

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ PARA LOS VINCULADOS CON EL DECRETO LEY 1278 DE 2002

Documento de aplicación, análisis y uso de
resultados año 2015

Itagüí, abril de 2016

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



CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN	8
2	JUSTIFICACIÓN	9
2.1	Evaluación de Desempeño	9
2.2	¿Qué se Evalúa?	10
3	ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE (2015)	13
3.1	Mejor puntaje por EE	14
3.2	Competencias Funcionales	16
4	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	20
5	COMPETENCIAS OBJETO DE MEJORAMIENTO	22
5.1	Competencias funcionales objeto de mejoramiento	23
5.2	Competencias académicas objeto de mejoramiento	24
5.3	Competencia objeto de mejoramiento: administrativa	28
5.4	Competencia objeto de mejoramiento: comunitaria	29
5.5	Competencia objeto de mejoramiento: comportamentales	31
5.6	Competencia Objeto de mejora: Liderazgo	32
5.7	Competencia objeto de mejora: compromiso social e institucional	33
5.8	DIRECTIVOS <i>DOCENTES</i>	35
5.8	Gestión directiva	36

5.2	Gestión Académica	37
5.9	Gestión administrativa	39
5.10	Gestión Comunitaria	41
5.11	Competencias comportamentales	42
6	Competencias objeto de mejoramiento directivos docentes	44
6.1	Competencia objeto de mejoramiento: funcionales	45
5.3	Competencias objeto de mejora: comportamentales	46
7	CONCLUSIONES	48
8	RECOMENDACIONES	49

Tabla 1. Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión	11
Tabla 2. Competencias comportamentales a evaluar.	12
Tabla 3. Docentes con mejores puntajes por EE	14
Tabla 4. Resultados de los competencias objeto de mejora a nivel Municipal	22
Tabla 5. Número de docentes en las competencias funcionales objeto de mejora	23
Tabla 6. Competencias académicas objeto de mejora	25
Tabla 7. Número de docentes que solicitan fortalecer la competencia de pedagogía y didáctica por IE	26
Tabla 8. Porcentaje de docentes por IE para mejorar la pedagogía y la didáctica	27
Tabla 9. Número de docentes competencia objeto de mejora: administrativa	28
Tabla 10. Competencia objeto de mejoramiento comunitaria. Docentes por IE	29
Tabla 11. Número y porcentaje de docentes que solicitan capacitación en comunicación institucional	30
Tabla 12. Número de docentes para fortalecer en competencias comportamentales	31
Tabla 13. Número de docentes y porcentaje de la competencia de liderazgo	32
Tabla 14. Número de docentes para mejorar en compromiso social e institucional.	33
Tabla 15. Competencias funcionales que se evalúan a un Directivo Docente	35
Tabla 16. Número de directivos docentes por nivel y por competencia.	36

Tabla 17. Competencia académica y niveles de desempeño.....	38
Tabla 18. Gestión administrativa. Niveles de desempeño.....	40
Tabla 19. Gestión comunitaria. Número de directivos docentes	41
Tabla 20. Competencias comportamentales evaluadas a directivos docentes	43
Tabla 21. Competencias objeto de mejoramiento directivos docentes.....	44
Tabla 22. Competencias objeto de mejora: funcionales	45
Tabla 23. Competencias objeto de mejora: comportamentales.....	46

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Características del proceso de Evaluación de Desempeño.....	9
Ilustración 2. Competencias funcionales y comportamentales.....	11
Ilustración 3. Cantidad de docentes por nivel de desempeño.....	15
Ilustración 4. Desempeño general medido en porcentajes	16
Ilustración 5. Número y porcentaje de maestros competencia académica	17
Ilustración 6. Número y porcentaje de maestros competencia Administrativa	18
Ilustración 7. Número y porcentaje de maestros competencia Administrativa	19
Ilustración 8. Número y porcentaje de maestros competencias Comportamentales.	21
Ilustración 9. Número de docentes por Competencia objeto de mejora	23
Ilustración 10. Competencias funcionales objeto de mejora	24
Ilustración 11. Número de docentes en las competencias académicas objeto de mejora	25
Ilustración 12. Número de docentes que solicitan mejorar por cada competencia	31
Ilustración 13. Competencias comportamentales que se evalúan a los directivos docentes	36
Ilustración 14. Competencia directiva. Número de directivos docentes en cada competencia	37
Ilustración 15. Número de directivos en la competencia académica	39
Ilustración 16. Gestión administrativa. Número de directivos docentes por nivel de desempeño	40
Ilustración 17. Gestión comunitaria. Número de directivos docentes	42
Ilustración 18. Competencias objeto de mejora. Directivos docentes.....	45
Ilustración 19. Competencias objeto de mejora: funcionales.....	46



1 PRESENTACIÓN

El área de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Itagüí, fomenta políticas educativas tendientes a mejorar los procesos de formación profesional de los Directivos docentes y docentes (incluyendo los docentes orientadores). Además, se gestiona y propone el desarrollo de proyectos académicos referentes a capacitación del recurso humano; coadyuvando a desarrollar actividades de investigación en las áreas inherentes a la cualificación docente, con miras a mejorar la calidad educativa en el Municipio.

Desde esta perspectiva, la evaluación anual de desempeño docente hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación y debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva e institucional, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir a las Instituciones Educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje y la formación integral en las aulas.

La evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país, podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

En nuestro ordenamiento jurídico a través del Decreto No. 1075 del 26 de mayo de 2015 se establece que los rectores y directores rurales son los responsables de la evaluación de desempeño de los directivos docentes (coordinadores) y docentes de las instituciones o centros educativos que orientan. Así mismo, establecen que los directivos docentes - rectores o directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico respectivamente. Igualmente, estas normas que reconocen la competencia de evaluar también disponen que las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas, deberán suministrar los resultados de la evaluación de desempeño en los términos que el Ministerio de Educación Nacional defina.

En este orden de ideas, el Municipio de Itagüí, en cumplimiento del procedimiento indicado en la circular 22 del 8 de agosto de 2012, ha ingresado en el módulo de "Evaluación" del aplicativo "Sistema Humano" la calificación de la evaluación de desempeño de cada docente evaluado en las instituciones educativas oficiales, concluyendo este proceso antes del 15 de abril del año en curso. En cumplimiento de lo anterior se procede a realizar el análisis de las evaluaciones de desempeño laboral docente año lectivo 2015.

2 JUSTIFICACIÓN

2.1 Evaluación de Desempeño

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

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

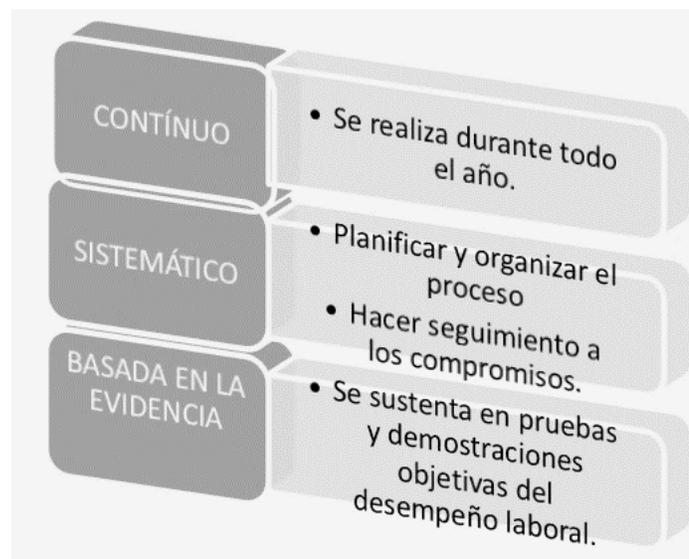


Ilustración 1. Características del proceso de Evaluación de Desempeño.

2.2 ¿Qué se Evalúa?

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

La evaluación implica una mirada más integral de las personas que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales.

Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa.

Desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias. Por otro lado, una competencia involucra la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona.

Estos componentes de la competencia interactúan entre sí y se ponen en juego frente a los retos cotidianos que enfrenta una persona, determinando la calidad global de su labor en un escenario específico.

A continuación se discriminan las competencias a evaluar a los docentes y directivos docentes. Se deben elegir tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales, esta selección debe concertarse entre cada evaluador y cada evaluado.

