

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2024

Documento de aplicación, análisis y uso de resultados año 2024

Junio de 2025



CONTENIDO

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2024.....	5
ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN DOCENTE EVALUADA	8
COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES.....	14
ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES	29
COMPETENCIAS FUNCIONALES	38
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES	53

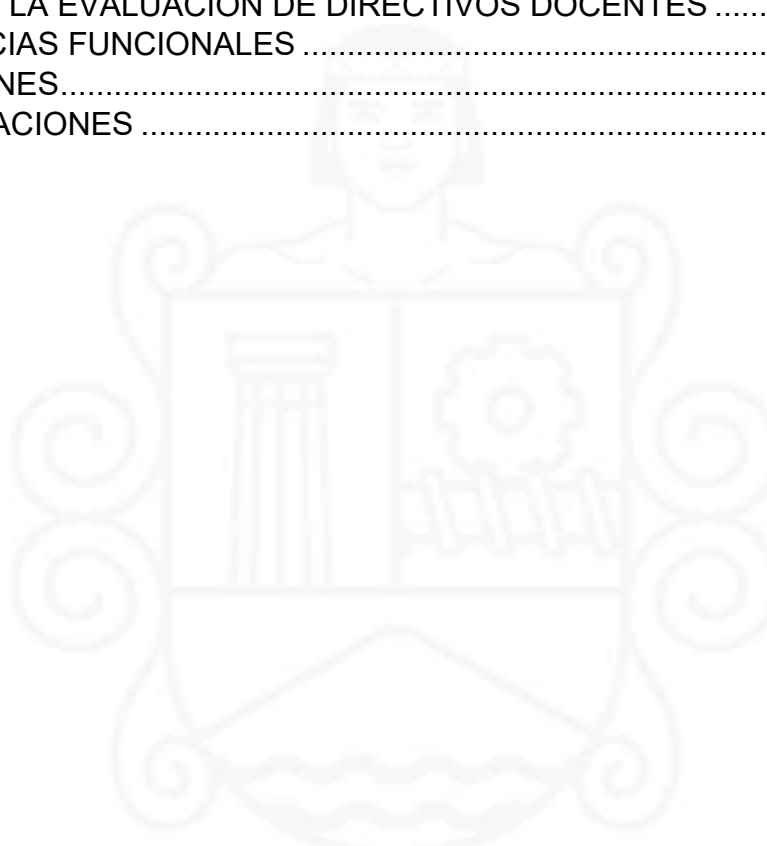


TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Número de docentes evaluados por año.....	8
Ilustración 2. Número de docentes evaluados por año y género.....	9
Ilustración 3. Número de docentes evaluados por año y por zona.....	9
Ilustración 4. Número de docentes evaluados por IE.....	10
Ilustración 5. Número de docentes evaluados por área.....	11
Ilustración 6. Número total docentes por grado escalafón y área.....	12
Ilustración 7. Número de docentes evaluados por escalafón.....	12
Ilustración 8. Promedio general de competencias evaluadas. (Creación propia).....	14
Ilustración 9. Distribución porcentual por competencia académica por año.....	14
Ilustración 10. Número de maestros por nivel de las subcategorías de la competencia académica.....	15
Ilustración 11. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia administrativa.....	15
Ilustración 12. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.....	17
Ilustración 13. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental.....	20
Ilustración 14. Consolidado de competencias funcionales.....	20
Ilustración 15. Resultado porcentual competencia académica.....	22
Ilustración 16. Resultado porcentual competencia Administrativa. Fuente: Creación Propia.....	24
Ilustración 17. Resultado porcentual competencia Comunitaria.....	26
Ilustración 18. Resultado porcentual competencia comunitaria.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 19. Resultado porcentual competencia comportamental.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 20. Número de directivos docentes evaluados y distribuidos por zona. ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 21. Número de directivos docentes evaluados por año y por género.....	31
Ilustración 22. Número de directivos docentes evaluados por IE.....	33
Ilustración 23. Número de directivos docentes evaluados por escalafón.....	35
Ilustración 24. Número de directivos docentes evaluados por área.....	36
Ilustración 25. Promedio general de competencias evaluadas.....	38
Ilustración 26. Resultados obtenidos en la competencia directiva.....	38

Ilustración 28. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.....	42
Ilustración 30. Subcategorías de la competencia académica	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 31. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental.....	43



ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2024

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 y analizados desde el 2021. Al igual que se tuvo en cuenta que fue un año de periodo de prueba para 232 docentes. 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 no satisfactorio 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 2025, 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 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 que inciden en la región, 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 2021, 2022, 2024 y 2025. 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.

DOCENTES EVALUADOS POR AÑO

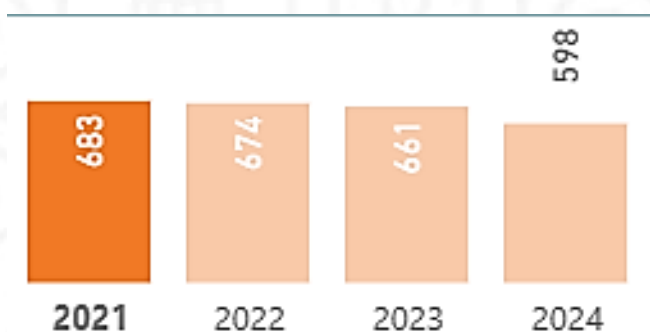


Ilustración 1. Número de docentes evaluados por año. Construcción propia

En el año 2024, se evaluaron 598 docentes, más 232 evaluados en periodo de prueba. 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 cerca del 70% de la planta docente municipal.

DOCENTES EVALUADOS POR AÑO Y GÉNERO



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 2024. En el año 2024, se evaluaron 369 docentes mujeres y 229 hombres, reflejando una distribución de más mujeres que hombres, de aproximadamente 140 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 el sexo femenino.

DOCENTES EVALUADOS POR AÑO Y POR ZONA



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

En el último año analizado (2024), se evaluaron 44 docentes en la zona rural y 554 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), incluso en la proyección del nuevo plan de ordenamiento territorial, el 100% de las IE quedan urbanas. 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.

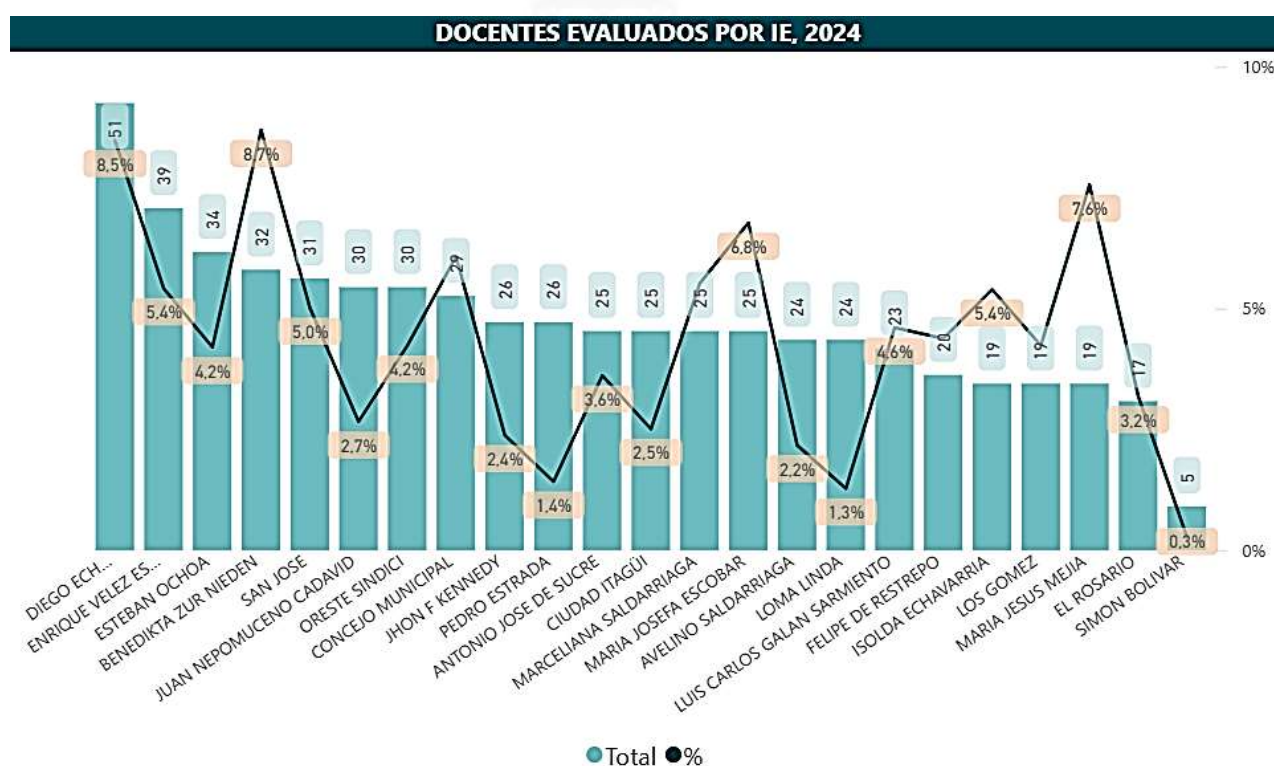
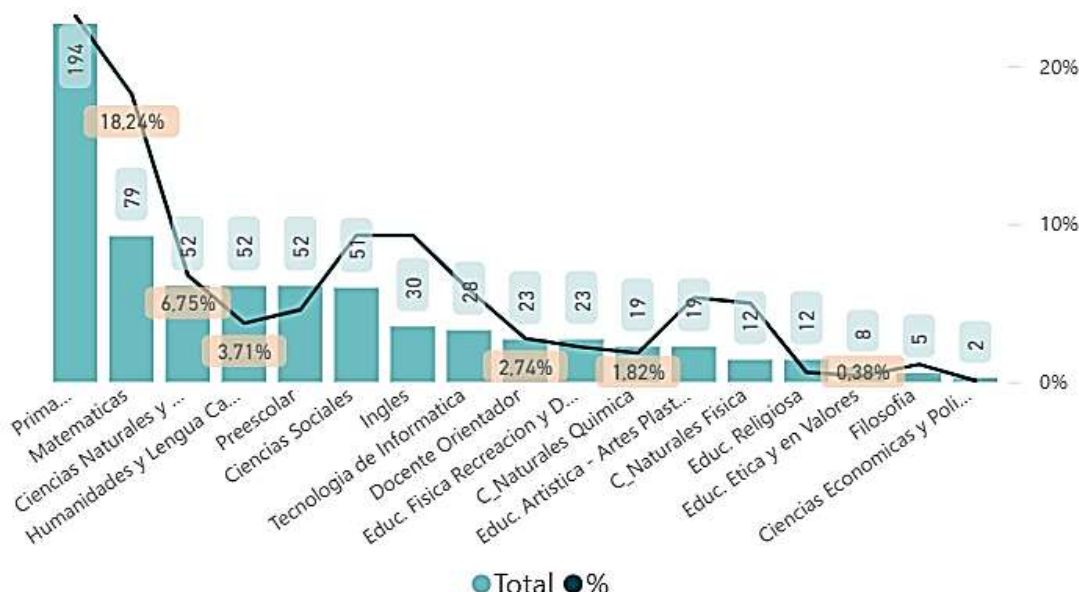


Ilustración 4. Número de docentes evaluados por IE.

Para la vigencia 2024, las instituciones educativas con mayor número de docentes evaluados siguen siendo la Diego Echavarría Misas, el Enrique Vélez Escobar y la San José.

