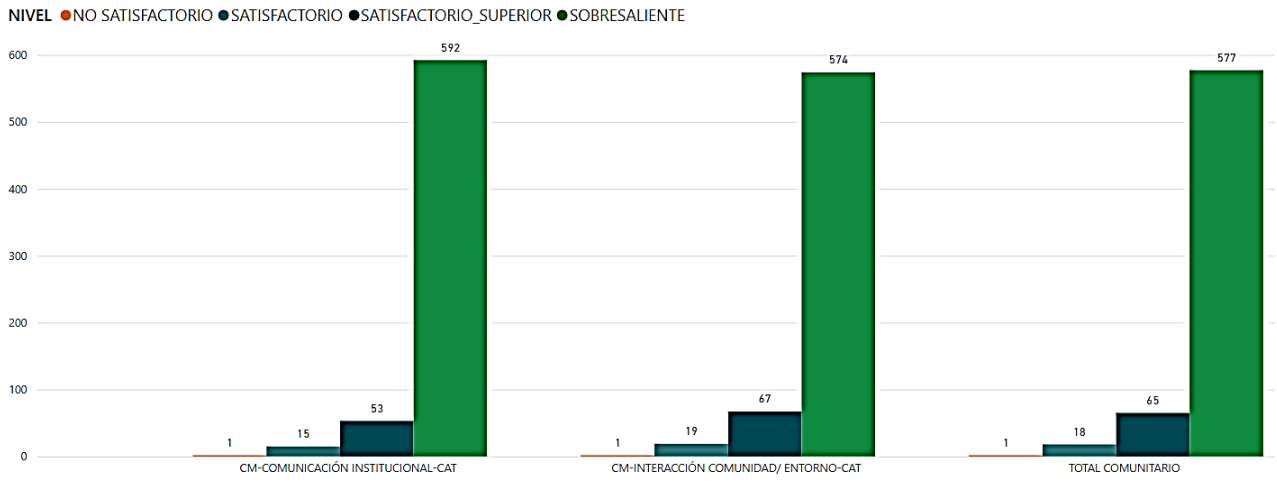


Ilustración 12. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.

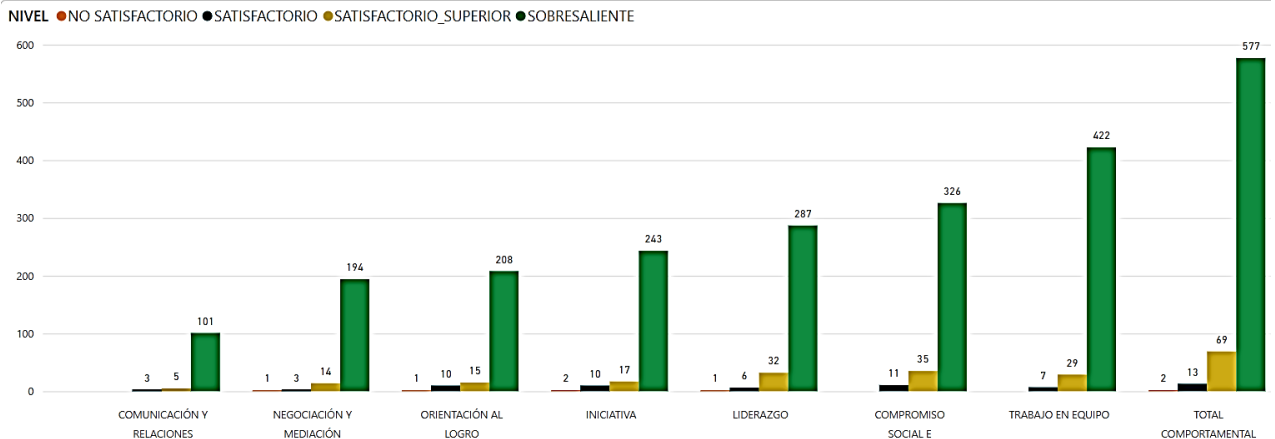
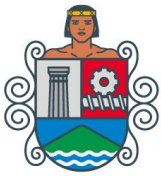
En cuanto a la competencia COMUNITARIA, para la vigencia 2023 se ubicaron en el nivel sobresaliente el 85% de los docentes, esto es un 3% menos con respecto a 2022.

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. Para los docentes se presentan los siguientes resultados:

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%
2023	0%	2%	8%	89%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>10%</b>	<b>88%</b>	<b>100%</b>







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

La competencia COMPORTAMENTAL registra el 88% de los docentes evaluados en el nivel sobresaliente, esta competencia evidencia un resultado casi igual en la categoría “satisfactorio” entre el periodo 2022 y 2023 (89% y 88% respectivamente), lo que permite inferir que los docentes del municipio se siguen fortaleciendo en estos aspectos comportamentales.