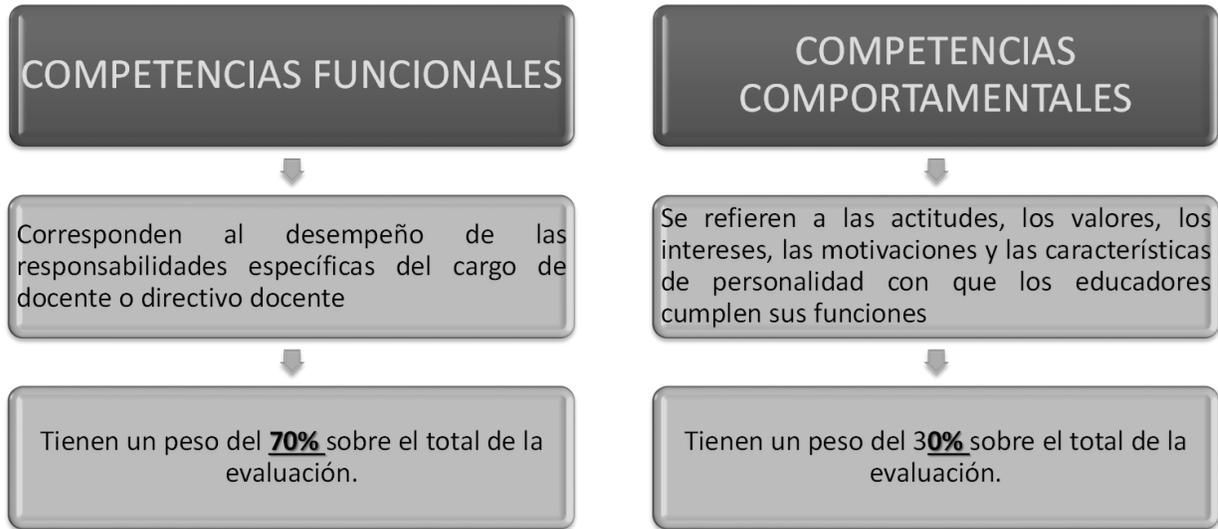


Ilustración 2. Competencias funcionales y comportamentales.

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

COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN (70%)		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos Docentes
Directiva		1. Planeación y organización directiva
Académica	1. Dominio Curricular 2. Planeación y organización académica 3. Pedagogía y Didáctica 4. Evaluación del aprendizaje	1. Pedagogía y Didáctica 2. Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	1. Uso de Recursos 2. Seguimiento de procesos	1. Administración de Recursos 2. Gestión del talento humano
Comunitaria	1. Comunicación institucional 2. Interacción con la comunidad y el entorno.	1. Comunicación institucional 2. interacción con las comunidad y el entorno

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

Tabla 2. Competencias comportamentales a evaluar.

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

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

3 ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE (2015)

Con el fin de servir como herramienta en la toma de decisiones para mejoramiento de la calidad de profesionales en la educación y así contribuir a la excelencia educativa en el Municipio de Itagüí, se realiza un análisis estadístico a la evaluación anual de los docentes y directivos del año 2015, para detectar las falencias en las respectivas competencias que se deben fortalecer y de esta manera hacer planes de mejoramiento y/o compromisos individuales de acuerdo a sus deficiencias.

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

Así mismo, se examina la información de forma integral y se identifican interacciones entre las competencias, para plantear posibles causas que expliquen el perfil del grupo. La adecuada identificación de los factores causales le permite a la Secretaría la formulación de acciones que respondan oportuna y efectivamente a las necesidades de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados.

Este informe de resultados finales plantea las diferentes conclusiones del proceso. Identifica aspectos comunes en los planes de desarrollo personal y profesional, para definir líneas generales de mejoramiento bien sea a nivel institucional o a nivel de la Secretaría de Educación.

Finalmente, se recomiendan algunos usos y aplicaciones que tiene lugar con este informe. Entre ellos, y tal vez la principal aplicación de los resultados se da a nivel individual que es la retroalimentación sobre los logros personales en el marco de las metas de la institución educativa y el Plan de Desarrollo Personal y Profesional ya descrita. Esto lleva al docente finalmente a establecer un plan de mejoramiento objetivo y acorde con las directrices que se dan desde la Secretaría de Educación y Cultura. Es fundamental la retroalimentación sobre los logros personales en el marco de las metas de la IE y su plan de desarrollo personal y profesional.

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

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



1. Utilizar este análisis como insumo para la autoevaluación institucional, fundamental para analizar los resultados alcanzados en relación con las metas definidas para sus planes y proyectos. Estos resultados proporcionan elementos para la toma de decisiones plasmadas en acciones que se incluyan en el Plan Operativo Anual. Todo lo anterior sirve para trazar el Plan de Mejoramiento Institucional, el cual debe basarse en criterios técnicos que sustenten metas y objetivos, así como estrategias específicas (por ejemplo, planes de capacitación o políticas de bienestar).
2. Las Secretaría de Educación y Cultura dispone de información fundamental para caracterizar la planta docente y conocer con más precisión las necesidades de los educadores. Con base en esta información, la Secretaría de Educación formula su Plan de Apoyo al Mejoramiento- PAM-, focalizando instituciones que requieran mayor atención y promoviendo el intercambio de experiencias exitosas. Además, los comités de capacitación contarán con información valiosa para definir prioridades de diseño e implementación de acciones de formación.
3. En el ámbito nacional – MEN-, los resultados de la evaluación de desempeño del Municipio, contribuyen al diagnóstico general sobre las competencias de los docentes y directivos docentes colombianos. Con esta información, el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas para la promoción y el fortalecimiento del desarrollo profesional docente.
4. Por una parte, esta información es de utilidad para orientar a escuelas normales superiores y facultades de educación, en el diseño de currículos con mayor pertinencia, que respondan a las necesidades del Municipio, del país y de la sociedad.
5. Los resultados de la evaluación de desempeño son útiles para los programas de formación, capacitación y actualización de los docentes en servicio.

“Es importante reconocer que evaluar es el principio para mejorar ya que permite tomar decisiones que contribuyen a la calidad de vida educativa”

3.1 Mejor puntaje por EE

Tabla 3. Docentes con mejores puntajes por EE

Institución Educativa	Docente	Puntaje General
Pedro Estrada	Méruin Mosquera Mosquera	99.6
Esteban Ochoa	Lilia Elena Estrada Franco	99.5
Felipe De Restrepo	Gloriceth Alexa Rueda Présiga	99
Enrique Vélez Escobar	Jorge Eliecer Sepúlveda Osorio	98.8
Diego Echavarría Misas	Olga Cecilia Giraldo Gómez	98.7
Isolda Echavarría	Blanca María Arango Restrepo	98.4
San José	Martin Ulises Acevedo Álvarez	98.2
Juan N Cadavid	Paula Andrea Rivadeneira Ojeda	97.7

Institución Educativa	Docente	Puntaje General
El Rosario	Gloria Elena Tamayo Pérez	97.5
Orestes Sindicce	Ayda Liliana López Bermúdez	97.4
Simón Bolívar	Francisco Javier González Castañeda	97.4
María Josefa Escobar	Patricia Hernández	96.7
Concejo Municipal	Claudia Elena Chavarriaga Ríos	96.2
John F Kennedy	Juan Agustín Díaz Valencia	96.2
Avelino Saldarriaga	Martha Isabel Díaz Correa	96
Marceliana Saldarriaga	Diana Lucia Restrepo Fernández	96
Juan Echeverry Abad	Magda Yamile Londoño Cardona	95.6
Antonio José De Sucre	Sandra María Bernal Patiño	95
María Jesús Mejía	Fernando Andrés Guevara Jaramillo	94.3
Ciudad Itagüí	Luz Dary Gutiérrez Quirós	93.3
Ciudad Itagüí	Gladys Ofelia Arango Hernández	93.3
Luis Carlos Galán	Jorge Orley Córdoba Jaramillo	93.1
Loma Linda	Ana Patricia Vélez Pérez	92.9
Carlos E. Cortes Herrera	Mario Javier Tobón Román	92.8
Los Gómez	Ana Isabel Sánchez Maya	92.5

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

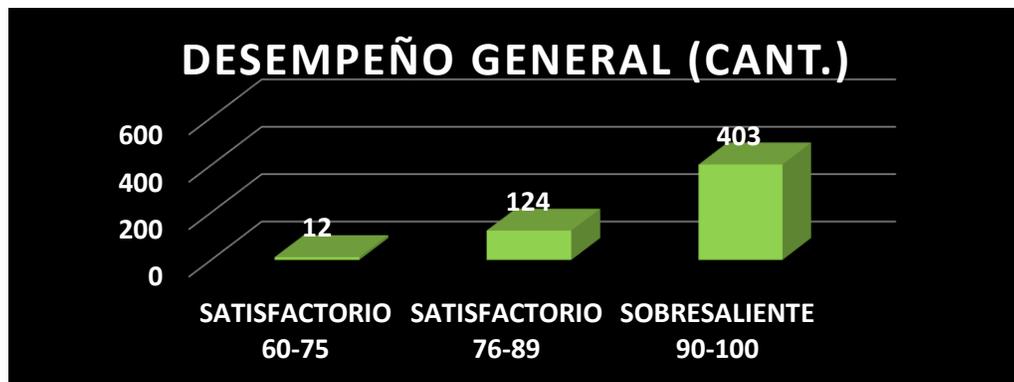


Ilustración 3. Cantidad de docentes por nivel de desempeño

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

De la Ilustración anterior, se puede observar que 403 de 539 docentes obtuvieron una calificación sobresaliente en su puntaje general. Lo que quiere decir que el 74,77% de los docentes del municipio de Itagüí cumplieron con las contribuciones individuales, evidenciando todos los criterios de calidad definidos y superando lo esperado en sus Instituciones Educativas-IE-. Los porcentajes se pueden observar en la siguiente ilustración:

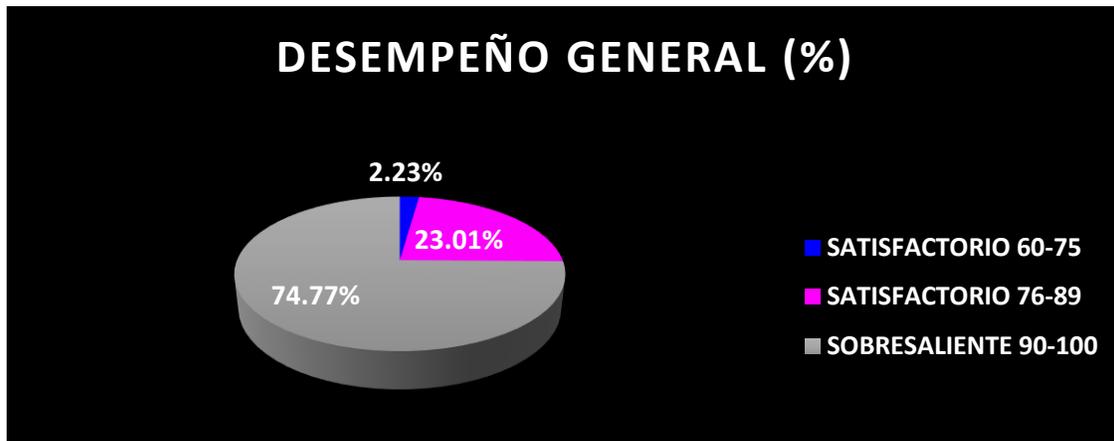


Ilustración 4. Desempeño general medido en porcentajes

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

Además, se puede evidenciar que hay 136 docentes objeto de intervención para mejorar el desarrollo de competencias, que corresponden al total de maestros que obtuvieron un puntaje igual o inferior a 89 puntos. No hay ningún docente con puntaje no satisfactorio.

3.2 Competencias Funcionales

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

Estas competencias se expresan en las actuaciones intencionales de docentes y directivos docentes en diferentes áreas de la gestión institucional, que en este caso corresponden a las definidas en el instrumento de autoevaluación institucional propuesto por el Ministerio de Educación Nacional, que fundamentan el diseño de planes de mejoramiento: directiva, académica, administrativa y comunitaria. Para la evaluación, este 70% se podrá distribuir entre las áreas de gestión, de acuerdo con las prioridades de desarrollo personal y profesional del docente o directivo docente evaluado.

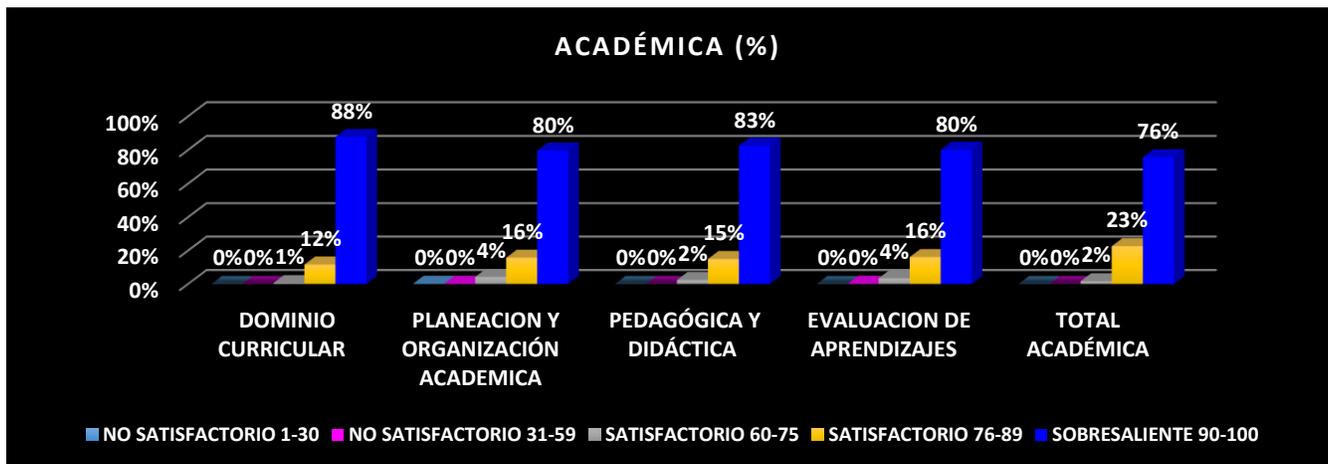
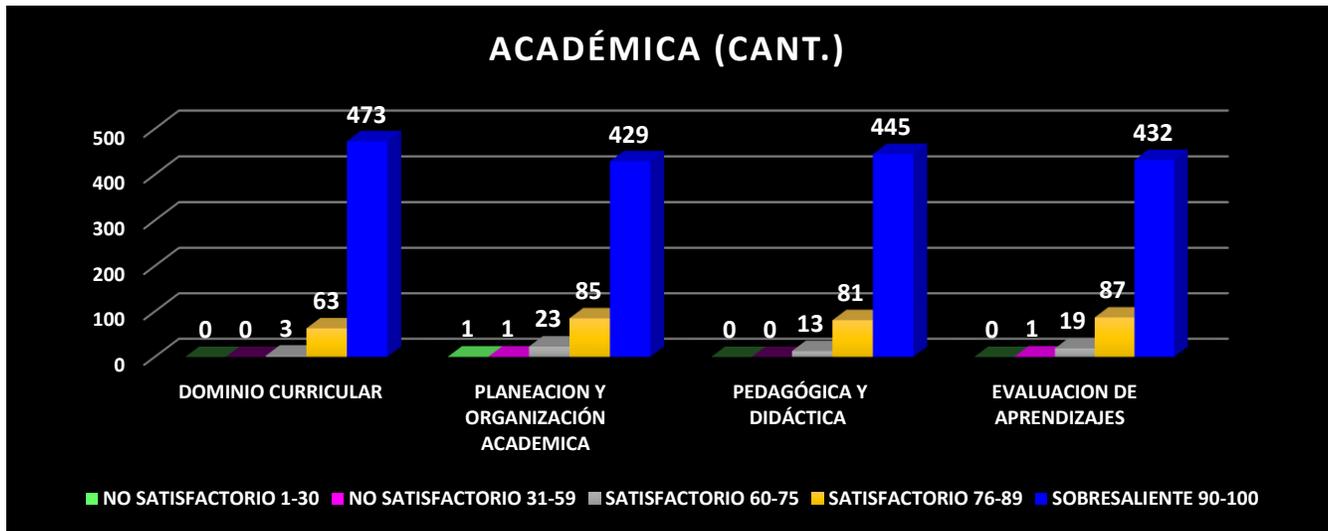


Ilustración 5. Número y porcentaje de maestros competencia académica

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

De acuerdo con la Ilustración 7, se puede observar que las competencias que presentan oportunidades de mejora y de acompañamiento desde la Secretaría de Educación y desde el MEN, son en Planeación y organización curricular y Evaluación de aprendizajes, con un 4% en nivel satisfactorio, que corresponde a 23 y 19 docentes respectivamente.