DOCENTES EVALUADOS POR AREA, 2024



Ilustración

5. Número de docentes evaluados por área.

En cuanto a las áreas, el 32.44% de los docentes evaluados son de primaria y el 18.24% de matemáticas, seguido por ciencias naturales, preescolar y humanidades y lengua castellana. Se mantienen la mayoría en las mismas áreas de los resultados del 2023.



AREA 1	1B	1C	1D	2A	2AE	2AM	2B	2BE	2BM	2C	2CE	2CM	2D	2DE	2DM	3AM	3BD	3BM	3CD	3CM	3DM	Total
C. Naturales Física							2				1			1		1	1	7				13
C. Naturales Química						1	1						2	1	1			1		6	1	14
Ciencias Economicas y Política										1										1		2
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental						1	1	1		4	2			2		14	1	11		6	4	47
Ciencias Sociales				1	1		2	3	2	4	2	1				5	1	8		10	4	44
Docente Orientador										1			1	1		1		6		10	1	21
Educ. Artística - Artes Plásticas							2	1		1	2			1		2					2	11
Educ. Ética y en				1			1				1				1	1		3		1		9
Educ. Física Recreación y Deporte								1		5	2	1	2		1	2		3		2	4	23
Educ. Religiosa							1			2	1		1	1				2		1		9
Filosofía							1				1					1				1		4
Humanidades y Lengua Castellana							2			5	3		2	3		3		14		10	7	49
Idioma Extranjero				2	2		4		1	2	2		1	1		3		3		4		25
Matemáticas				2		4	6	4	3	4	1		1	1		4	1	20		14	5	70
Preescolar	1	1							2	4	3	3		5	3	2		12		10	8	54
Primaria	3	1	3	2		4	14	11	10	17	11	2	10	5	1	15		27		27	16	179
Tecnología de				1			1	1		1	1				1	3		9	1	5		24
Total	4	2	3	9	3	10	38	22	18	51	33	7	20	22	8	57	4	126	1	108	52	598

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

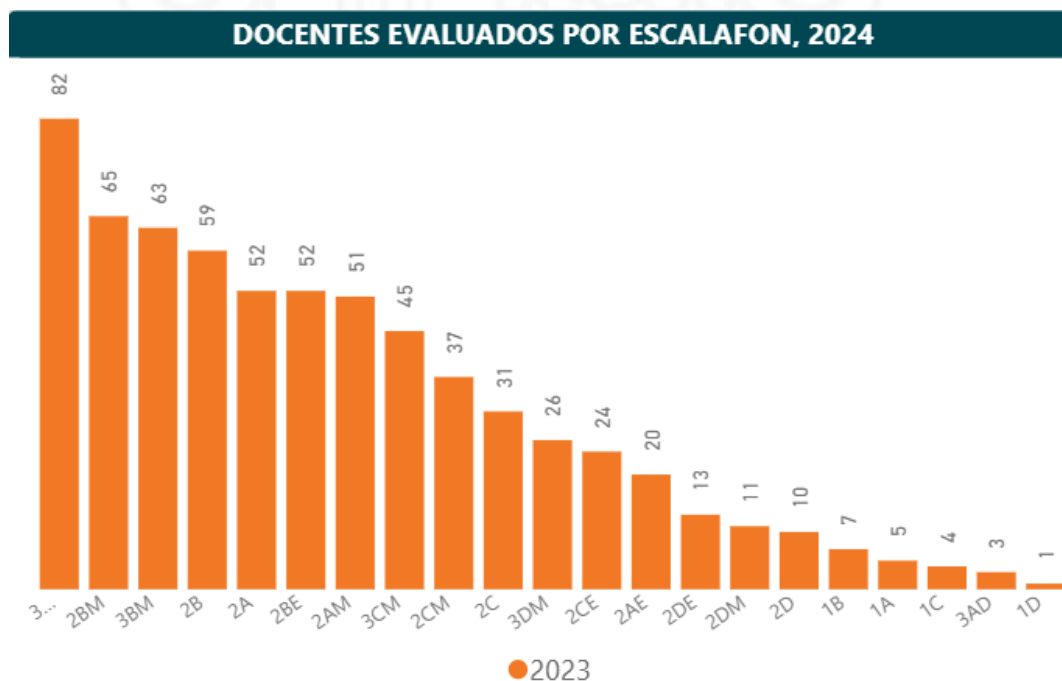


Ilustración 7. Número de docentes evaluados por escalafón.

En cuanto a los escalafones de los docentes evaluados, se observa que el 13.37% (80 docentes) cuentan con especialización, lo cual demuestra un nivel de formación académica adicional al pregrado. Por otro lado, el 64.54% (386 docentes) han alcanzado el grado de maestría, lo que indica 6% de más, 6 maestros más que lograron obtener el título para el 2024. Es importante destacar que el 0,83% (5 docente) ha obtenido el máximo grado de formación académica con un doctorado. Por último, el 7.89% (132 docentes) no posee ningún tipo de posgrado o especialización, lo que indica que los docentes año tras año se van cualificando. 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.



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	ACADÉMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL
2021		93,2	93,48	93,45
2022		93,5	93,71	93,40
2023		93,9	93,92	93,43
2024		93,7	93,83	93,92
Total		93,0	93,25	92,97

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

Para el total de competencias evaluadas, el periodo 2021-2024, las competencias ADMINISTRATIVA, ACADÉMICA y COMUNITARIA, registran un comportamiento muy similar al promedio obtenido por los docentes en cada una de ellas con respecto a años anteriores.

AÑO	NO SATISFAC TORIO	SATISFAC_IN FERIOR	SATISFA CTORIO	SATISF_SUPERI OR	SUPERIO R
2021	0%		1%	9%	89%
2022	0%		1%	9%	90%
2023	0%		2%	8%	90%
2024	0%	7%	2%		90%
Total	0%	1%	2%	9%	88%

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 2024, se ubicaron el 88% de los docentes, un 2% menos que en la vigencia 2022.

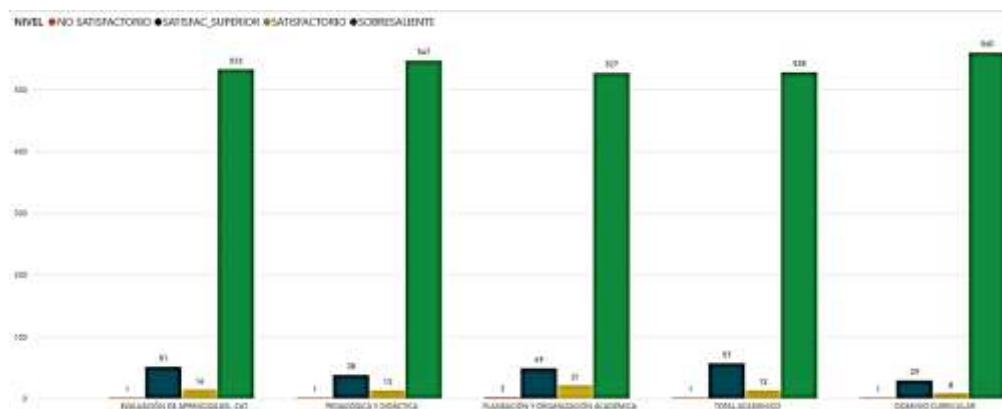


Ilustración 10.
Número de maestros por nivel de las subcategorías de la competencia académica.

En la subcategoría Dominio Curricular (560 de 598), se ubica el mayor número de docentes en el nivel sobresaliente, identificándose esta como una fortaleza en el municipio.



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

Evolución del nivel Sobresaliente. En 2021, el **89%** de los docentes se ubicó en el nivel sobresaliente mientras que en el 2022 se alcanzó un **90%**, marcando el punto más alto durante los 4 años. Para el 2023, se mantuvo en **90%**, conservando una estabilidad en esta competencia. Finalmente, en el 2024, la proporción bajó un poco al **87%**, representando una disminución de 2 puntos porcentuales frente a 2023.

Esto indica que, el desempeño sigue siendo mayoritariamente sobresaliente en esta competencia.

Evolución del nivel Satisfactorio Superior. En 2021, representaba el **9%**. En 2022 y 2023, se redujo a **9%** y **8%** respectivamente. En 2024, volvió a **10%**, registrando un aumento de **3 puntos porcentuales** en relación con 2023.

Este comportamiento muestra más docentes en este nivel, lo cual evidencia una disminución no muy considerable del sobresaliente.

El nivel Satisfactorio se mantiene bajo (1–2%) en todos los periodos. **No satisfactorio** desaparece desde 2021 en adelante, lo que refleja que no hay docentes que muestren grandes debilidades en esta competencia. .

En la distribución por subcategorías de la competencia administrativa, se observa: **Seguimiento de procesos:** 518 docentes en sobresaliente; **administrativo:** 523 docentes en sobresaliente y **Uso de recursos 547 docentes en sobresaliente**, siendo esta la subcategoría con mayor número de docentes en el nivel más alto.

Esto contrasta con el texto que mencionaba “600 docentes”, por lo cual el ajuste correcto con las imágenes debe señalar **547** como el valor real.

Conclusiones

- La competencia administrativa mantiene una tendencia muy positiva, con una amplia mayoría de docentes en niveles **sobresaliente** y **satisfactorio superior**.
- Aunque se redujo el porcentaje de sobresaliente en 2024, este sigue representando a **casi 9 de cada 10 docentes**.
- La subcategoría **uso de recursos** se consolidó como la de mayor concentración de desempeño sobresaliente en 2024 (**547 docentes**).

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA ADMINISTRATIVA					
AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_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%
2024	0%	2%	9%	89%	100%
Total	0%	2%	10%	87%	100%

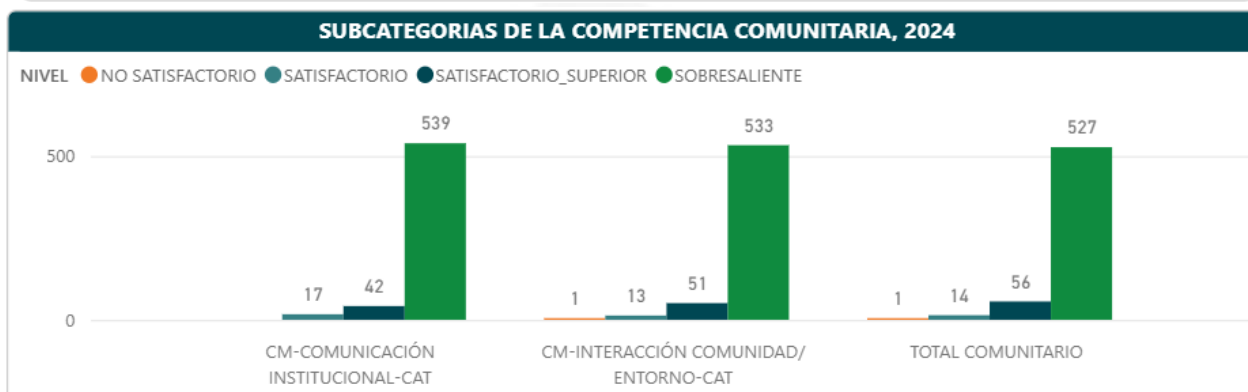


Ilustración 12. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.

Análisis 2021–2024

Evolución del nivel Sobresaliente. En 2021, el **89%** de los docentes alcanzó el nivel sobresaliente, en 2022 se mantuvo en **89%**, en 2023 descendió levemente a **88%** y en el 2024, volvió a **89%**, lo que refleja **estabilidad** en este nivel alto durante los últimos cuatro años. La competencia comunitaria se caracteriza por su consistencia en mantener un alto porcentaje de docentes en el rango más elevado.