La subcategoría trabajo en equipo, registra la mayor seleccionada y con el mayor número de docentes en el nivel sobresaliente (422), seguida de la subcategoría compromiso social e institucional (326). Por su parte la subcategoría comunicación y relaciones interpersonales, son las que menor número de docentes la han pactado en sus contribuciones individuales (109) y registra el 93% en el nivel sobresaliente (101).





IE	ADMINISTRATIVA	ACADEMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL	PROMEDIO TOTAL PONDERADO
IE JOHN F KENNEDY	↑ 98,7	↑ 98,47	↑ 98,71	↑ 99,44	↑ 98,82
IE MARIA JESUS MEJIA	↑ 98,6	↑ 98,61	↑ 98,61	↑ 98,61	↑ 98,61
IE ESTEBAN OCHOA	↑ 98,1	↑ 97,83	↑ 97,30	↑ 97,34	↑ 97,63
IE SAN JOSE	↑ 96,9	↑ 96,89	↑ 96,89	↑ 96,89	↑ 96,92
IE BENEDIKTA ZUR NIEDEN	↑ 97,8	↑ 94,93	↑ 97,35	↑ 96,47	↑ 96,16
IE JUAN NEPOMUCENO CADAVID	↑ 95,7	↑ 96,03	↑ 95,64	↑ 96,30	↑ 96,00
IE DIEGO ECHAVARRIA MISAS	↑ 95,7	↑ 95,75	↑ 95,50	↑ 95,67	↑ 95,69
IE LUIS CARLOS GALAN	↑ 94,6	↑ 94,62	↑ 94,53	↑ 94,93	↑ 94,69
IE ORESTES SINDICCI	↑ 94,3	↑ 94,31	↑ 94,77	↑ 94,75	↑ 94,53
IE ENRIQUE VELEZ ESCOBAR	↑ 94,6	↑ 94,51	↑ 94,47	→ 93,77	↑ 94,29
IE LOS GOMEZ	↑ 94,8	↑ 94,47	→ 91,90	↑ 93,95	↑ 93,86
IEEL ROSARIO	→ 92,0	↑ 94,46	→ 92,08	↑ 94,35	→ 93,57
IE ISOLDA ECHAVARRIA	→ 93,0	↑ 93,18	↑ 93,88	→ 93,07	→ 93,21
IE CONCEJO MUNICIPAL	→ 93,1	↑ 93,24	→ 91,20	↑ 94,18	→ 93,20
IE PEDRO ESTRADA	→ 93,0	↑ 93,04	→ 93,04	→ 93,04	→ 93,04
IE CIUDAD ITAGUI	→ 92,3	↑ 93,62	→ 91,44	→ 93,08	→ 92,94
IE AVELINO SILDARRIAGA	→ 92,3	→ 92,32	→ 92,59	→ 92,37	→ 92,36
IE MARIA JOSEFA ESCOBAR	→ 92,5	→ 92,05	→ 90,65	→ 93,21	→ 92,25
IE CARLOS ENRIQUE CORTES	→ 93,5	→ 91,50	→ 91,25	→ 90,50	→ 91,46
IE LOMA LINDA	→ 90,3	→ 90,09	→ 90,14	→ 90,53	→ 90,26
IE MARCELIANA SILDARRIAGA	→ 90,3	→ 91,48	↓ 89,42	↓ 89,46	→ 90,23
IEANTONIO JOSE DE SUCRE	→ 90,7	→ 91,10	↓ 87,65	↓ 87,29	↓ 89,19
IE FELIPE DE RESTREPO	↓ 85,6	→ 87,34	↓ 88,11	↓ 88,70	↓ 87,59
IE SIMON BOLIVAR	↓ 81,0	↓ 81,31	↓ 80,08	↓ 78,22	↓ 80,10
<b>Total</b>	<b>93,9</b>	<b>93,92</b>	<b>93,43</b>	<b>93,84</b>	<b>93,79</b>

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 98,82; seguida de la I.E María Jesús Mejía con 98,61 y la I.E Esteban Ochoa con 97,63. Estas instituciones demuestran según los resultados, un excelente nivel de dominio en las competencias evaluadas.

Por otra parte, las instituciones educativas Simón Bolívar, Felipe de Restrepo y Antonio José de Sucre, se ubican por debajo de los 90 puntos en el promedio ponderado. En términos generales 13 de las 24 instituciones educativas, registran promedios ponderados inferiores a los 93,79 puntos, que es el promedio municipal. Estas instituciones presentan





# Alcaldía de Itagüí

un nivel más bajo de dominio de las competencias evaluadas, pero vistas como oportunidades 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, destrezas y conocimientos necesarios para 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, se llega a la conclusión de que el puntaje promedio en la escala de calificación para cada competencia es de 93,79 puntos durante el año 2023. Este promedio crece muy levemente con el alcanzado en 2022. Estos resultados posicionan a los docentes del municipio en un nivel sobresaliente o destacado de desempeño.





IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
IE AVELINO		1%	10%	89%	100
IE BENEDIKTA ZUR	1%	6%	6%	87%	100
IE CARLOS ENRIQUE			20%	80%	100
IE CIUDAD ITAGUI			2%	98%	100
IE CONCEJO		1%	12%	87%	100
IE DIEGO ECHAVARRIA			1%	99%	100
IE ENRIQUE VELEZ			12%	88%	100
IE ESTEBAN OCHOA				100%	100
IE FELIPE DE RESTREPO		14%	32%	54%	100
IE ISOLDA ECHAVARRIA			13%	87%	100
IE JOHN F KENNEDY			1%	99%	100
IE JUAN NEPOMUCENO			3%	97%	100
IE LOMA LINDA		9%	17%	74%	100
IE LOS GOMEZ			8%	92%	100
IE LUIS CARLOS GALAN			4%	96%	100
IE MARCELIANA		4%	11%	85%	100
IE MARIA JESUS MEJIA				100%	100
IE MARIA JOSEFA		8%	9%	83%	100
IE ORESTES SINDICCI			4%	96%	100
IE PEDRO ESTRADA			8%	92%	100
IE SAN JOSE				100%	100
IE SIMON BOLIVAR	8%	25%	7%	60%	100
IE ANTONIO JOSE DE		4%	18%	78%	100
IE EL ROSARIO			6%	94%	100
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>90%</b>	<b>100</b>

Ilustración 15. Resultado porcentual competencia académica.

Se puede observar que las IE más fuertes en la competencia Académica son la María Jesús Mejía, San José y la Jhon F Kennedy. Por el contrario, se muestran debilidades en las IE El Rosario, Antonio José de Sucre y Simón Bolívar.





# Alcaldía de Itagüí

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
IE AVELINO			10%	90%	100%
IE BENEDIKTA ZUR		3%	1%	96%	100%
IE CARLOS ENRIQUE			11%	89%	100%
IE CIUDAD ITAGUI			8%	92%	100%
IE CONCEJO		1%	10%	89%	100%
IE DIEGO ECHAVARRIA			1%	99%	100%
IE ENRIQUE VELEZ			8%	92%	100%
IE ESTEBAN OCHOA				100%	100%
IE FELIPE DE RESTREPO		16%	38%	46%	100%
IE ISOLDA ECHAVARRIA			17%	83%	100%
IE JOHN F KENNEDY				100%	100%
IE JUAN NEPOMUCENO CADAVID			3%	97%	100%
IE LOMA LINDA		9%	15%	76%	100%
IE LOS GOMEZ			9%	91%	100%
IE LUIS CARLOS GALAN			4%	96%	100%
IE MARCELIANA		4%	22%	73%	100%
IE MARIA JESUS MEJIA				100%	100%
IE MARIA JOSEFA		8%	5%	87%	100%
IE ORESTES SINDICCI			8%	92%	100%
IE PEDRO ESTRADA			8%	92%	100%
IE SAN JOSE				100%	100%
IE SIMON BOLIVAR	8%	22%	11%	58%	100%
IE ANTONIO JOSE DE		4%	14%	82%	100%
IE EL ROSARIO			7%	93%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>

Ilustración 16. Resultado porcentual competencia Administrativa. Fuente: Creación Propia

Se puede observar que las IE más fuertes en la competencia Administrativa son la María Jesús Mejía, San José, Esteban Ochoa y la Jhon F Kennedy. Por el contrario, se muestran debilidades en las IE El Rosario, Antonio José de Sucre y Simón Bolívar.





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%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>86%</b>	<b>100%</b>

Ilustración 17. Resultado porcentual competencia Comunitaria.

Se puede observar que la IE más fuerte en la competencia Comunitaria es la San José. Por el contrario, se muestran debilidades en las IE El Concejo Municipal, Loma Linda y Bnedikta Zur Nieden.