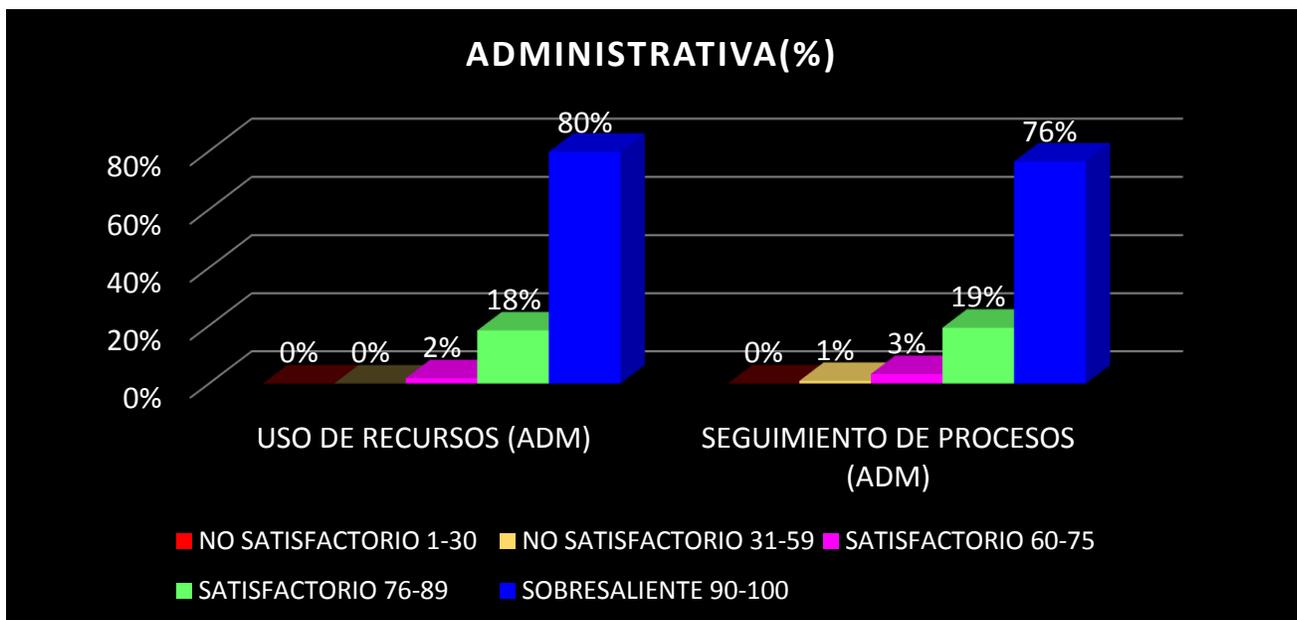
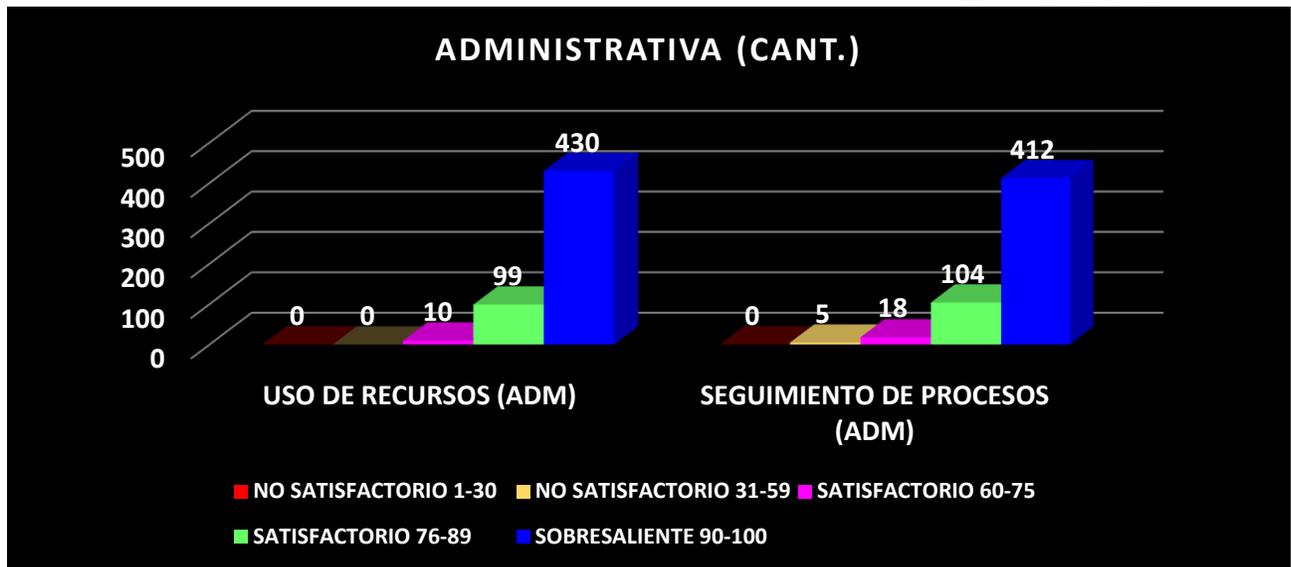
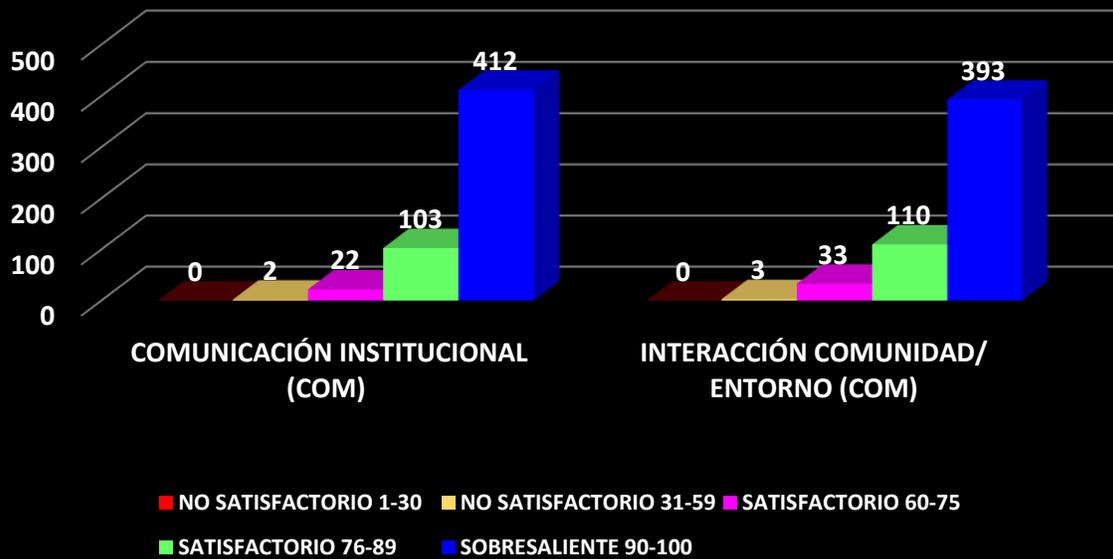


Ilustración 6. Número y porcentaje de maestros competencia Administrativa

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

De acuerdo con la Ilustración 8, se puede observar que la competencia que presenta oportunidad de mejora y de acompañamiento desde la Secretaría de Educación y desde el MEN, es la de seguimiento a procesos, con un 1% en nivel no satisfactorio, que corresponde a 5 docentes. Junto con ellos, es posible fortalecer esta competencia para 18 docentes que obtuvieron un nivel satisfactorio entre 60-75.

COMUNITARIA (CANT.)



COMUNITARIA (%)

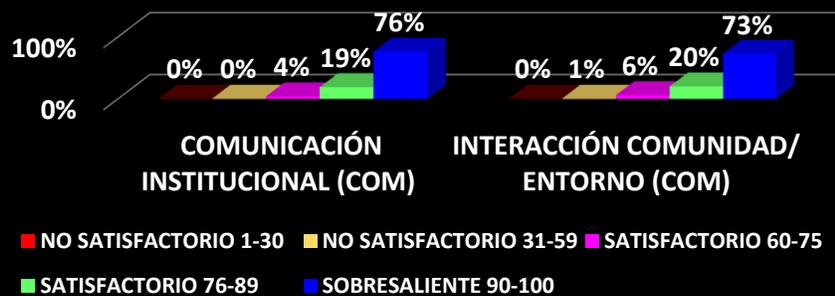


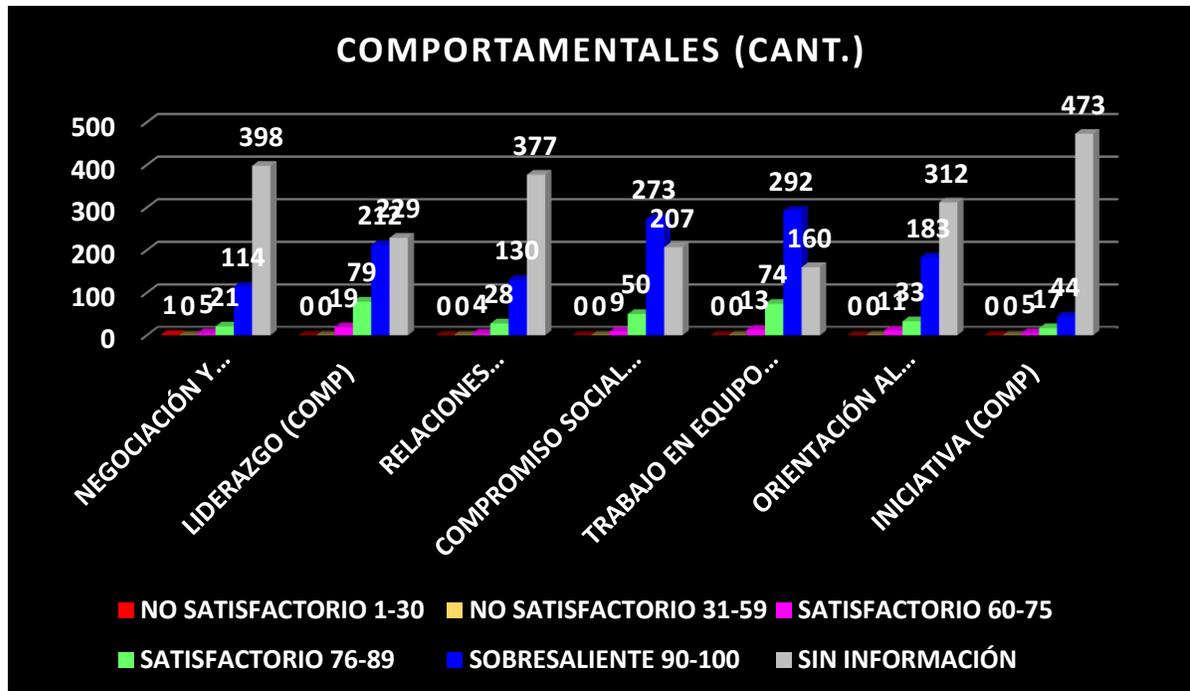
Ilustración 7. Número y porcentaje de maestros competencia Administrativa

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

De acuerdo con la Ilustración anterior, se puede observar que la competencia que presenta una oportunidad de mejora es la de interacción Comunidad/entorno, con un 1% en nivel no satisfactorio, que corresponde a 3 docentes; mientras que para comunicación institucional tenemos un 4% con nivel satisfactorio entre 60-75, con 22 docentes.