Nivel Satisfactorio Superior. En 2021 y 2022, el **10%** de los docentes se ubicó en este nivel. Para el 2023, bajó a **9%** y para el 2024, disminuyó nuevamente a **8%**, marcando la tendencia de reducción paulatina, lo que es positivo para el sistema. Aunque la variación no es grande, se evidencia un ligero traslado de docentes desde el satisfactorio superior hacia el nivel sobresaliente.

Otros niveles. El nivel **Satisfactorio** se ha mantenido bajo (1–3%), y en 2024 fue solo del **2%**, lo que evidencia una mejoría para el sistema en esta competencia.

No satisfactorio desaparece desde el 2020, confirmando la mejora sostenida y la consolidación del nivel mínimo aceptable.

Subcategorías 2024. En la distribución por subcategorías de la competencia comunitaria, se destaca la **Comunicación institucional** con 539 docentes en sobresaliente; **Interacción comunidad/entorno** con 533 docentes en sobresaliente. La **subcategoría de comunicación institucional** es la que mayor número de docentes concentra en el nivel sobresaliente (539), mostrando la fortaleza en la gestión comunicativa como pilar del ámbito comunitario.

Conclusión. La competencia comunitaria mantiene un **nivel alto y estable**, con un 89% de docentes en sobresaliente para el 2024. Aunque el satisfactorio superior descendió gradualmente (de 10% en 2021 a 8% en 2024), la solidez en sobresaliente compensa esta disminución. El satisfactorio y no satisfactorio tienen una presencia marginal, lo que confirma la madurez alcanzada en esta competencia. La **comunicación institucional** se consolida como la dimensión más fuerte, seguida muy de cerca por la interacción con la comunidad y el entorno.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL COMPETENCIA COMUNITARIA					
AÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
2019	1%	5%	17%	77%	100%
2020	0%	7%	14%	85%	100%
2021	0%	1%	10%	89%	100%
2022	0%	1%	10%	89%	100%
2023	0%	3%	9%	88%	100%
2024	0%	2%	8%	89%	100%
Total	0%	2%	12%	86%	100%



Análisis comparativo 2021–2024

En 2021, el 90% de los docentes se ubicó en sobresaliente, para el 2022, bajó levemente a 89%; 2023, se mantuvo en 89% y para el 2024, volvió a 90%, consolidándose como el nivel predominante. Esto muestra un comportamiento estable y positivo, con una mayoría amplia de docentes en el nivel más alto durante los últimos cuatro años.

El nivel Satisfactorio Superior. En 2021 y 2022, se ubicó en 9%; para el 2023, descendió a 8% y en el 2024, bajó aún más a 7%, reflejando una tendencia descendente lo que fortalece esta competencia en el territorio. Satisfactorio osciló entre el 1% y el 3% (en 2024 marcó 3%). No satisfactorio desaparece en todo el periodo, lo que es un resultado positivo al no presentar docentes en este rango.

Subcategorías 2024. En el desglose por subcategorías de la competencia comportamental se observa que:

Trabajo en equipo: 403 docentes en sobresaliente, una de las mayores fortalezas. Compromiso social e institucional: 314 docentes en sobresaliente; Liderazgo 232 docentes en sobresaliente; Iniciativa y orientación al logro también registran cifras importantes en sobresaliente (191 y 185, respectivamente); Comunicación y relaciones interpersonales: 130 docentes en sobresaliente, aunque con presencia notable de niveles satisfactorio (10) y satisfactorio superior (3).

Comportamental: 528 docentes en sobresaliente, consolidando el resultado más alto de la competencia. La dimensión más fuerte es trabajo en equipo, seguida por compromiso social e institucional, lo que indica una fortaleza colectiva en la capacidad de colaboración y sentido institucional.

Conclusiones: la competencia comportamental presenta un alto nivel con el 90% de los maestros en sobresaliente para el 2024. Aunque el satisfactorio superior disminuyó de 9% en 2023 a 7% en 2024, este descenso no ha afectado la estabilidad del sobresaliente. Un 3% en satisfactorio refleja una mejora, especialmente en subcategorías como comunicación y relaciones interpersonales. El trabajo en equipo es la subcategoría más fuerte, lo que reafirma la importancia de la colaboración con el otro en el desempeño docente.



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%
2023	0%	2%	8%	89%	100%
2024	0%	3%	7%	90%	100%
Total	0%	2%	10%	88%	100%

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

PROMEDIO GENERAL DE COMPETENCIAS EVALUADAS POR IE					
IE	ADMINISTRATIVA	ACADEMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL	PROMEDIO TOTAL PONDERADO
MARIA JESUS MEJIA	98.5	98.61	98.21	98.63	98.52
JHON F KENNEDY	97.1	98.10	98.46	97.96	98.18
SAN JOSE	99.0	94.02	100.00	96.19	96.92
BENEDICTA ZUR NIEDEN	93.8	95.86	97.81	96.30	96.20
ESTEBAN OCHOA	97.1	96.35	95.47	95.75	96.14
DIEGO ECHAVARRIA MISAS	96.1	96.21	95.97	95.33	95.90
JUAN NEPOMUCENO CADAVIO	94.6	95.08	94.68	93.16	94.57
CIVIDAD ITAGÜÍ	94.1	94.16	94.86	94.83	94.50
MARIA JOSEFA ESCOBAR	94.4	94.56	94.42	94.41	94.48
ORESTE SINDICI	93.6	93.76	94.17	93.97	93.91
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	94.2	93.16	93.94	93.06	93.59
PEDRO ESTRADA	93.2	93.38	93.38	93.58	93.42
ISOLDA ECHAVARRIA	92.4	93.01	94.08	93.72	93.30
EL ROSARIO	91.3	93.94	91.85	94.02	93.12
FELIPE DE RESTREPO	92.5	93.28	94.25	90.52	93.08
AVELINO SALDARRIAGA	93.1	92.48	92.23	91.84	92.28
ANTONIO JOSE DE SUCRE	93.4	92.70	92.24	90.07	91.56
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR	91.7	91.27	91.53	90.56	91.16
CONCEJO MUNICIPAL	90.0	90.63	89.31	92.57	90.83
LOS GOMEZ	86.4	90.69	89.93	89.30	89.77
LOMA UNDA	89.7	89.32	89.13	89.60	89.48
Total	93.7	93.83	93.92	93.63	93.79

Ilustración 14. Consolidado de competencias funcionales

Análisis general de competencias por IE (2024)

Al revisar los resultados de los promedios ponderados de la evaluación de competencias en cada Institución Educativa, se observa una **alta variabilidad en el desempeño**.

Instituciones destacadas: las instituciones con los promedios más altos son **I.E. María Jesús Mejía** con un promedio de **98,52**, **I.E. Jhon F. Kennedy** con **98,18**, **I.E. San José** con **96,92**.

Estas instituciones evidencian un **nivel sobresaliente de dominio** en las competencias administrativas, académicas, comunitarias y comportamentales, consolidándose como referentes de excelencia en el municipio.

Instituciones con promedios más bajos: En contraste, las instituciones con los resultados ponderados más bajos son **I.E. Loma Linda** con **89,4**; **I.E. Los Gómez** con **89,77** y la **I.E. Concejo Municipal** con **90,83**.

Estas instituciones se encuentran por debajo del promedio municipal y, aunque mantienen un desempeño bueno, requieren mayor atención en sus procesos de fortalecimiento pedagógico y de gestión institucional.

El **promedio total municipal ponderado** en 2024 fue de **93,79**; 13 de las 24 instituciones registran puntajes **por debajo del promedio municipal**, lo que señala la necesidad de consolidar estrategias de mejora focalizadas y evidencia una desviación estándar bastante alta ya que más del 50% de ellas están por debajo del promedio municipal.

Áreas de mejora. El análisis por competencias evidencia que La **competencia académica** obtuvo el promedio más bajo (**93,83**), lo que refleja un fortalecimiento en los procesos de enseñanza-aprendizaje. La **competencia comunitaria** fue la mejor valorada (**93,92**), mostrando avances significativos en la relación institucional y con el entorno. Las competencias **administrativa** y **comportamental** presentan resultados estables (**93,7** y **93,63**, respectivamente), con margen para fortalecimiento en ciertas subcategorías.

Conclusión: En términos generales, los resultados posicionan a los docentes del municipio en un nivel sobresaliente de desempeño. Sin embargo, la brecha entre instituciones de alto rendimiento y aquellas por debajo del promedio municipal demanda la implementación de planes de acción específicos, orientados al fortalecimiento de las competencias académicas y al cierre de brechas en la gestión institucional y pedagógica. La focalización en las instituciones con promedios más bajos permitirá elevar su desempeño y contribuir al **mejoramiento integral de la calidad educativa**.

[< Volver al informe](#)

RESULTADO PORCENTUAL COMPETENCIA ACADÉMICA, 2024

IE	NO SATISFACTORIO	SATISFAC_SUPERIOR	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		2%	4%	94%	100%
AVELINO SALDARRIAGA		3%	3%	94%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN		8%	4%	89%	100%
CIUDAD ITAGÜÍ		8%		92%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		28%		72%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS		1%	2%	97%	100%
EL ROSARIO		7%		93%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR	1%	14%	7%	78%	100%
ESTEBAN OCHOA		3%		97%	100%
FELIPE DE RESTREPO		14%	2%	84%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA		11%		89%	100%
JHON F KENNEDY				100%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID		2%		98%	100%
LOMA LINDA		18%	10%	73%	100%
LOS GOMEZ	1%	16%	7%	76%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO		7%	3%	90%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA	3%	20%	2%	75%	100%
MARIA JESUS MEJIA				100%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR		6%		94%	100%
ORESTE SINDICI		3%	1%	96%	100%
PEDRO ESTRADA		4%	4%	92%	100%
SAN JOSE				100%	100%
SIMON BOLIVAR		4%	16%	80%	100%
Total	0%	7%	2%	90%	100%

Ilustración 15. Resultado porcentual competencia académica.

Competencia académica (2024). Las Instituciones con mayor fortaleza o mejores resultados son **I.E. María Jesús Mejía**: el **100% de sus docentes** se ubican en el nivel **sobresaliente**, mostrando el máximo dominio en esta competencia; **I.E. San José** con un **92% en sobresaliente** y el 8% restante en satisfactorio, mantiene un desempeño muy sólido; **I.E. Jhon F. Kennedy** alcanza un **98% en sobresaliente**, consolidándose como una de las más fuertes.

Estas instituciones evidencian excelencia académica sostenida y se constituyen en referentes de buenas prácticas pedagógicas en el territorio.



Instituciones con desempeño intermedio: I.E. Diego Echavarría Misas (97% sobresaliente) y Ciudad Itagüí (96% sobresaliente) presentan resultados destacados, aunque con leves porcentajes en satisfactorio. I.E. Esteban Ochoa (85% sobresaliente) y Felipe de Restrepo (82% sobresaliente) muestran un nivel alto, aunque con margen para fortalecer el tránsito hacia el sobresaliente pleno.

Instituciones con mayores debilidades: I.E. Concejo Municipal: registra solo 72% en sobresaliente y un 28% en satisfactorio superior, muy por debajo del promedio municipal; I.E. Loma Linda: con 73% en sobresaliente y 18% en satisfactorio superior, refleja amplias oportunidades de mejora; I.E. Los Gómez: 76% en sobresaliente, con presencia del 16% en satisfactorio superior y 7% en satisfactorio; I.E. María Josefa Escobar: muestra la situación más crítica, con apenas 32% en sobresaliente, un 60% en satisfactorio superior y un 8% en satisfactorio.

Estas instituciones evidencian **debilidades importantes** en la competencia académica y requieren estrategias de acompañamiento intensivo.