## RESULTADO PORCENTUAL COMPETENCIA COMUNITARIA, 2023

IE	NO SATISFACTO RIO	SATISFACTORIO	SATISFACT ORIO_SUP ERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		4%	32%	64%	100%
IE AVELINO SALDARRIAGA			6%	94%	100%
IE BENEDIKTA ZUR NIEDEN		3%	3%	94%	100%
IE CARLOS ENRIQUE CORTES			17%	83%	100%
IE CIUDAD ITAGUI			19%	81%	100%
IE CONCEJO MUNICIPAL		2%	23%	74%	100%
IE DIEGO ECHAVARRIA MISAS			3%	97%	100%
IE ENRIQUE VELEZ ESCOBAR			12%	88%	100%
IE ESTEBAN OCHOA				100%	100%
IE FELIPE DE RESTREPO		7%	35%	58%	100%
IE ISOLDA ECHAVARRIA			8%	92%	100%
IE JOHN F KENNEDY				100%	100%
IE JUAN NEPOMUCENO CADAVID				100%	100%
IE LOMA LINDA		10%	14%	76%	100%
IE LOS GOMEZ			24%	76%	100%
IE LUIS CARLOS GALAN			4%	96%	100%
IE MARCELIANA SALDARRIAGA		6%	22%	72%	100%
IE MARIA JESUS MEJIA				100%	100%
IE MARIA JOSEFA ESCOBAR		14%	4%	82%	100%
IE ORESTES SINDICCI			2%	98%	100%
IE PEDRO ESTRADA			8%	92%	100%
IE SAN JOSE				100%	100%
IE SIMON BOLIVAR	8%	31%	6%	56%	100%
IE EL ROSARIO			6%	94%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>88%</b>	<b>100%</b>

Ilustración 18. Resultado porcentual competencia comunitaria.

Se puede observar que las IE más fuertes en la competencia Comunitaria son la San José, María Jesús Mejía, Juan N Cadavid, Jhon F Kennedy y Esteban Ochoa. Por el contrario, se muestran debilidades en las IE Simón bolívar y Felipe de Restrepo.





IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
IE AVELINO			11%	89%	100%
IE BENEDIKTA ZUR		4%	2%	94%	100%
IE CARLOS ENRIQUE		4%	8%	88%	100%
IE CIUDAD ITAGUI			11%	89%	100%
IE CONCEJO		1%	12%	88%	100%
IE DIEGO ECHAVARRIA MISAS			4%	96%	100%
IE ENRIQUE VELEZ			13%	87%	100%
IE ESTEBAN OCHOA				100%	100%
IE FELIPE DE		10%	28%	62%	100%
IE ISOLDA			14%	86%	100%
IE JOHN F KENNEDY				100%	100%
IE JUAN NEPOMUCENO CADAVID				100%	100%
IE LOMA LINDA		9%	14%	77%	100%
IE LOS GOMEZ		3%	8%	89%	100%
IE LUIS CARLOS			4%	96%	100%
IE MARCELIANA SILDARRIAGA	3%	3%	21%	74%	100%
IE MARIA JESUS				100%	100%
IE MARIA JOSEFA		6%	1%	93%	100%
IE ORESTES SINDICCI			3%	97%	100%
IE PEDRO ESTRADA			8%	92%	100%
IE SAN JOSE				100%	100%
IE SIMON BOLIVAR	8%	29%	6%	56%	100%
IE ANTONIO JOSE DE		9%	31%	61%	100%
IE EL ROSARIO			13%	88%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>

Ilustración 19. Resultado porcentual competencia comportamental.

Del gráfico se puede leer que las IE más fuertes en la competencia Comportamental son la San José, María Jesús Mejía, Juan N Cadavid, Jhon F Kennedy y Esteban Ochoa. Por el contrario, se muestran debilidades en las IE Simón Bolívar y Felipe de Restrepo.





## ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES



*Ilustración 20. Número de directivos docentes evaluados y distribuidos por zona.*

En el año 2023, se observa un directivo menos en la cantidad de evaluados con respecto a al año anterior, con 4 directivos docentes evaluados en zona rural y 36 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 el año.