4 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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



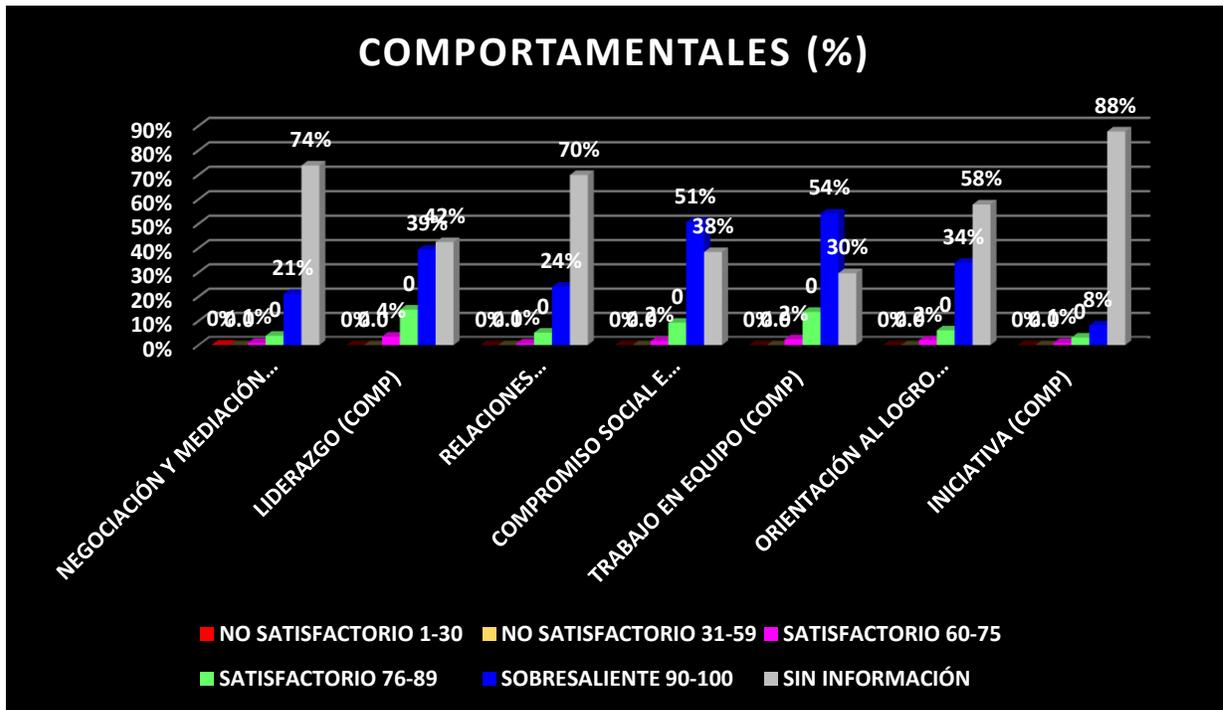


Ilustración 8. Número y porcentaje de maestros competencias Comportamentales.

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

De acuerdo con la Ilustración anterior, se puede observar que la competencia que presenta una oportunidad de mejora para los docentes evaluados es liderazgo, con 19; seguido con trabajo en equipo con 13 y orientación al logro con 11.

5 COMPETENCIAS OBJETO DE MEJORAMIENTO

A continuación se realiza un análisis de las competencias objeto de mejoramiento que los docentes estimaron en su evaluación de desempeño anual, correspondientes al 2015. La siguiente tabla y gráficos muestran el comportamiento de esta variable en las evaluaciones de los maestros. Se puede observar que la competencia con mayor respuesta para ser mejorada es la de liderazgo con 137 maestros que representan el 26%, seguida de compromiso social e institucional con 122, el 23% y trabajo en equipo con 120, el 22%. Las competencias más fortalecidas, según los docentes son innovación/direccionamiento estratégico, administración de los recursos y ejecución.

Tabla 4. Resultados de los competencias objeto de mejora a nivel Municipal

Competencia	No. de respuestas
Liderazgo	137
Compromiso social e institucional	122
Trabajo en equipo	120
Pedagogía y didáctica	80
Orientación al logro	72
Comunicación institucional	55
Interacción con la comunidad y el entorno	47
Uso de recursos	39
Planeación y organización académica	39
Iniciativa	35
Relaciones interpersonales y comunicación	29
Seguimiento de procesos	27
Evaluación del aprendizaje	26
Negociación y mediación	25
Dominio curricular	20
Planeación y organización directiva	10
Ejecución	10
Administración de los recursos	9
Innovación direccionamiento	2

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

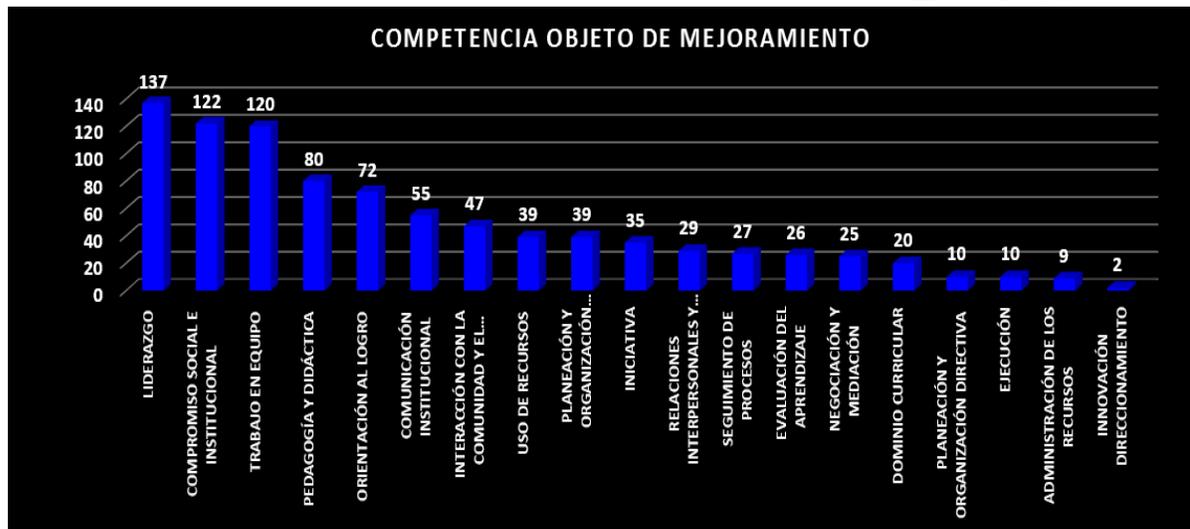


Ilustración 9. Número de docentes por Competencia objeto de mejora

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

5.1 Competencias funcionales objeto de mejoramiento

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

Tabla 5. Número de docentes en las competencias funcionales objeto de mejora

COMPETENCIA	No. DOCENTES
USO DE RECURSOS	39
SEGUIMIENTO DE PROCESOS	27
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA	39
PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	80
INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO	47
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	26
DOMINIO CURRICULAR	20
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	55

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

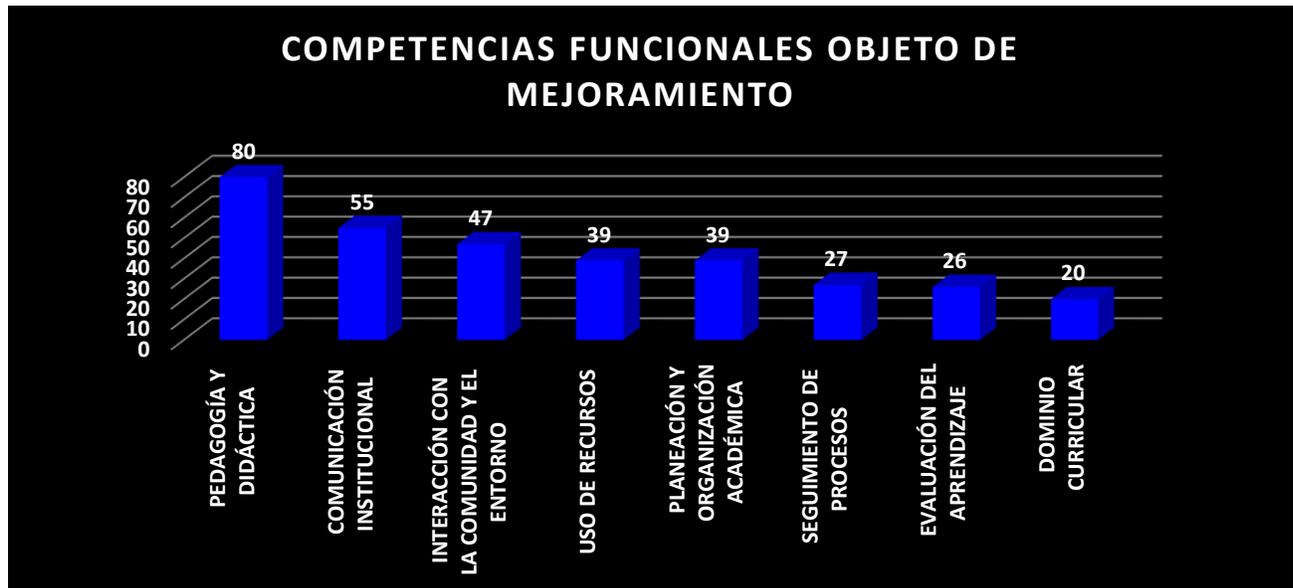


Ilustración 10. Competencias funcionales objeto de mejora

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

El gráfico anterior muestra la cantidad de docentes que deben mejorar en las competencias funcionales. A nivel general se tiene que la pedagogía y la didáctica son las competencias funcionales en la que los maestros expresan mayor dificultad, es decir 80 de 539 (15% del total de docentes evaluados) deben mejorar en ella, seguida de comunicación institucional con 55 docentes (10.2%) y la que menos dificultad presentó fue dominio curricular con 20 maestros (4% del total de docentes evaluados) seguida de evaluación del aprendizaje con 26 y seguimiento de procesos con 27.