Promedio municipal: el total municipal refleja que el 90% de los docentes alcanzan el nivel sobresaliente en la competencia académica. Sin embargo, el 7% se ubica en satisfactorio superior y el 2% en satisfactorio, lo que indica que aún persisten brechas en algunas instituciones específicas.

Conclusión: La **competencia académica en 2024** mantiene un promedio municipal sólido (90% en sobresaliente). No obstante, la **dispersión de resultados entre instituciones** muestra grandes contrastes: mientras unas IE logran el 100% en sobresaliente, otras apenas superan el 70%.

Esto implica que:

- Es necesario **consolidar y transferir las experiencias exitosas** de instituciones como María Jesús Mejía, San José y Jhon F. Kennedy.
- Se requiere un **plan focalizado de fortalecimiento** en instituciones como María Josefa Escobar, Concejo Municipal, Loma Linda y Los Gómez, con énfasis en estrategias pedagógicas y acompañamiento docente.



IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO_ SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE			11%	89%	100%
AVELINO SALDARRIAGA		1%	1%	97%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN		7%	14%	79%	100%
CIUDAD ITAGÜÍ			4%	96%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		1%	30%	69%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS		2%		98%	100%
EL ROSARIO			20%	80%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR		5%	13%	82%	100%
ESTEBAN OCHOA			2%	98%	100%
FELIPE DE RESTREPO			13%	87%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA			21%	79%	100%
JHON F KENNEDY		3%	1%	96%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID				100%	100%
LOMA LINDA		8%	18%	74%	100%
LOS GOMEZ	4%	12%	25%	60%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO		1%	7%	91%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA	4%	3%	20%	73%	100%
MARIA JESUS MEJIA				100%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR			8%	92%	100%
ORESTE SINDICI			3%	97%	100%
PEDRO ESTRADA		4%	4%	92%	100%
SAN JOSE				100%	100%
SIMON BOLIVAR		20%	7%	73%	100%
Total	0%	2%	9%	89%	100%

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

Análisis de la competencia administrativa (2024)

Instituciones con mayor fortaleza: I.E. María Jesús Mejía, San José, Jhon F. Kennedy y Simón Bolívar presentan un **100% en sobresaliente**, posicionándose como las instituciones más sólidas en esta competencia; I.E. Esteban Ochoa (99% en sobresaliente) y Pedro Estrada (99%) también muestran un **nivel muy alto de dominio administrativo**. Estas IE destacan por su **gestión administrativa sobresaliente**, constituyéndose en referentes de buenas prácticas institucionales.

Instituciones con desempeño intermedio: I.E. Luis Carlos Galán Sarmiento (93% sobresaliente, 7% satisfactorio superior) y María Josefa Escobar (92% sobresaliente, 8%



satisfactorio superior) se mantienen por encima del promedio municipal. **I.E. Diego Echavarría Misas** (69% sobresaliente, 30% satisfactorio superior) y **Oreste Síndici** (69% sobresaliente, 31% satisfactorio superior) reflejan niveles aceptables, aunque con mayor concentración en rangos medios.

Instituciones con debilidades: **Concejo Municipal:** solo **69% en sobresaliente** y un **30% en satisfactorio superior**. **Benedikta Zur Nieden:** **79% en sobresaliente** con presencia de 14% en satisfactorio superior y 7% en satisfactorio. **I.E. Los Gómez:** uno de los casos más críticos, con **74% en sobresaliente**, pero además presencia de **25% en satisfactorio superior**, 12% en satisfactorio y 4% en no satisfactorio. **I.E. Loma Linda:** 74% en sobresaliente, 18% en satisfactorio superior y 8% en satisfactorio, lo que evidencia **debilidades importantes** en la gestión administrativa. Estas instituciones requieren **acompañamiento focalizado** para cerrar brechas, ya que sus porcentajes de sobresaliente están entre los más bajos del municipio.

Promedio municipal: el total municipal muestra que el **89% de los docentes se encuentran en sobresaliente**, el **9% en satisfactorio superior** y el **2% en satisfactorio**, con **ausencia de no satisfactorio en el consolidado general**. Estos resultados posicionan a la mayoría de las instituciones en un **nivel alto**, pero con disparidades significativas entre las de mayor y menor desempeño.

Conclusión

La competencia administrativa en 2024 evidencia: **Instituciones de excelencia** (María Jesús Mejía, San José, Jhon F. Kennedy y Simón Bolívar) que logran el 100% en sobresaliente. **Instituciones con desempeño intermedio**, que mantienen resultados aceptables, pero con margen de mejora. **Instituciones críticas** como Los Gómez, Loma Linda y Concejo Municipal, que requieren **acciones correctivas urgentes**, pues concentran porcentajes relevantes en los niveles satisfactorio y no satisfactorio. El promedio municipal del **89% en sobresaliente** refleja un buen desempeño global, pero también deja en evidencia la necesidad de **políticas diferenciales de acompañamiento**, orientadas a fortalecer las instituciones con mayores debilidades en la gestión administrativa.



IE	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO O_SUPERIOR	SOBRESALIENTE	Total
ANTONIO JOSE DE SUCRE		4%	32%	64%	100%
AVELINO SALDARRIAGA			6%	94%	100%
BENEDIKTA ZUR NIEDEN		3%	3%	94%	100%
CIUDAD ITAGÜÍ			19%	81%	100%
CONCEJO MUNICIPAL		2%	23%	74%	100%
DIEGO ECHAVARRIA MISAS			3%	97%	100%
EL ROSARIO			6%	94%	100%
ENRIQUE VELEZ ESCOBAR			13%	87%	100%
ESTEBAN OCHOA				100%	100%
FELIPE DE RESTREPO		7%	35%	58%	100%
ISOLDA ECHAVARRIA			8%	92%	100%
JHON F KENNEDY				100%	100%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID				100%	100%
LOMA LINDA		10%	14%	76%	100%
LOS GOMEZ			24%	76%	100%
LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO			4%	96%	100%
MARCELIANA SALDARRIAGA		6%	22%	72%	100%
MARIA JESUS MEJIA				100%	100%
MARIA JOSEFA ESCOBAR		14%	4%	82%	100%
ORESTE SINDICI			2%	98%	100%
PEDRO ESTRADA			8%	92%	100%
SAN JOSE				100%	100%
SIMON BOLIVAR	8%	31%	6%	56%	100%
Total	0%	3%	9%	88%	100%

Ilustración 17. Resultado porcentual competencia Comunitaria.

Análisis de la competencia comunitaria (2024): Instituciones con mayor fortaleza I.E. Simón Bolívar: el 100% en sobresaliente, destacándose como la institución más sólida en esta competencia. **I.E. San José:** 99% en sobresaliente, apenas 1% en satisfactorio superior. **I.E. María Jesús Mejía:** 96% en sobresaliente y 4% en satisfactorio superior. **I.E. Esteban Ochoa:** 95% en sobresaliente, con un 3% en satisfactorio. **I.E. Juan Nepomuceno Cadavid:** 96% en sobresaliente, sin registros en los niveles inferiores. Estas instituciones reflejan una **gestión comunitaria consolidada**, evidenciando vínculos sólidos con el entorno y alta efectividad en los procesos participativos.

Instituciones con desempeño intermedio: Diego Echavarría Misas (94% sobresaliente, 6% en niveles medios). **Luis Carlos Galán Sarmiento** (96% sobresaliente,

4% en satisfactorio). **Ciudad Itagüí** (94% sobresaliente, 6% en niveles intermedios). **Oreste Síndici** (73% sobresaliente, 26% satisfactorio superior). Aunque mantienen niveles aceptables de desempeño, requieren **fortalecer estrategias comunitarias** para acercarse a los estándares de las instituciones líderes.

Instituciones con debilidades: **Antonio José de Sucre:** apenas **64% en sobresaliente**, con 32% en satisfactorio superior y 4% en no satisfactorio. **Concejo Municipal:** 73% sobresaliente y 25% en satisfactorio superior. **Felipe de Restrepo:** 58% sobresaliente, pero con un **35% en satisfactorio superior** y 7% en satisfactorio. **María Josefa Escobar:** solo 42% en sobresaliente, con un **42% en satisfactorio superior**, 2% en satisfactorio y 14% en no satisfactorio. **Los Gómez:** 70% en sobresaliente, 26% en satisfactorio superior y 4% en satisfactorio. **Simón Bolívar**, aunque se ubica en 100% sobresaliente, es importante notar que en 2023 había mostrado valores intermedios; por tanto, el reto será **mantener la estabilidad** en próximos periodos. Estas instituciones se ubican por debajo del promedio municipal y requieren **acciones focalizadas**, especialmente María Josefa Escobar, Antonio José de Sucre y Felipe de Restrepo, que presentan las mayores brechas.

Promedio municipal: el consolidado municipal muestra un **88% en sobresaliente**, un **9% en satisfactorio superior**, un **3% en satisfactorio** y ausencia de no satisfactorio en el total general. Esto indica que, aunque la mayoría de las instituciones alcanzan un desempeño alto, persisten **desigualdades notorias entre instituciones de élite y las más rezagadas**.

Conclusión: la competencia comunitaria en 2024 refleja un **desempeño global sobresaliente**, con instituciones que logran consolidar el 100% en sobresaliente. Sin embargo, también existen **brechas significativas** en algunas IE, donde los porcentajes de satisfactorio superior superan el 30%. Esto hace evidente la necesidad de **Compartir las buenas prácticas** de las instituciones líderes (Simón Bolívar, San José, María Jesús Mejía). **Implementar planes de mejora focalizados** en instituciones con mayores debilidades (María Josefa Escobar, Antonio José de Sucre, Felipe de Restrepo). **Monitorear la estabilidad de resultados** para garantizar sostenibilidad en los avances alcanzados.



IE	NO SATISFACTO RIO	SATISFACTORIO	SATISFACT ORIO_SUP ERIOR	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%
IEANTONIO JOSE DE		9%	31%	61%	100%
IEEL ROSARIO			13%	88%	100%
Total	0%	2%	8%	89%	100%

Ilustración 18. Resultado porcentual competencia *comportamental* (2024).

Competencia comportamental (2024): Instituciones con mayor fortaleza María Jesús Mejía, Jhon F. Kennedy, Pedro Estrada y San José alcanzan el 100% en sobresaliente, consolidándose como líderes absolutos en esta competencia. Ciudad Itagüí y Concejo Municipal mantienen un 87% y 86% en sobresaliente, respectivamente, con porcentajes bajos en los niveles intermedios. Estas instituciones demuestran madurez en las



competencias socioemocionales y comportamentales, esenciales para el trabajo colaborativo, la iniciativa y el liderazgo.

Instituciones con desempeño intermedio: Luis Carlos Galán Sarmiento (62% sobresaliente, 36% en satisfactorio superior). Felipe de Restrepo (62% sobresaliente, 28% satisfactorio superior, 10% satisfactorio). Enrique Vélez Escobar (69% sobresaliente, 18% satisfactorio superior, 13% satisfactorio). Isolda Echavarría (82% sobresaliente, 14% satisfactorio superior, 4% en no satisfactorio). Aunque mantienen resultados aceptables, presentan brechas en la consolidación del sobresaliente, con un peso importante de docentes en niveles intermedios.

Instituciones con debilidades: Antonio José de Sucre: apenas 61% en sobresaliente, con un 31% en satisfactorio superior y un 9% en no satisfactorio. Felipe de Restrepo y Enrique Vélez Escobar también muestran porcentajes bajos en sobresaliente (62% y 69%) y presencia notable en niveles inferiores.

María Josefa Escobar: 31% en sobresaliente, 63% en satisfactorio superior y 6% en no satisfactorio, siendo la institución más crítica en esta competencia.