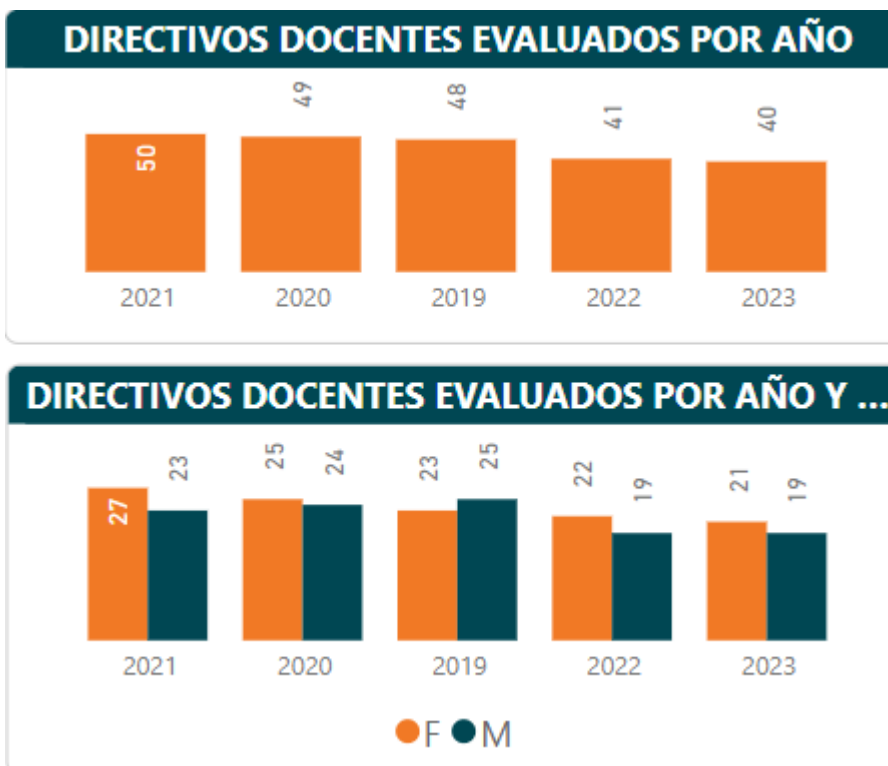


Ilustración 21. Número de directivos docentes evaluados por año y por género.

En el período de evaluación 2023, se observa una variación en el número de directivos docentes evaluados en el Municipio de Itagüí, hubo una ligera disminución en la cantidad de directivos docentes evaluados, con un total de 40, mientras que en el año 2022 fueron 41. Realmente, una variación despreciable. Esta cifra no refleja cambios en la población sujeta para evaluación, lo cual puede ser por la disminución de directivos docentes, debido también a la caída de la matrícula escolar.

En el año 2023, se observa además que son 21 directivos docentes de género femenino y 19 de género masculino evaluados. Hay una mujer menos que el 2022 y el número de hombres se conserva. En cuestión de género se puede decir que hay un equilibrio importante en el proceso, para el caso de los vinculados bajo el régimen del 1278 del 2002.





## DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS POR IE, 2023

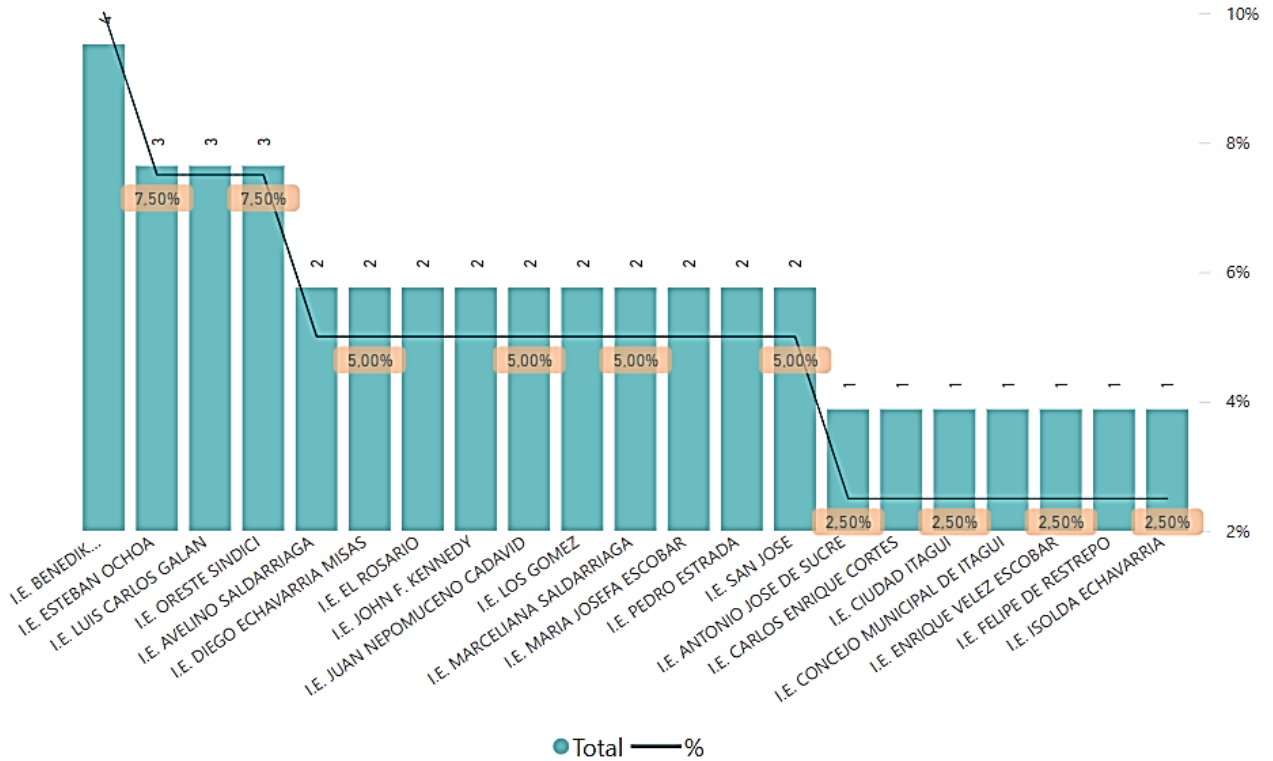


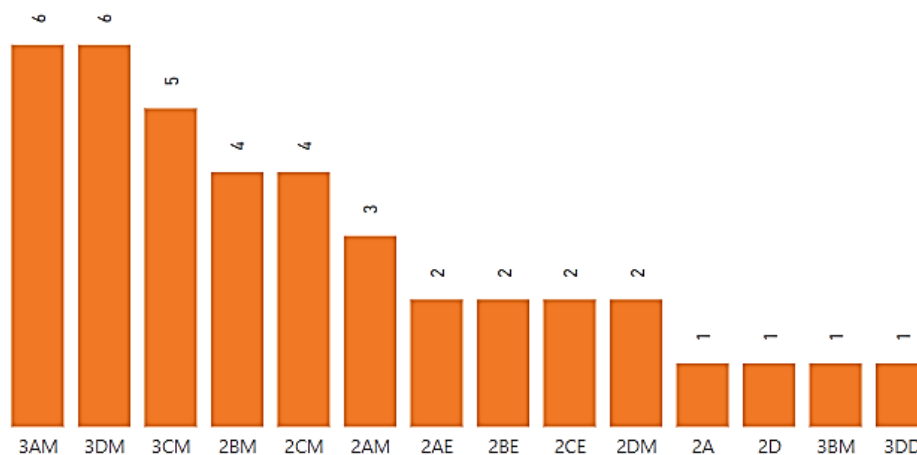
Ilustración 22. Número de directivos docentes evaluados por IE.

Se puede observar en el gráfico que la IE donde más directivos hay del 1278 es en la Benedikta Zur Nieden y que hay 8 IE donde sólo hay un directivo vinculado con el mismo régimen. Así mismo, existen 3 IE sin directivos con este régimen de vinculación.





## DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS POR ESCALAFON, 2023



ESCALAFON	Coordinador	Rector	Total	
3AM		5	1	6
3DM		4	2	6
3CM		5		5
2BM		4		4
2CM		3	1	4
2AM		3		3
2AE		2		2
2BE		2		2
2CE		1	1	2
2DM		2		2
2A		1		1
2D		1		1
3BM		1		1
3DD			1	1
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>6</b>	<b>40</b>

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:

32 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, el 80%.

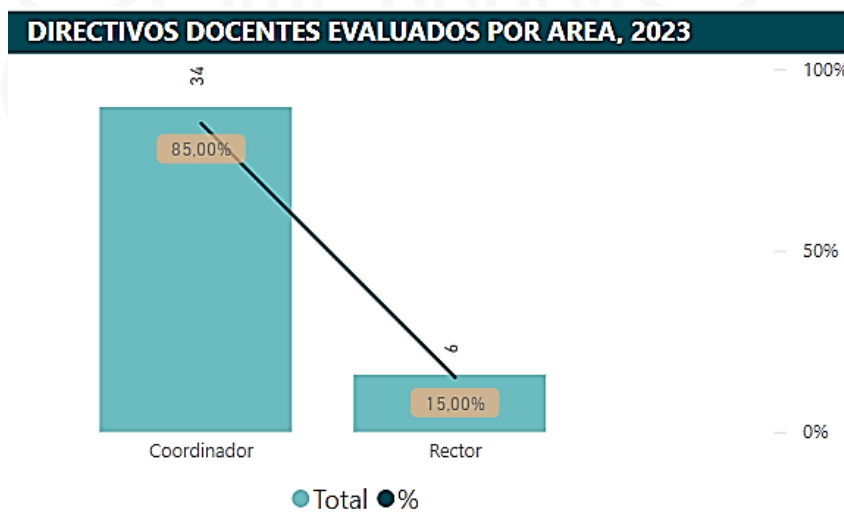




6 directivos docentes evaluados cuentan con especialización. Aunque en menor medida que los directivos con maestría, estos resultados muestran un número considerable de profesionales que han buscado ampliar su formación en un área específica de interés.

2 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.*





Para la vigencia 2022, fueron evaluados 40 directivos docentes de 21 Instituciones Educativas Oficiales, de estos 6 son rectores y 34 son coordinadores.

## COMPETENCIAS FUNCIONALES

### PROMEDIO GENERAL DE COMPETENCIAS EVALUADAS

AÑO_	ADMINISTRATIVA	ACADEMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL
2019	94,8	94,0	94,5	95,0
2020	96,0	95,5	96,0	96,8
2021	96,4	96,3	96,4	96,5
2022	95,1	94,7	95,5	95,2
2023	96,2	96,3	96,2	96,4
<b>Total</b>	<b>95,7</b>	<b>95,4</b>	<b>95,7</b>	<b>96,0</b>

Ilustración 25. Promedio general de competencias evaluadas.