5.2 Competencias académicas objeto de mejoramiento

Las competencias académicas en los docentes hacen referencia al dominio curricular, la planeación y organización académica, pedagogía y didáctica y la evaluación del aprendizaje. En este sentido se obtuvieron los siguientes resultados como objeto de mejoramiento, escrito por los docentes:

Tabla 6. Competencias académicas objeto de mejora

Competencia	No. de Docentes
Pedagogía y didáctica	80
Planeación y organización académica	39
Evaluación del aprendizaje	26
Dominio curricular	20

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

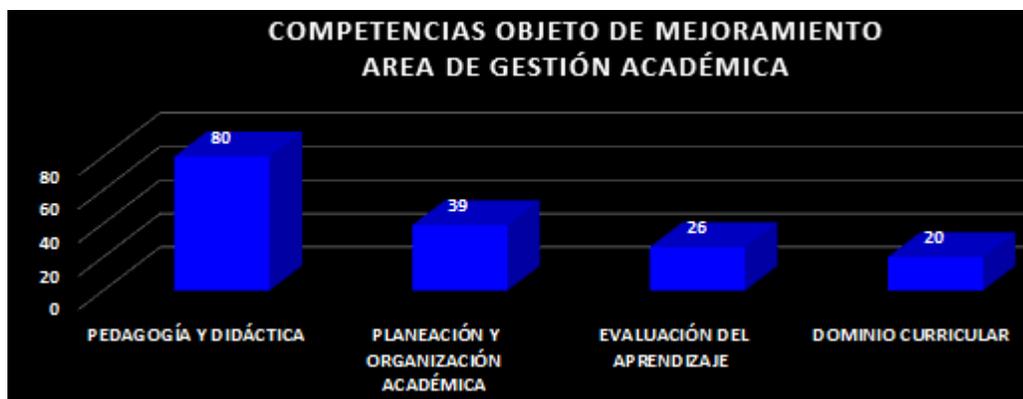


Ilustración 11. Número de docentes en las competencias académicas objeto de mejora

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

El gráfico anterior muestra la cantidad de docentes que coinciden en mejorar en las competencias académicas. A nivel general se tiene que la pedagogía y la didáctica sigue siendo la más solicitada, seguida de planeación y organización académica; mientras las menos pedidas para su intervención son el dominio curricular y la evaluación del aprendizaje.

La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos por IE, donde la IE Jhon F Kennedy es la que más solicita capacitación en pedagogía y didáctica con 21 docentes, seguida de Ciudad Itagüí y Diego E Misas con 7. Las IE que menos docentes piden fortalecimiento de esta competencias son El Rosario, La Orestes y Luis Carlos Galán.

Tabla 7. Número de docentes que solicitan fortalecer la competencia de pedagogía y didáctica por IE

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA
Jhon F. Kennedy	21
Ciudad Itagüí	7
Diego Echavarría Misas	7
Avelino Saldarriaga	6
San José	6
Simón Bolívar	5
Loma Linda	3
Concejo Municipal De Itagüí	3
Carlos Enrique Cortes	3
Pedro Estrada	3
Enrique Vélez Escobar	3
Juan Nepomuceno Cadavid	2
Los Gómez	2
Esteban Ochoa	2
Juan Echeverry Abad	2
Antonio José De Sucre	1
María Josefa Escobar	1
Luis Carlos Galán Sarmiento	1
Orestes Sindicce	1
El Rosario	1
Total	80

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

Teniendo en cuenta el número de docentes de cada IE, se muestran los siguientes porcentajes para el fortalecimiento de la competencia de pedagogía y didáctica:

Tabla 8. Porcentaje de docentes por IE para mejorar la pedagogía y la didáctica

Institución Educativa	NUMERO DE DOCENTES	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	%
John F. Kennedy	35	21	60%
Simón Bolívar	29	5	17%
Carlos Enrique Cortes	18	3	17%
Juan Echeverry Abad	12	2	17%
Ciudad Itagüí	49	7	14%
Diego Echavarría Misas	69	7	10%
Avelino Saldarriaga	59	6	10%
San José	68	6	9%
Pedro Estrada	38	3	8%
Loma Linda	37	3	8%
Los Gómez	43	2	5%
Concejo Municipal De Itagüí	84	3	4%
Enrique Vélez Escobar	76	3	4%
Esteban Ochoa	50	2	4%
Juan Nepomuceno Cadavid	46	2	4%
María Josefa Escobar	28	1	4%
Antonio José De Sucre	39	1	3%
El Rosario	31	1	3%
Luis Carlos Galán Sarmiento	29	1	3%
Orestes Sindicce	47	1	2%
Total	887	80	9%

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

En la tabla anterior se puede observar que en el 60% de los docentes de la IE Jhon F Kennedy es necesario un fortalecimiento de las competencias en pedagogía y didáctica, seguido por un 17% en la IE Carlos Cortés y Juan Echeverry Abad.

5.3 Competencia objeto de mejoramiento: administrativa

Esta competencia hace referencia al uso de recursos y a seguimiento de procesos. En este sentido, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 9. Número de docentes competencia objeto de mejora: administrativa

Institución Educativa	NÚMERO DE DOCENTES	USO DE RECURSOS	%
Luis Carlos Galán Sarmiento	29	6	21%
Diego Echavarría Misas	69	11	16%
Concejo Municipal De Itagüí	84	8	10%
San José	68	6	9%
Juan Echeverry Abad	12	1	8%
Simón Bolívar	29	2	7%
John F. Kennedy	35	1	3%
Avelino Saldarriaga	59	1	2%
Ciudad Itagüí	49	1	2%
Orestes Sindicce	47	1	2%
Juan Nepomuceno Cadavid	46	1	2%
Total	1087	39	4%

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

Se puede observar que la IE con mayor porcentaje de docentes que solicitan fortalecer la competencia administrativa, es la Luis Carlos Galán con el 21% de sus maestros, seguida de la Diego Echavarría con el 16% y el Concejo Municipal con el 10%.

5.4 Competencia objeto de mejoramiento: comunitaria

En este grupo se tiene en cuenta la comunicación institucional y la interacción con la comunidad:

Tabla 10. Competencia objeto de mejoramiento comunitaria. Docentes por IE

Institución Educativa	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL
Ciudad Itagüí	17
Concejo Municipal De Itagüí	16
Orestes Sindicce	5
Luis Carlos Galán Sarmiento	3
Juan Nepomuceno Cadavid	3
Simón Bolívar	2
El Rosario	2
Diego Echavarría Misas	1
María Josefa Escobar	1
Los Gómez	1
San José	1
Enrique Vélez Escobar	1
Avelino Saldarriaga	1
Juan Echeverry Abad	1
Total	55

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

Como se puede ver las instituciones con mayor solicitud para fortalecer esta competencia son Ciudad Itagüí con 17 docentes de 55 que la solicitaron (31%) y Concejo Municipal con 16 (30%). Las que menos tuvieron solicitudes al respecto son la Juan Echeverry Abad, Avelino Saldarriaga y Enrique Vélez Escobar, entre otras. No es muy significativa esta competencia en las peticiones de los maestros.

Ahora los datos agrupados por IE con sus respectivos porcentajes según el número de maestros de cada una, es el siguiente:

Tabla 11. Número y porcentaje de docentes que solicitan capacitación en comunicación institucional

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NUMERO DE DOCENTES	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	%
CIUDAD ITAGÜÍ	49	17	35%
CONCEJO MUNICIPAL DE ITAGÜÍ	84	16	19%
ORESTES SINDICCE	47	5	11%
LUIS CARLOS GALÁN SARMIENTO	29	3	10%
JUAN ECHEVERRY ABAD	12	1	8%
JUAN NEPOMUCENO CADAVID	46	3	7%
SIMÓN BOLÍVAR	29	2	7%
EL ROSARIO	31	2	6%
MARÍA JOSEFA ESCOBAR	28	1	4%
AVELINO SALDARRIAGA	59	1	2%
LOS GÓMEZ	43	1	2%
ENRIQUE VÉLEZ ESCOBAR	76	1	1%
DIEGO ECHAVARRÍA MISAS	69	1	1%
SAN JOSÉ	68	1	1%
TOTAL	1087	55	5%

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

En la tabla se puede observar que la IE que mayor porcentaje de sus docentes solicita formación en la comunicación institucional es Ciudad Itagüí con 35%, seguida del Concejo Municipal con el 19% y Orestes con el 11%.

5.5 Competencia objeto de mejoramiento: comportamentales

Las competencias comportamentales pueden ser escogidas entre liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa y orientación hacia el logro.