Simón Bolívar: 56% en sobresaliente, 29% en satisfactorio superior y 8% en no satisfactorio.

Estas instituciones requieren intervenciones urgentes, especialmente María Josefa Escobar y Simón Bolívar, donde más del 40% de los docentes no alcanzan el nivel sobresaliente.

Promedio municipal: el consolidado muestra que el 89% de los docentes se ubican en sobresaliente, el 8% en satisfactorio superior, el 2% en satisfactorio, y un 0% en no satisfactorio en el total general (aunque algunas instituciones sí presentan porcentajes en este nivel).

Esto evidencia un buen promedio municipal, pero con una alta dispersión entre instituciones líderes y rezagadas.

Conclusión

La competencia comportamental en 2024 presenta un escenario de resultados contrastantes: Por un lado, instituciones de excelencia (María Jesús Mejía, Jhon F. Kennedy, Pedro Estrada y San José) logran consolidar el 100% en sobresaliente. Por otro, instituciones como María Josefa Escobar, Simón Bolívar y Antonio José de Sucre

muestran debilidades y requieren acompañamiento focalizado en liderazgo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales.

El promedio municipal del 89% en sobresaliente confirma un nivel alto de desempeño global, pero el reto está en cerrar las brechas entre las instituciones más y menos sólidas para garantizar equidad en la calidad educativa del municipio.



ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES

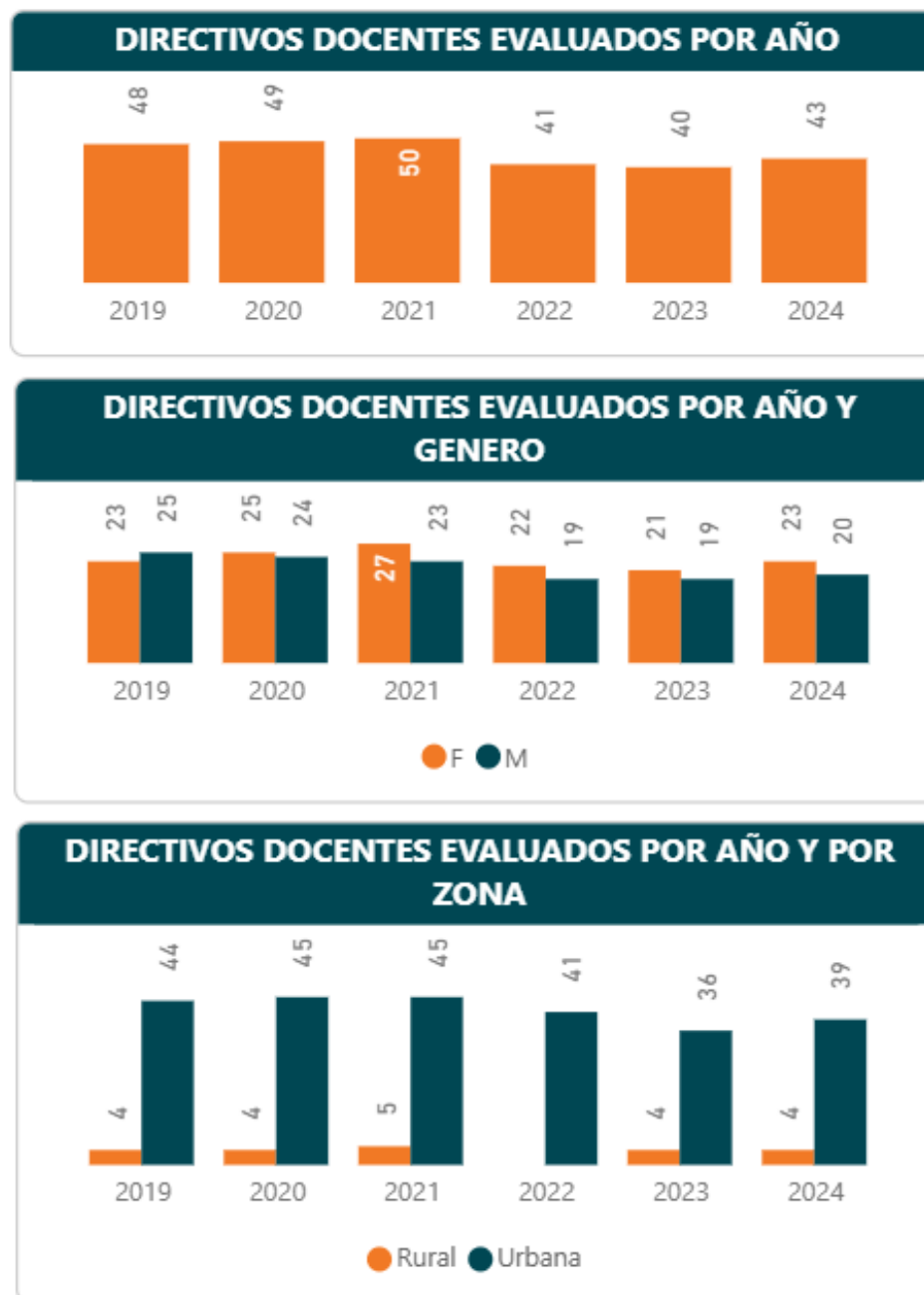


Ilustración 19. Número de directivos docentes evaluados por año y por género.

Análisis (2024)

En el período de evaluación **2024**, se observa una **ligera variación en el número de directivos docentes evaluados en el Municipio de Itagüí**. En este año fueron evaluados **43 directivos docentes**, lo que representa un aumento de tres frente al 2023 (40) y de dos frente al 2022 (41). Esta diferencia es pequeña y puede considerarse como una variación estable en la población evaluada, aunque puede estar asociada a ajustes en la planta de personal o a la disminución de la matrícula escolar que influye en la cantidad de directivos.

En cuanto a la **distribución por género**, en 2024 se evaluaron **23 mujeres y 20 hombres**. En comparación con 2023, se evidencia un aumento en el número de mujeres (eran 19) y una estabilidad en el número de hombres (20). Esto refleja una **tendencia hacia un equilibrio sostenido en la participación por género**, especialmente relevante para los vinculados bajo el régimen del Decreto 1278 de 2002.

Respecto a la **distribución por zona**, el 2024 muestra que **39 directivos docentes pertenecen a instituciones urbanas y 4 a rurales**, comportamiento que se mantiene constante en los últimos años. Esto confirma la **predominancia de la zona urbana en el municipio**, coherente con la estructura educativa de Itagüí, donde la mayoría de las instituciones se encuentran en el sector urbano.

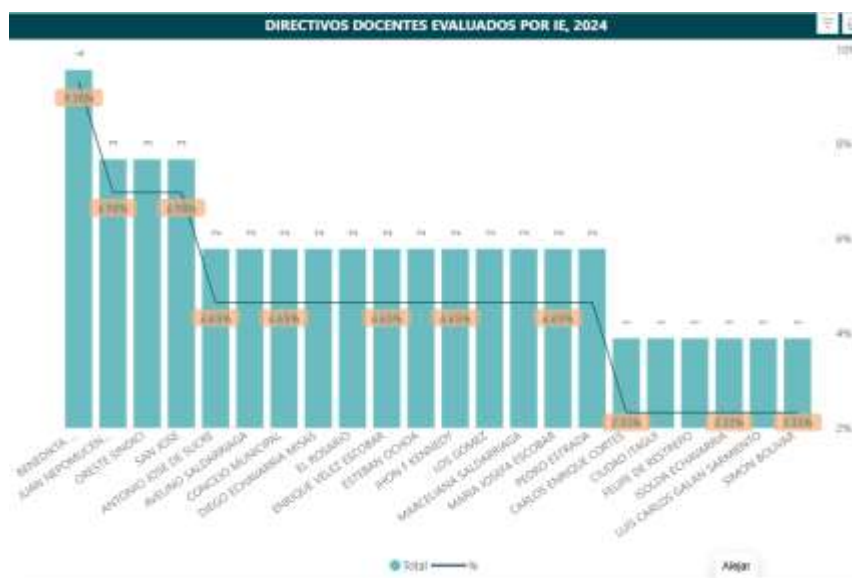


Ilustración 20. Número de directivos docentes evaluados por IE.

Directivos docentes evaluados por IE (2024): el gráfico muestra la distribución de directivos docentes vinculados bajo el **régimen del Decreto 1278 de 2002**, según cada Institución Educativa del municipio de Itagüí en el año 2024.

Instituciones con mayor número de directivos 1278

La **I.E. Benedikta Zur Niden** concentra el mayor número de directivos evaluados con **4 directivos**, lo que corresponde al **9,3%** del total municipal. Le siguen la **I.E. Juan Nepomuceno Cadavid**, la **I.E. Oreste Síndici** y la **I.E. San José**, cada una con **3 directivos (6,98%)**. Estas instituciones tienen un peso significativo dentro del grupo de directivos bajo este régimen, lo que puede relacionarse con su tamaño institucional o la complejidad de su gestión escolar.

Instituciones con número intermedio: Un grupo de instituciones, entre ellas **Antonio José de Sucre, Avelino Saldarriaga, Concejo Municipal, Diego Echavarría Misas, El Rosario, Enrique Vélez Escobar, Esteban Ochoa, Jhon F. Kennedy, Los Gómez, Marceliana Saldarriaga, María Josefa Escobar, Pedro Estrada y Carlos Enrique Cortés**, reportan **2 directivos** cada una, lo que representa el **4,65%** del total municipal.

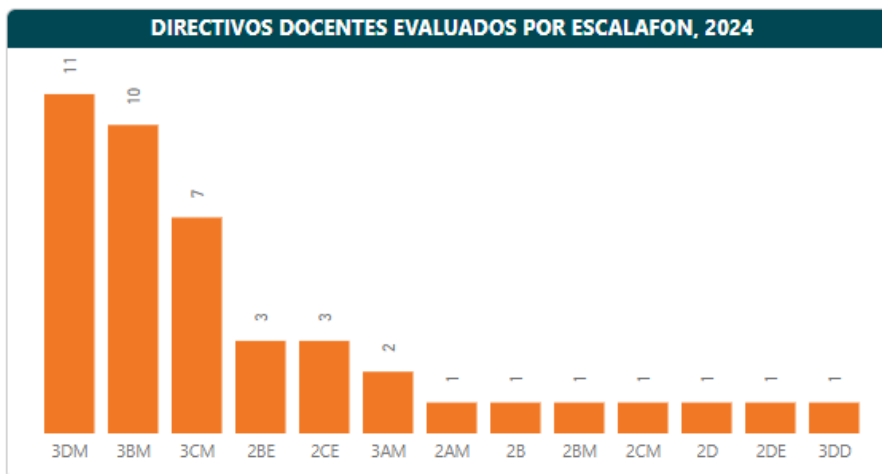
Instituciones con menor número: finalmente, se observa que **8 Instituciones Educativas** cuentan únicamente con **1 directivo** vinculado bajo este régimen, cada una representando el **2,33%** del total municipal. Entre ellas se encuentran: **Ciudad Itagüí, Felipe de Restrepo, Isolda Echavarría, Luis Carlos Galán Sarmiento y Simón Bolívar**,

entre otras. Este grupo muestra la mayor dispersión, con menor representación por institución.

Instituciones sin directivos 1278

Además, se identifican **3 instituciones educativas sin directivos vinculados bajo el régimen 1278**, lo que indica que en dichos casos los cargos directivos están ocupados por personal bajo otros regímenes de vinculación (como el Decreto 2277).