Los resultados en promedio obtenidos de los directivos docentes en las competencias están todos por encima del 95%. Lo cual significa que cuentan con una excelente idoneidad para la administración de instituciones educativas.

Para el total de competencias evaluadas en directivos docentes, en el periodo 2023, las competencias COMPORTAMENTAL, COMUNITARIA Y ADMINISTRATIVA obtuvieron los mayores promedios en el nivel sobresaliente.

### DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA DIRECTIVA

AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019				9% 91%	100%
2020			6%	94%	100%
2021		1%	1%	98%	100%
2022			9%	91%	100%
2023	1%		4%	95%	100%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>

### SUBCATEGORIAS DE LA COMPETENCIA DIRECTIVA

NIVEL ● NO SATISFACTORIO ● SATISFACTORIO\_SUPERIOR ● SOBRESALIENTE

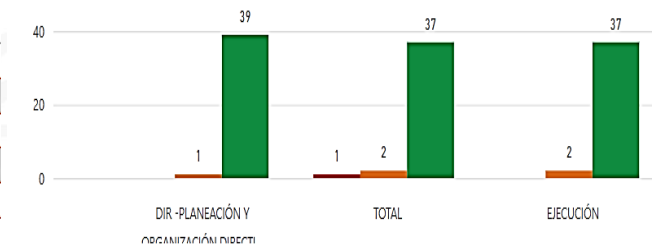


Ilustración 26. Resultados obtenidos en la competencia directiva.

En la competencia directiva, si bien la mayoría se ubica en resultados sobresalientes, hay 2 con resultados en satisfactorio superior y uno de ellos en No satisfactorio.





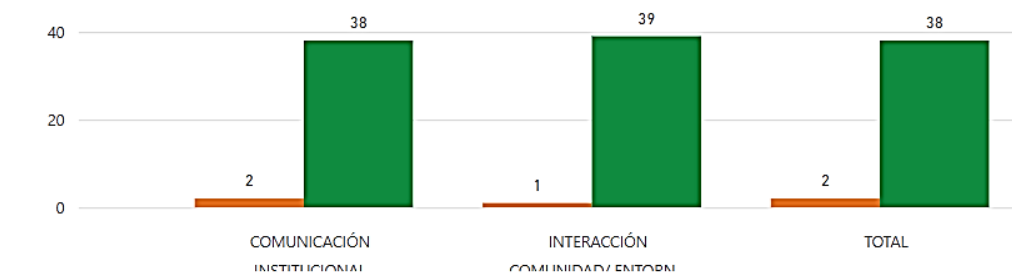
Para el caso específico de la competencia DIRECTIVA, el 94% de los directivos docentes, se ubicaron en el nivel sobresaliente.

## DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMUNITARIA

AÑO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	6%	94%	100%
2020	5%	95%	100%
2021	1%	99%	100%
2022	5%	95%	100%
2023	4%	96%	100%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>

## SUBCATEGORÍAS DE LA COMPETENCIA COMUNITARIA, 2023

NIVEL ● SATISFACTORIO\_SUPERIOR ● SOBRESALIENTE



*Ilustración 27. 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 2023, se ubicaron el 96% de los docentes, igual que en el 2022. Las subcategorías se conservan todas muy similares en sus puntajes.

Todos los directivos docentes se ubican en las categorías de satisfactorio superior y sobresaliente en cada una de las competencias evaluadas, es decir, por encima del 75% de puntaje obtenido.



## DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA ACADÉMICA

AÑO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	10%	90%	<b>100%</b>
2020	9%	91%	<b>100%</b>
2021	4%	96%	<b>100%</b>
2022	13%	87%	<b>100%</b>
2023	7%	93%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>92%</b>	<b>100%</b>

## SUBCATEGORÍAS DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA, 2023

NIVEL ● SATISFACTORIO\_SUPERIOR ● SOBRESALIENTE

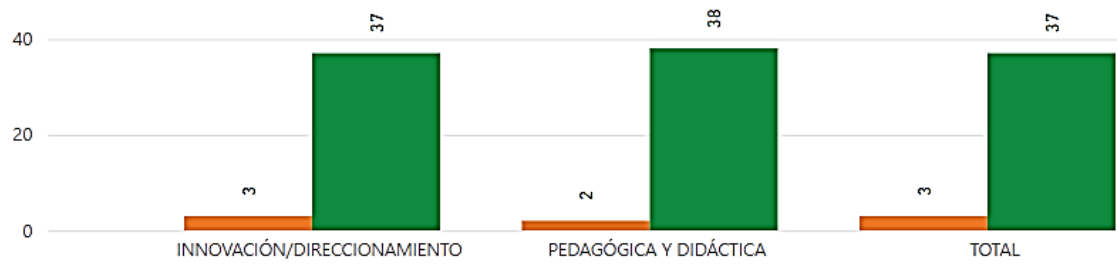


Ilustración 28. Subcategorías de la competencia académica

Todos los directivos docentes se ubican en las categorías de satisfactorio superior y sobresaliente en cada una de las competencias evaluadas, es decir, por encima del 75% de puntaje obtenido.