La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos a nivel Municipal,

Tabla 12. Número de docentes para fortalecer en competencias comportamentales

Competencia	No. DE DOCENTES
Liderazgo	137
Compromiso social e institucional	122
Trabajo en equipo	120
Orientación al logro	72
Iniciativa	35
Relaciones interpersonales y comunicación	29
Negociación y mediación	25

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

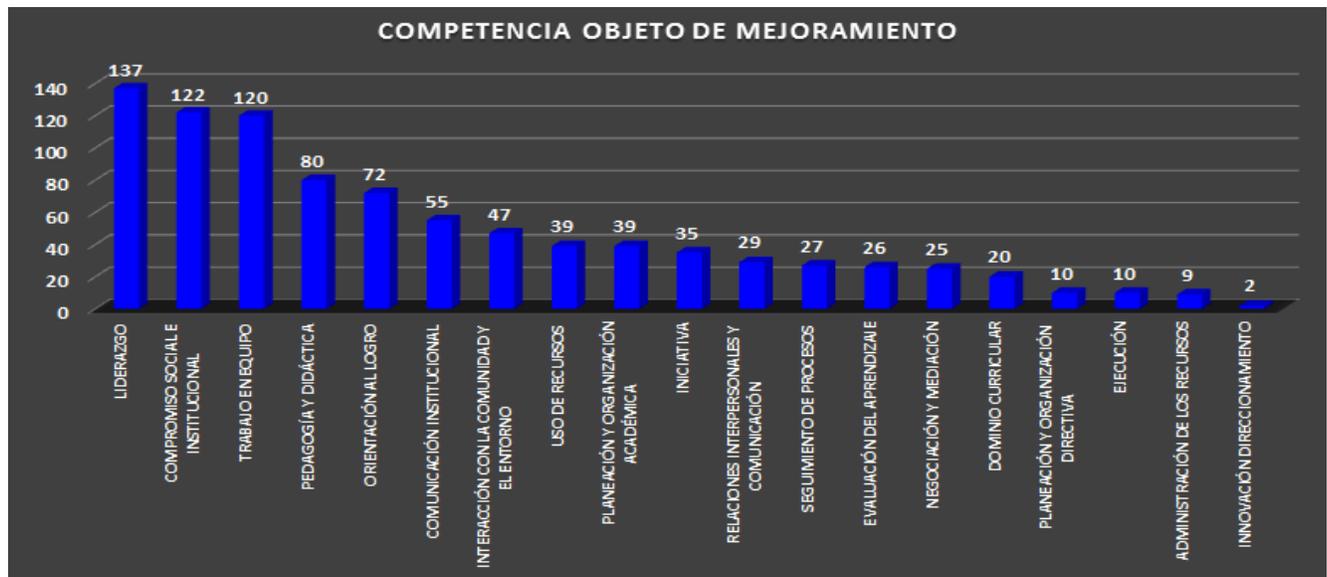


Ilustración 12. Número de docentes que solicitan mejorar por cada competencia

De los docentes evaluados, la competencia de mayor frecuencia para mejorar es la de liderazgo con 137 (26%), seguida de compromiso social e institucional con 122 (23%), trabajo en

equipo con 120 (22%) y pedagogía y didáctica con 80 (15%). Las competencias menos solicitadas para fortalecer son innovación con 2 (0.3%), administración con 9 (1.6%) y ejecución con 10 (1.8%). Resultados que se deben principalmente a la implementación del plan digital TESO en sus cuatro líneas, Gestión, I+D+i, mesa de ayuda y aprendizaje.

5.6 Competencia Objeto de mejora: Liderazgo

Entendido como la capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional. A continuación en la siguiente tabla, se pueden observar los resultados obtenidos con el número de docentes y porcentaje del total de maestros que hay en cada IE:

Tabla 13. Número de docentes y porcentaje de la competencia de liderazgo

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NUMERO DE DOCENTES	LIDERAZGO	%
Marceliana Saldarriaga	55	33	60%
Orestes Sindicce	47	21	45%
María Jesús Mejía	38	16	42%
Esteban Ochoa	50	11	22%
Diego Echavarría Misas	69	14	20%
Juan Echeverry Abad	12	2	17%
Pedro Estrada	38	5	13%
El Rosario	31	4	13%
Simón Bolívar	29	3	10%
Antonio José De Sucre	39	3	8%
Loma Linda	37	3	8%
San José	68	5	7%
Luis Carlos Galán Sarmiento	29	2	7%
Carlos Enrique Cortes	18	1	6%
Concejo Municipal De Itagüí	84	4	5%
Los Gómez	43	2	5%
Juan Nepomuceno Cadavid	46	2	4%
María Josefa Escobar	28	1	4%
Avelino Saldarriaga	59	2	3%
Ciudad Itagüí	49	1	2%
Felipe De Restrepo	44	1	2%
Enrique Vélez Escobar	76	1	1%
Total	1087	137	13%

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

En la tabla se puede observar que la IE que mayor porcentaje de sus docentes solicita formación en la liderazgo es Marceliana con el 60%, 33 docentes; seguida por Orestes Sindicce con 21, el 45% y la María Jesús Mejía con 16 docentes que representan el 42%. Así mismo, se muestran fuertes en esta competencia las IE Enrique Vélez Escobar, Felipe de Restrepo y Ciudad Itagüí.

5.7 Competencia objeto de mejora: compromiso social e institucional

Según la guía 31 del MEN, esta competencia se entiende como la capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales. En este sentido a nivel institucional se obtuvieron las siguientes respuestas con sus respectivos porcentajes:

Tabla 14. Número de docentes para mejorar en compromiso social e institucional.

Instituciones Educativas	NUMERO DE DOCENTES	COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL	%
Marceliana Saldarriaga	55	33	60%
María Jesús Mejía	38	16	42%
Orestes Sindicce	47	14	30%
Diego Echavarría Misas	69	15	22%
Antonio José De Sucre	39	6	15%
Enrique Vélez Escobar	76	8	11%
Esteban Ochoa	50	5	10%
Luis Carlos Galán Sarmiento	29	3	10%
Loma Linda	37	3	8%
Juan Echeverry Abad	12	1	8%
María Josefa Escobar	28	2	7%
Ciudad Itagüí	49	3	6%
Carlos Enrique Cortes	18	1	6%
Concejo Municipal De Itagüí	84	4	5%
Juan Nepomuceno Cadavid	46	2	4%
Avelino Saldarriaga	59	2	3%
Pedro Estrada	38	1	3%

John F. Kennedy	35	1	3%
Simón Bolívar	29	1	3%
San José	68	1	1%
Total	1087	122	11%

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

En la tabla se puede observar que la IE que mayor porcentaje de sus docentes solicita formación en compromiso social e institucional es la Marceliana Saldarriaga con 33 maestros (60%), seguida de María Jesús Mejía con 16 (42%) y la Orestes Sindicce con 14 maestros (30%). Por el contrario, quienes tiene la competencia fortalecida son la San José, Simón Bolívar, Jhon F Kennedy y Pedro Estrada con un maestro para el 1% en la San José y el 3% para las otras.

5. DIRECTIVOS DOCENTES

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

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

Tabla 15. Competencias funcionales que se evalúan a un Directivo Docente

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

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

Ilustración 13. Competencias comportamentales que se evalúan a los directivos docentes

5.8 Gestión directiva

Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo institucional y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. Esta competencia se evidencia en la planeación y organización directiva y en la ejecución.

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

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

Tabla 16. Número de directivos docentes por nivel y por competencia.

Nivel de desempeño	Planeación y organización directiva	Ejecución	Total
No satisfactorio 1-30	0	0	0
No satisfactorio 31-59	0	1	1
Satisfactorio 60-75	1	0	0
Satisfactorio 76-89	3	3	3
Sobresaliente 90-100	30	30	30
Total	34	34	34

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

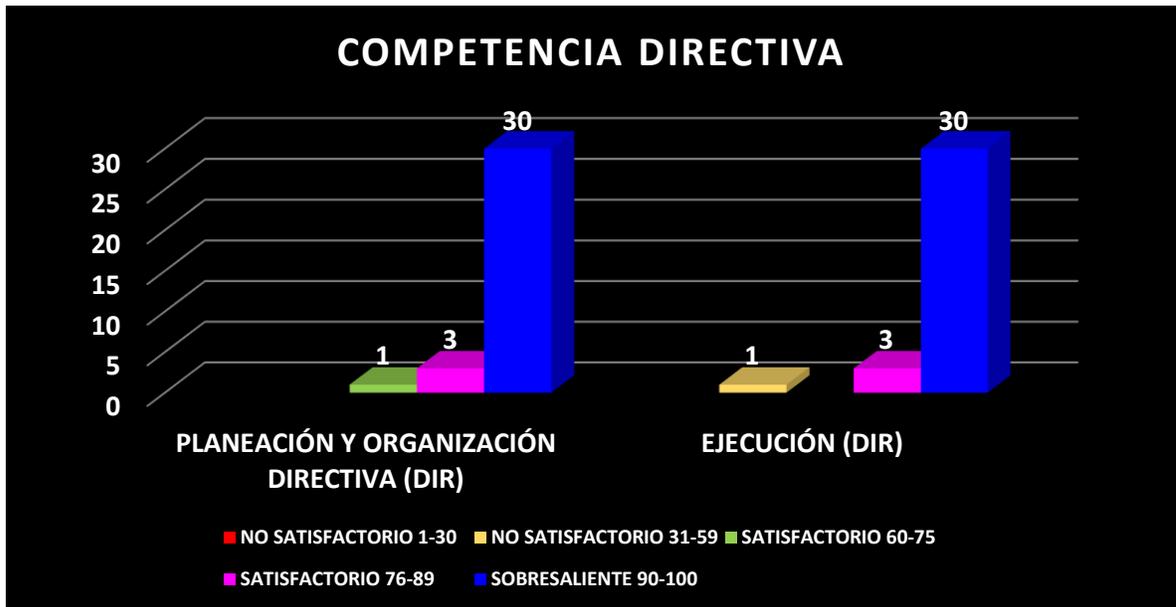


Ilustración 14. Competencia directiva. Número de directivos docentes en cada competencia