Conclusión: la distribución de directivos docentes 1278 en 2024 evidencia que: La **I.E. Benedikta Zur Nieden lidera en concentración de directivos evaluados**. Existe un **bloque de instituciones con 2 directivos**, que representan la base intermedia de la distribución. Hay un número considerable de instituciones con **solo 1 directivo**, lo que sugiere estructuras administrativas más pequeñas. La existencia de **3 IE sin representación 1278** refleja la necesidad de seguir equilibrando la planta docente y los procesos de vinculación en el municipio.



TOTAL DIRECTIVOS DOCENTES POR GRADO ESCALAFON Y AREA 2024

ESCALAFON	Directivo Docente Coordinador	Directivo Docente Rector	Total
3DM	10	1	11
3BM	9	1	10
3CM	6	1	7
2BE	3		3
2CE	2	1	3
3AM	2		2
2AM	1		1
2B	1		1
2BM	1		1
2CM	1		1
2D	1		1
2DE	1		1
3DD		1	1
Total	38	5	43

***Ilustración 21.** Número de directivos docentes evaluados por escalafón.*

Directivos docentes por escalafón (2024): en el año 2024 se evaluaron un total de **43 directivos docentes** en el Municipio de Itagüí, distribuidos en diferentes grados del escalafón docente. El mayor número de directivos evaluados se concentra en los grados:

- **3DM (11 directivos, 25,6%)**
- **3BM (10 directivos, 23,2%)**
- **3CM (7 directivos, 16,2%)**

Estos tres escalafones reúnen el **65% de los directivos docentes**, lo que refleja que la mayoría se ubica en niveles altos de formación y experiencia.

Escalafones intermedios:

- **2BE (3 directivos, 7%)**
- **2CE (3 directivos, 7%)**
- **3AM (2 directivos, 4,6%)**

Escalafones con menor representación (1 directivo cada uno, 2,3%): **2AM, 2B, 2BM, 2CM, 2D, 2DE y 3DD**. Este grupo refleja una **dispersión baja**.

Distribución por rol (coordinador y rector): De los **43 directivos evaluados 38 son coordinadores (88,3%) y 5 son rectores (11,7%)**. Esto muestra una clara predominancia del rol de coordinador en el proceso evaluativo, lo cual es coherente con la estructura organizativa de las instituciones educativas del municipio.

Conclusión: los resultados evidencian que la **mayoría de los directivos docentes evaluados en 2024 se encuentran en escalafones altos (3DM, 3BM y 3CM)**, lo que sugiere un perfil de liderazgo con experiencia y formación consolidada. Sin embargo, también se observa la presencia de un pequeño grupo en escalafones básicos, lo que representa una **oportunidad para fortalecer sus procesos de formación y proyección dentro de la carrera docente**.

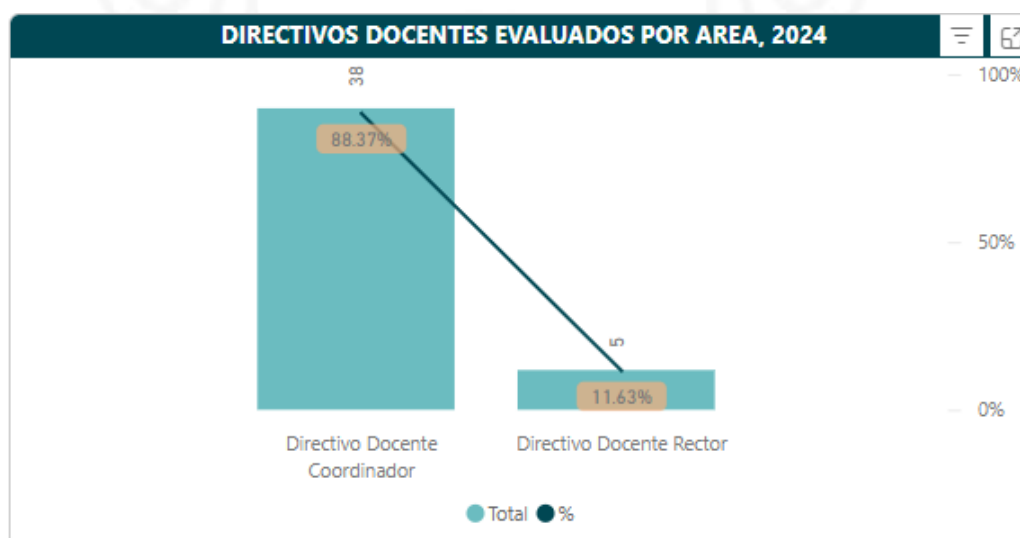


Ilustración 22. Número de directivos docentes evaluados por área.



Alcaldía
de Itagüí



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

COMPETENCIAS FUNCIONALES

PROMEDIO GENERAL DE COMPETENCIAS EVALUADAS					
AÑO_	ADMINISTRATIVA	ACADEMICA	COMUNITARIA	COMPORTAMENTAL	DIRECTIVA
2019	94.8	94.0	94.5	95.0	94.41
2020	96.0	95.5	96.0	96.8	96.10
2021	96.4	96.3	96.4	96.5	96.47
2022	95.1	94.7	95.5	95.2	94.99
2023	96.2	96.3	96.2	96.4	96.44
2024	95.7	95.7	96.1	95.3	95.72
Total	95.7	95.4	95.8	95.9	95.69

Ilustración 23. Promedio general de competencias evaluadas.

Competencias evaluadas (2021–2024)

Administrativa: presenta un crecimiento sostenido, pasando de **94,8 en 2019** a **95,7 en 2024**, con un promedio global de **95,7**.

Académica: se mantiene estable con ligeras variaciones, desde **94,0 en 2019** hasta **95,7 en 2024** (promedio total **95,4**).

Comunitaria: registra una mejora continua, de **94,5 en 2019** a **96,1 en 2024** (promedio total **95,8**). Es una de las competencias con más crecimiento en la serie.

Comportamental: también muestra un incremento, partiendo de **95,0 en 2019** y alcanzando **95,3 en 2024**, con promedio general **95,9**.

Directiva: inicia en **94,41 en 2019**, con fluctuaciones en los años siguientes, pero logra cerrar en **95,72 en 2024**, con un promedio global de **95,69**.

En términos generales, todas las competencias se han mantenido en niveles **altos y estables (superiores a 94)**, mostrando mejoras graduales y consolidando un desempeño sobresaliente.



Ilustración 24. Resultados obtenidos en la competencia directiva.

Distribución porcentual de la competencia directiva (2019–2024):

Nivel sobresaliente: Se ha mantenido como el predominante en todo el período, con valores que oscilan entre **91% y 94%**. En **2024** se registró un **91%**, estable frente a 2022 y 2023.

Nivel satisfactorio superior: Oscila entre **4% y 9%**, con una ligera disminución en los últimos años. En **2024 alcanzó un 9%**, lo que refleja la presencia de un grupo pequeño de directivos aún por consolidar su desempeño.

Nivel satisfactorio: Solo aparece en **2021 (1%)**, desapareciendo en el resto de los años.

En conclusión, el comportamiento general muestra que **más del 90% de los directivos docentes se sostienen de forma consistente en el nivel sobresaliente**, con una minoría ubicada en el rango de satisfactorio superior.

La **ejecución** presenta una ligera ventaja, con 40 directivos en sobresaliente, evidenciando que esta subcategoría es el aspecto más consolidado. La planeación, en cambio, refleja un poco más de dispersión hacia el nivel satisfactorio superior.

Conclusiones:

La **competencia directiva se mantiene fuerte**, con un **94% de directivos en sobresaliente** y apenas un **6% en satisfactorio superior**.

La subcategoría más consolidada es la **ejecución**, mientras que la **planeación y organización directiva** representa el principal reto, al concentrar a la mayoría de los directivos que aún no alcanzan el sobresaliente.

Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer procesos de **planificación estratégica y organizativa** en las instituciones educativas, garantizando que los pocos casos en satisfactorio superior logren avanzar hacia el nivel sobresaliente.

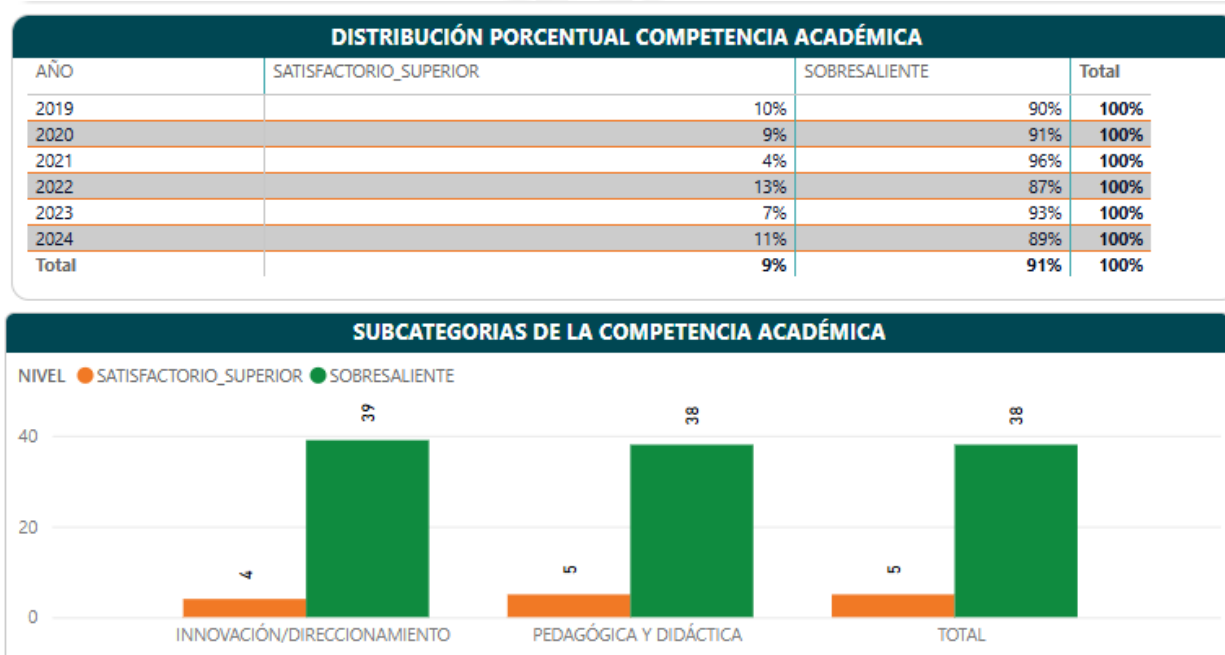


Ilustración 25. Resultados obtenidos en la competencia académica.

Competencia académica (2019–2024):

Se ha mantenido como el predominante en todos los años. Oscila entre un mínimo de **87% en 2022** y un máximo de **96% en 2021**. En 2024 cerró en **89%**, dos puntos menos que en 2023 (93%). **Nivel satisfactorio superior:** Ha variado entre un **4% en 2021** y un **13% en**

2022. En 2024 se ubicó en **11%**, mostrando que aún existe un grupo de directivos que requiere consolidar sus competencias para ascender a sobresaliente.

En términos generales, el promedio acumulado muestra un **91% en sobresaliente** y un **9% en satisfactorio superior**.

Competencia académica (2024): Innovación/direccionamiento, 39 en sobresaliente, 4 en satisfactorio superior. Representa la dimensión con más concentración en el nivel sobresaliente, aunque aún un pequeño grupo no alcanza el máximo nivel.

Pedagógica y didáctica: 38 en sobresaliente; 5 en satisfactorio superior. Es la subcategoría con mayor dispersión hacia el nivel satisfactorio superior, lo que indica necesidad de reforzar competencias pedagógicas aplicadas y estrategias didácticas.