La subcategoría Interacción Comunidad/entorno, registra el mayor número de directivos docentes en el nivel sobresaliente (39), evidenciando ésta como una fortaleza entre los directivos docentes del municipio. Además, las demás subcategorías están casi iguales en número de directivos con calificación sobresaliente.

## DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMPORTAMENTAL

AÑO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	7%	93%	<b>100%</b>
2020	4%	96%	<b>100%</b>
2021	4%	96%	<b>100%</b>
2022	12%	88%	<b>100%</b>
2023	7%	93%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>





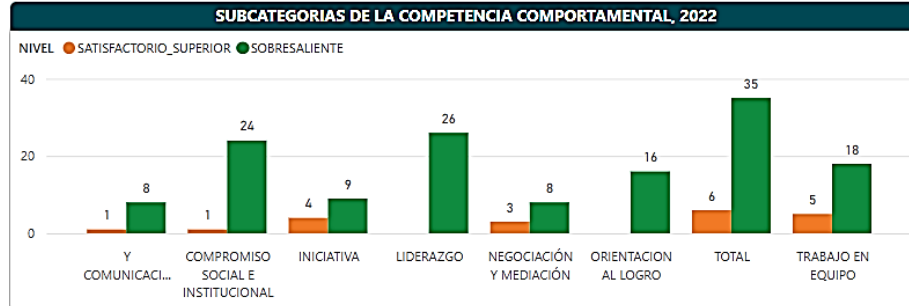


Ilustración 29. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental.

## 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%
2023	7%	93%	100%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>

La competencia COMPORTAMENTAL, para el 2023 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, registran el mayor número de directivos en el nivel sobresaliente.





## CONCLUSIONES

1. En general los docentes han demostrado un buen desempeño en las competencias evaluadas a lo largo de los últimos años. Se observa una tendencia positiva en el incremento de los promedios generales, lo que indica una mejora en el desarrollo de habilidades y destrezas, traducidas en el desarrollo de competencias 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 capacitación y formación que fortalezca 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 66 de los 661 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 con este grupo de docentes. 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 de los maestros que presentaron estas debilidades. Como por ejemplo el Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral – PTAFI 3.0 para las 15 instituciones focalizadas.
3. Es importante 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. Además, es fundamental tener en cuenta las inteligencias múltiples y capacitaciones referentes al tema. En este sentido, 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, como por ejemplo las formaciones específicas que se desarrollan en Comunidades de Aprendizaje, SERI, STEM+ en el marco de Itagüí Territorio STEM, Investigación en el Aula, 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, dando herramientas a los docentes para provocar en sus estudiantes más sorprendizajes.

4. 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 10.44% logró un nivel satisfactorio. En la subcategoría "uso de recursos", el 0.15% alcanzó un nivel nosatisfactorio y el 9.07% llega a satisfactorio.  
En conclusión, es necesario brindar una atención especial a los docentes que obtuvieron resultados satisfactorios y no satisfactorios en la competencia administrativa, identificados en cada una de las IE.
5. 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.
6. En la competencia comportamental, la mayoría de los docentes evaluados mostraron un desempeño sobresaliente en sus diversas subcategorías y habilidades comportamentales destacadas, se identificaron dos docentes con resultados no satisfactorios en esta competencia y 13 con resultados satisfactorios inferiores a 76 puntos. Estos docentes podrían beneficiarse de planes de mejora que les permitan fortalecer estas competencias específicas, participando activamente en programas que fortalezcan las competencias socioemocionales.
7. Se observa que el 57.49% de los docentes posee maestría, el 16.5% cuenta con especialización y solo el 0.45% tiene un doctorado. Sin embargo, es importante destacar que el 26% de los docentes no cuenta con ningún tipo de posgrado o especialización. En este sentido, es necesario implementar estrategias y planes de mejora dirigidos 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 2023, 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 2024. 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 y las innovaciones de las instituciones educativas. También se deben aprovechar iniciativas externas, como el PTAFI 3.0, 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 y que contribuyen con el PEI institucional.

2. 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. 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.

4. Las entidades encargadas de la formación docente deben reconocer la importancia de promover programas de formación para 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 su educación integral. 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 (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 y metas 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 para 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

  
GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA  
Secretario de Educación

  
LUZ MERY ALZATE OSPINA  
Subsecretaria de Calidad Educativa

  
GLORIA CRISTINA ORTIZ CAÑO  
Subsecretaria de Recursos Educativos

  
RONALD GER SAN 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