Total competencia académica: 38 en sobresaliente; 5 en satisfactorio superior. La subcategoría pedagógica y didáctica representa la principal área de mejora, dado que concentra un mayor número de casos en satisfactorio superior frente a innovación/direccionamiento.

Conclusiones: la competencia académica mantiene un **nivel global sobresaliente (91%)**, aunque con variaciones anuales que muestran la importancia de dar seguimiento a los procesos formativos.

El **2021 fue el mejor año (96% en sobresaliente)**, mientras que **2022 y 2024 presentan descensos** que requieren atención. A nivel de subcategorías, la **innovación/direccionamiento** muestra mayor consolidación, mientras que la **pedagogía y didáctica** demanda refuerzo mediante programas de actualización y acompañamiento docente. El reto está en **migrar al 11% de docentes que permanecen en satisfactorio**

superior hacia el nivel sobresaliente, fortaleciendo sus capacidades didácticas y pedagógicas.

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%
2024	11%	89%	100%
Total	5%	95%	100%

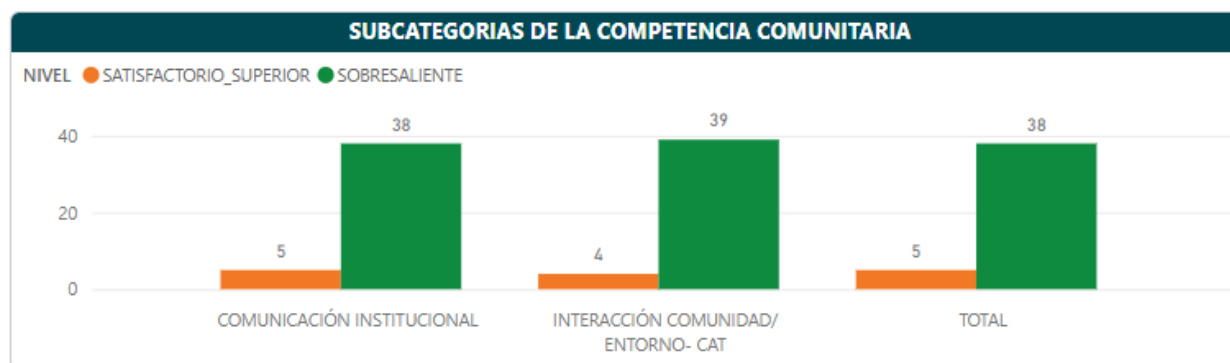


Ilustración 26. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comunitaria.

Competencia comunitaria (2019–2024):

Nivel sobresaliente: Se ha mantenido alto en todo el periodo, con un rango entre **89% y 99%**. El valor más alto se alcanzó en **2021 (99%)**, mientras que en **2024 descendió a 89%**, mostrando la menor proporción de la serie. **Nivel satisfactorio superior** Fluctuó entre **1% en 2021 y 11% en 2024**. El aumento en 2024 refleja que una mayor proporción de directivos se desplazó de sobresaliente a este nivel intermedio.

En el consolidado, el promedio es de **95% en sobresaliente y 5% en satisfactorio superior**, lo que confirma un desempeño sólido, aunque con signos de dispersión en los últimos dos años.

Competencia comunitaria (2024)

Comunicación institucional: 38 en sobresaliente; 5 en satisfactorio superior. Representa un área clave, aunque aún con directivos que requieren reforzar sus competencias comunicativas.

Interacción con la comunidad y el entorno: 39 en sobresaliente; 4 en satisfactorio superior. Es la subcategoría mejor valorada, con mayor concentración en sobresaliente.

La **interacción con la comunidad** se consolida como la dimensión más fuerte, mientras que la **comunicación institucional** evidencia un poco más de dispersión hacia niveles intermedios.

Conclusiones: la competencia comunitaria mantiene un **alto nivel de desempeño global**, con un promedio de **95% sobresaliente en el periodo 2019–2024**. El **descenso en 2024 (89% sobresaliente y 11% satisfactorio superior)** indica la necesidad de atención prioritaria, ya que es la menor proporción registrada en seis años. A nivel de subcategorías, la **interacción comunidad/entorno** sobresale como la fortaleza principal, mientras que la **comunicación institucional** requiere **fortalecimiento de capacidades en liderazgo comunicativo y gestión de relaciones institucionales**.

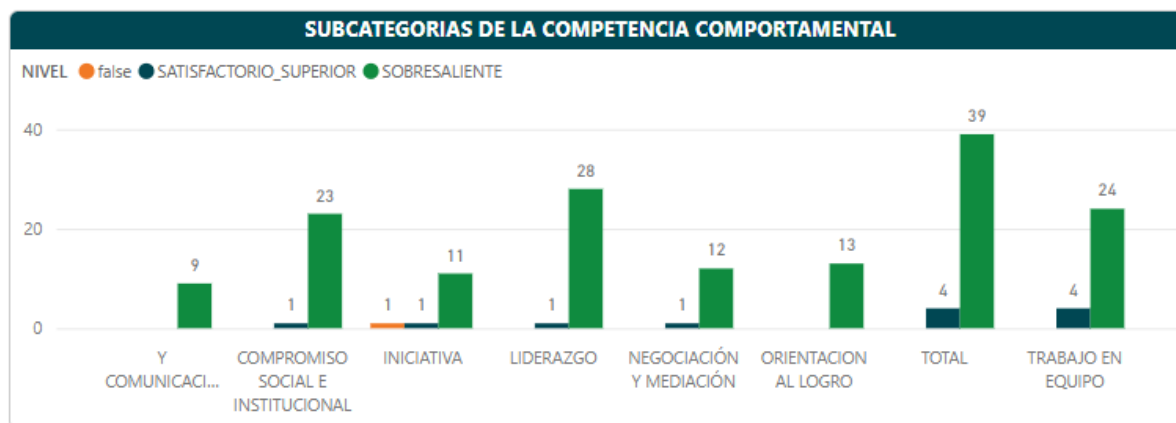


Ilustración 27. Resultados porcentuales y número de docentes en las subcategorías de la competencia comportamental.

Comunicación y relaciones interpersonales: 9 en sobresaliente: refleja un área con menor concentración en el nivel más alto, lo que sugiere oportunidades de mejora en habilidades comunicativas.

Compromiso social e institucional: 23 en sobresaliente y 1 en satisfactorio superior. Es una de las dimensiones más fuertes, con alta consolidación en el nivel sobresaliente.

Iniciativa: 11 en sobresaliente y 1 en satisfactorio superior. Muestra un desempeño aceptable, aunque requiere reforzar la autonomía y la proactividad en los procesos escolares.

Liderazgo: 28 en sobresaliente y 1 en satisfactorio superior. Se consolida como la dimensión más sólida, indicando un alto nivel de capacidad de conducción y toma de decisiones.

Negociación y mediación: 12 en sobresaliente y 1 en satisfactorio superior. Refleja buenas prácticas en la resolución de conflictos, aunque con margen de fortalecimiento.

Orientación al logro: 13 en sobresaliente. Evidencia un buen nivel de orientación hacia metas y resultados.

Trabajo en equipo: 24 en sobresaliente y 4 en satisfactorio superior. Aunque es una de las subcategorías con mayor número total de participantes, también concentra la mayor dispersión en satisfactorio superior.

Competencia comportamental: 39 en sobresaliente y 4 en satisfactorio superior, lo que confirma que la mayoría de los directivos alcanzan el nivel más alto, con una franja menor que requiere acompañamiento.

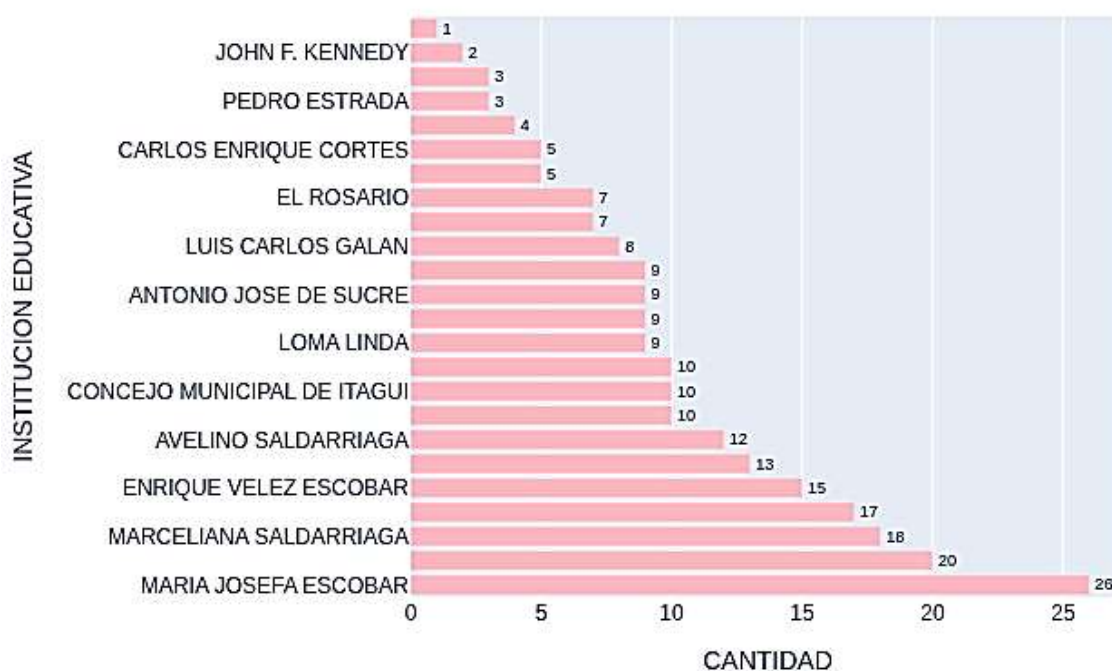
Conclusión

La competencia comportamental presenta un **alto desempeño global**, con predominio del nivel sobresaliente en todas las subcategorías. Las **fortalezas principales** se encuentran en **liderazgo** y **compromiso social e institucional**, que destacan por su alta concentración en sobresaliente. Las **áreas de mejora** se ubican en **trabajo en equipo** y **comunicación**, dado que son las dimensiones con mayor dispersión hacia satisfactorio superior. Se recomienda implementar **estrategias de fortalecimiento en habilidades**

comunicativas, cohesión grupal y gestión colaborativa, para lograr que los pocos casos en nivel intermedio asciendan a sobresaliente.

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA

Cantidad de Docentes por Institución Educativa

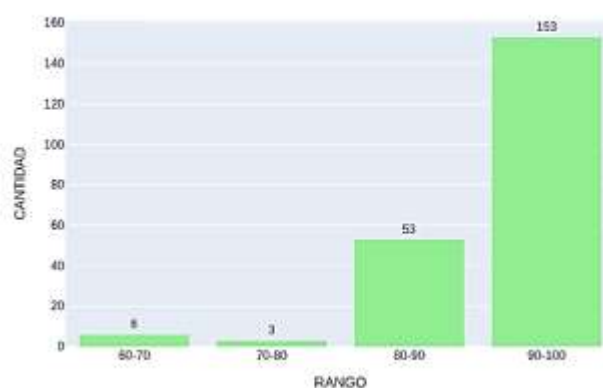


El análisis de la distribución de docentes evaluados por institución educativa revela una concentración significativa en algunas de ellas. La institución con mayor número de docentes evaluados es MARIA JOSEFA ESCOBAR con 26 docentes, seguida por LOS

GÓMEZ con 20 docentes y MARCELIANA SALDARRIAGA con 18 docentes, lo que podría estar relacionado con el tamaño de estas instituciones o su carácter de ruralidad, su cobertura educativa o una cultura institucional.

En contraste, otras instituciones como ORESTES SINDICCE con 17 docentes y ENRIQUE VELEZ ESCOBAR con 15 docentes presentan una participación más moderada, lo que podría deberse a otros factores, como la estabilidad de los docentes, limitaciones logísticas, ETC. Esta distribución no solo permite identificar los centros educativos más comprometidos con la evaluación docente, sino que también puede orientar estrategias de fortalecimiento institucional en aquellas entidades con menor representación.

Cantidad de Docentes por Rango de Calificación Total



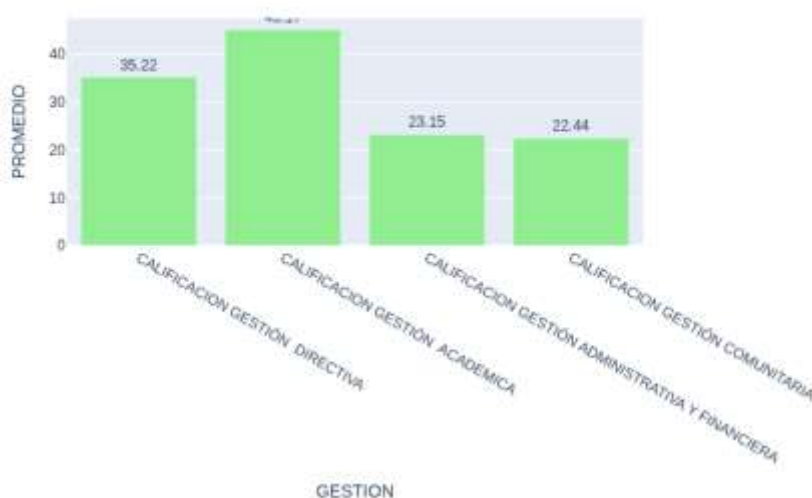
Rango de Calificación Total: Al segmentar las calificaciones totales en rangos, se observa que la mayoría de los docentes se ubican en el rango de 90 a 100 puntos, con 153 docentes, lo que representa un alto nivel de desempeño general. Este grupo constituye la proporción más significativa, lo que sugiere que los docentes evaluados presentan competencias sólidas en las dimensiones consideradas.

El segundo grupo más numeroso corresponde al rango de 80 a 90, con 53 docentes, también con una representación considerable, lo que indica un desempeño bueno, pero con oportunidades de mejora. Los rangos de 70 a 80 y 60 a 70 tienen una participación

menor, con 3 y 6 docentes respectivamente, lo que podría señalar casos específicos que requieren acompañamiento, formación continua o revisión de clima laboral.

Esta segmentación permite visualizar claramente los niveles de excelencia y las áreas donde se podrían enfocar esfuerzos de mejora institucional.

Promedio de Calificaciones por Gestión

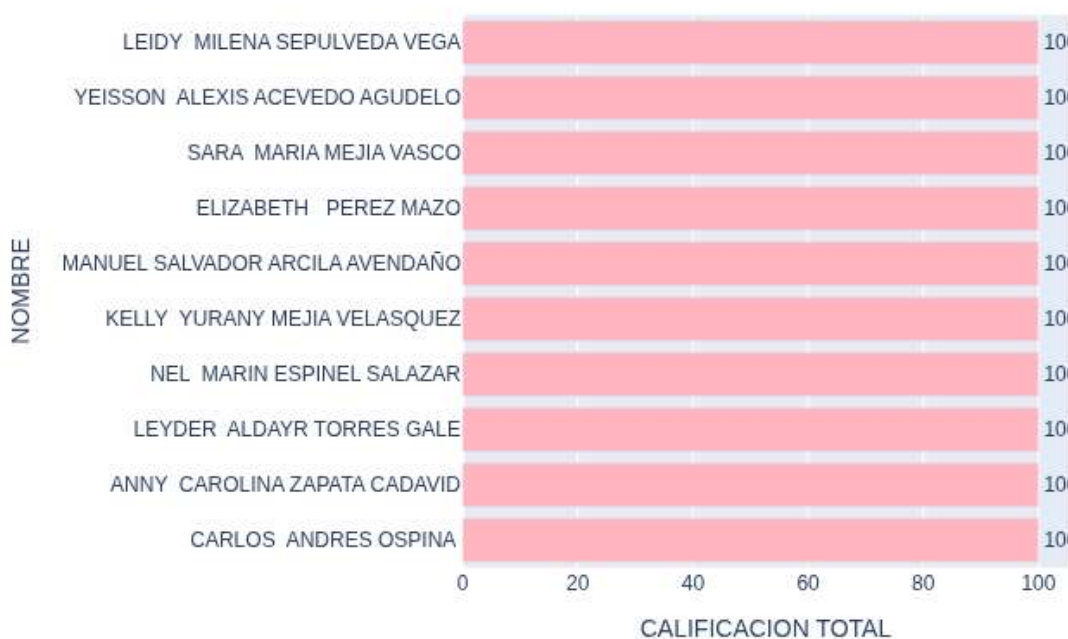


Calificaciones por Gestión: El análisis de los promedios por tipo de gestión muestra diferencias relevantes entre las dimensiones evaluadas. La gestión comunitaria presenta el promedio más alto con 22.44 puntos, seguida por la gestión administrativa y financiera con 23.15 puntos, lo que indica que los docentes tienen fortalezas en el trabajo colaborativo, la vinculación con la comunidad y el manejo de recursos institucionales.

Por otro lado, la gestión académica muestra el promedio más bajo entre las cuatro dimensiones con 45.17 puntos, lo que podría reflejar desafíos en la planificación pedagógica, la implementación curricular o el uso de estrategias didácticas. La gestión directiva, con un promedio de 35.22 puntos, también merece atención, especialmente si se busca fortalecer el liderazgo pedagógico. Estos resultados permiten a las instituciones

focalizar sus planes de mejora en las áreas que presentan menor desempeño, promoviendo una formación integral del cuerpo docente.

Top 10 Docentes por Calificación Total

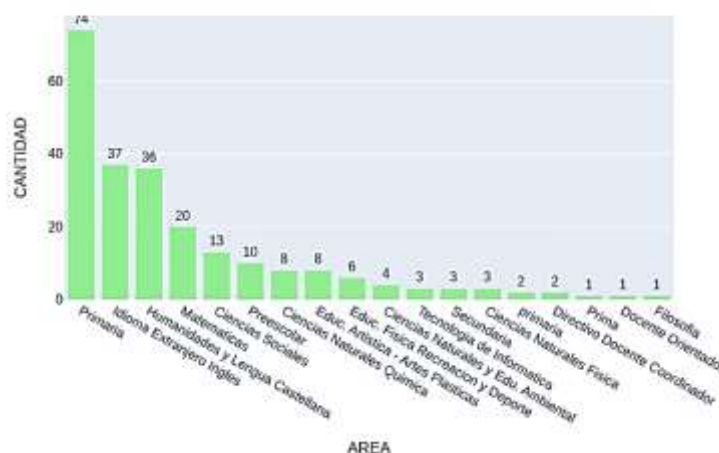


Docentes por Calificación Total: el ranking de los diez docentes con mayor calificación total evidencia un grupo de profesionales que han alcanzado niveles de excelencia en todas las dimensiones evaluadas. Todos los docentes en este grupo obtienen 100.00 puntos, máxima calificación, lo que refleja un compromiso destacado con la calidad educativa, la gestión institucional y el desarrollo profesional.

Este tipo de análisis no solo permite reconocer el mérito individual, sino que también puede servir como referencia para identificar buenas prácticas, promover el liderazgo entre pares y fortalecer redes de aprendizaje colaborativo. Además, estos resultados pueden ser

utilizados por las instituciones para visibilizar el talento humano y fomentar una cultura de mejora continua.

Cantidad de Docentes por Área



Docentes por Área

La distribución de docentes por área muestra una predominancia clara en el área de Primaria con 74 docentes, seguida por Idioma Extranjero Ingles con 37 docentes, Humanidades y Lengua Castellana con 36 docentes y Matemáticas con 20 docentes.

Esto puede estar relacionado con la estructura curricular de las instituciones, donde estas áreas suelen tener mayor carga horaria y número de grupos. Áreas como Directivo Docente Coordinador con 2 docentes, Prima con 1 docentes, Docente Orientador con 1 docente y Filosofía con 1 docente presentan menor representación, lo que podría indicar una menor oferta institucional o una necesidad de fortalecer la presencia de estas disciplinas en el currículo. Este análisis permite a las entidades territoriales y al Ministerio de Educación Nacional identificar posibles desequilibrios en la distribución de docentes por área y diseñar estrategias para garantizar una cobertura equitativa y diversificada.

Análisis general

En el análisis de distribución por institución educativa, se evaluaron un total de 232 docentes. La institución MARIA JOSEFA ESCOBAR cuenta con 26 docentes evaluados, lo que representa el 11.21% del total. La institución LOS GOMEZ cuenta con 20 docentes evaluados, lo que representa el 8.62% del total. La institución MARCELIANA SALDARRIAGA cuenta con 18 docentes evaluados, lo que representa el 7.76% del total. La institución ORESTES SINDICCE cuenta con 17 docentes evaluados, lo que representa el 7.33% del total. La institución ENRIQUE VELEZ ESCOBAR cuenta con 15 docentes evaluados, lo que representa el 6.47% del total. En cuanto a los rangos de calificación total, se observa la siguiente distribución: 169 docentes (72.84%) se encuentran en el rango 90-100. 53 docentes (22.84%) se encuentran en el rango 80-90. 6 docentes (2.59%) se encuentran en el rango 60-70. 3 docentes (1.29%) se encuentran en el rango 70-80.

Respecto a los promedios por tipo de gestión, los resultados muestran diferencias significativas. El promedio en gestión directiva fue de 35.22 puntos. El promedio en gestión académica fue de 45.17 puntos. El promedio en gestión administrativa y financiera fue de 23.15 puntos. El promedio en gestión comunitaria fue de 22.44 puntos. El ranking de los diez docentes con mayor calificación total evidencia un grupo de profesionales con desempeño sobresaliente. La distribución por área muestra que: El área de Primaria cuenta con 74 docentes evaluados (31.9%). El área de Idioma Extranjero Ingles cuenta con 37 docentes evaluados (15.95%). El área de Humanidades y Lengua Castellana cuenta con 36 docentes evaluados (15.52%). El área de Matematicas cuenta con 20 docentes evaluados (8.62%). El área de Ciencias Sociales cuenta con 13 docentes evaluados (5.6%).

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 no satisfactorio 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 2024, 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



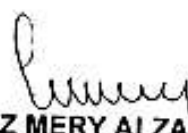
formación de los estudiantes, ya que esto contribuye de manera significativa a su formación integral. Un ejemplo destacado en el municipio es el Proyecto de Comunidades de Aprendizaje que fomenta la participación de las familias en la Escuela a través de la formación a familiares y el trabajo conjunto en comisiones mixtas. La Secretaría de Educación debe continuar apoyando iniciativas que promuevan la vinculación familia-escuela.

5. Desde el Plan de Apoyo al Mejoramiento – PAM – 2024-2027, 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.

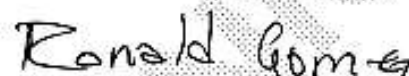
6. Se recomienda convertir este documento en objeto de estudio para los comités de calidad de cada IE y para la subsecretaría de calidad educativa. Para ello, se debe compartir con cada directivo docente mediante correo electrónico y/o publicación en la página Web de la SE.

Informe elaborado, revisado, ajustado y publicado por


GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA
Secretario de Educación


LUZ MERY ALZATE OSPINA
Subsecretario de Calidad Educativa


JAVIER YOVANNY GUTIÉRREZ CALLE
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