En la tabla y gráfica anteriores se evidencia el resultado a nivel Municipal para 34 directivos docentes quienes fueron objeto de evaluación del desempeño en el año 2015. En ella, se puede establecer que únicamente un docente obtuvo calificación no satisfactoria en la competencia de ejecución e igualmente uno sólo obtuvo calificación satisfactoria entre 60 – 75 en la planeación y organización directiva. Por el contrario el 88% (30 docentes) de los evaluados obtienen sobresaliente en ambas competencias.

5.2 Gestión Académica

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

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

Pedagógica y didáctica: capacidad para aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas

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



por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes

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

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

Tabla 17. Competencia académica y niveles de desempeño

Nivel De Desempeño	PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA	INNOVACIÓN/DIRECCIONAMIENTO	TOTAL
No Satisfactorio 1-30	0	0	0
No Satisfactorio 31-59	0	0	0
Satisfactorio 60-75	1	1	1
Satisfactorio 76-89	5	4	6
Sobresaliente 90-100	28	29	27
Total	34	34	34

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

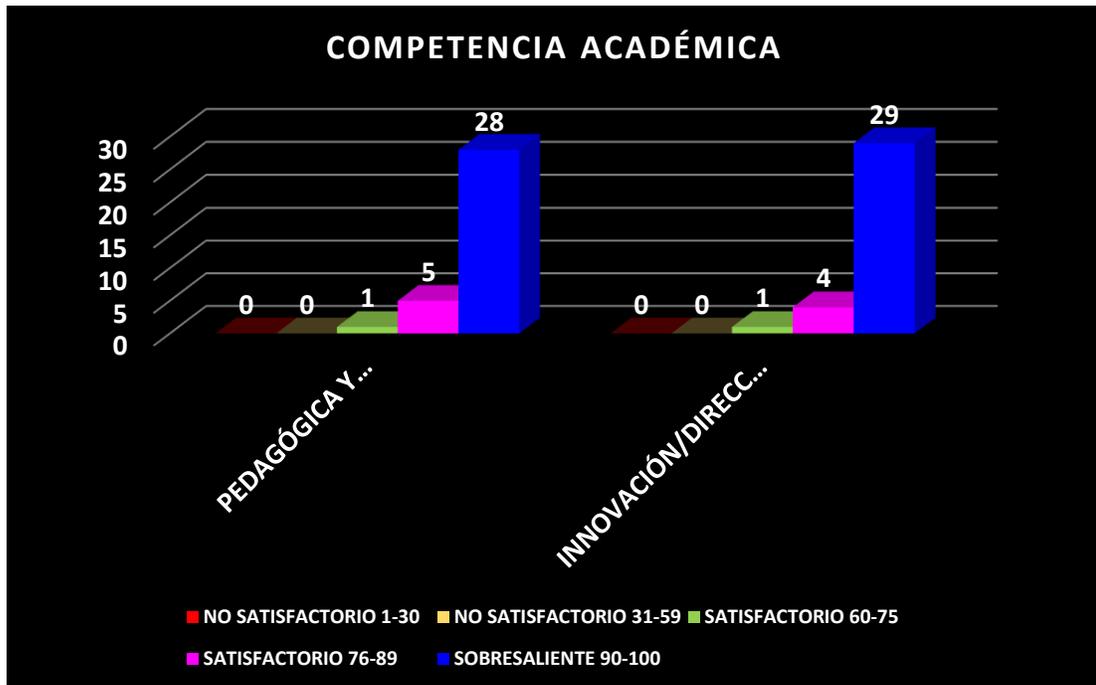


Ilustración 15. Número de directivos en la competencia académica

En la tabla y gráfica anteriores se evidencia el resultado a nivel Municipal para los directivos docentes, donde se establece que únicamente un directivo docente obtuvo calificación satisfactoria entre 60 – 75 en ambas competencias; 5 directivos entre 76 – 89 en pedagogía y didáctica (14%), 6 con el mismo nivel en innovación (17%); los demás obtienen sobresaliente en ambas competencias 28 y 29 (82% y 85%) respectivamente.

5.9 Gestión administrativa

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

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

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

Tabla 18. Gestión administrativa. Niveles de desempeño

NIVELES DESEMPEÑO	DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TOTAL
No satisfactorio 1-30	0	0	0
No satisfactorio 31-59	1	0	0
Satisfactorio 60-75	0	1	1
Satisfactorio 76-89	1	1	1
Sobresaliente 90-100	32	32	32
Total	34	34	34

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



Ilustración 16. Gestión administrativa. Número de directivos docentes por nivel de desempeño

En la tabla y gráfica anteriores se evidencia el resultado a nivel Municipal para los directivos docentes en la gestión administrativa, donde se establece que únicamente un directivo docente obtuvo calificación no satisfactoria entre 31 – 59 en la competencia administración de recursos y uno satisfactoria entre 60 – 75 en gestión del talento humano; uno en ambas

competencias en el nivel satisfactorio entre 76 – 89; los demás obtiene puntaje sobresaliente en cada competencias para un total de 32 en administración de recursos y 32 en gestión del talento humano (94%).

5.10 Gestión Comunitaria

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

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

Tabla 19. Gestión comunitaria. Número de directivos docentes

NIVELES DE DESEMPEÑO	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL (COM)	INTERACCIÓN COMUNIDAD/ ENTORNO (COM)	TOTAL (COM)
No satisfactorio 1-30	0	0	0
No satisfactorio 31-59	1	1	1
Satisfactorio 60-75	2	0	0
Satisfactorio 76-89	1	3	5
Sobresaliente 90-100	30	30	28
Total	34	34	34

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

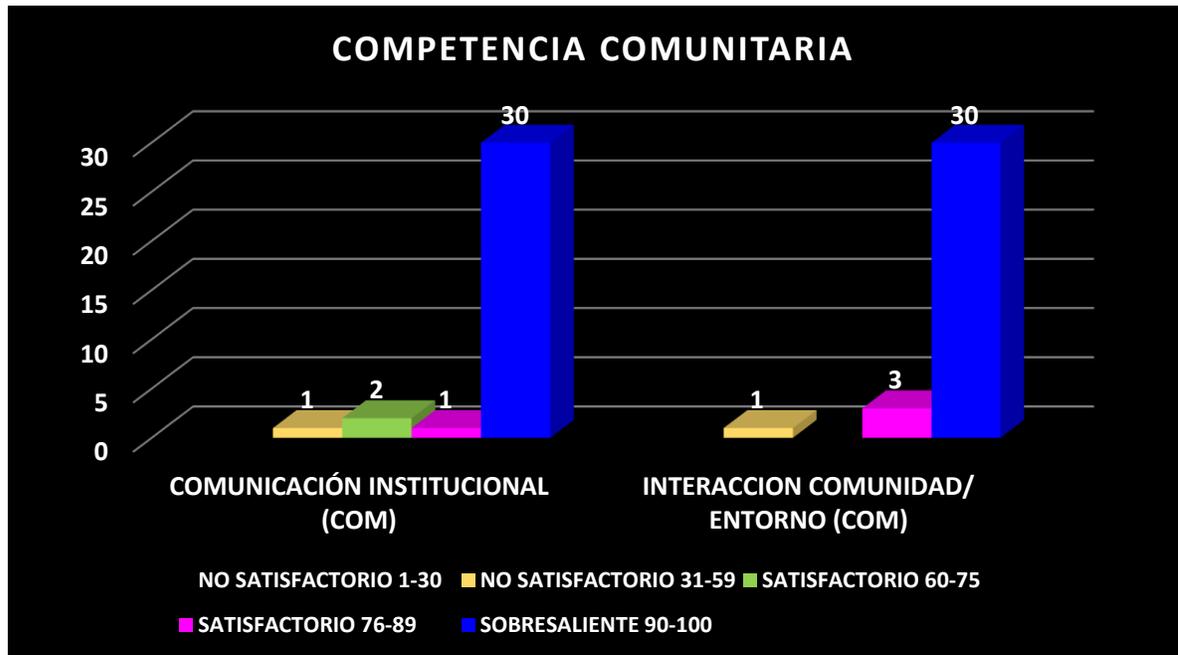


Ilustración 17. Gestión comunitaria. Número de directivos docentes

En la tabla y gráfica anteriores se evidencia el resultado a nivel Municipal para los directivos docentes en la gestión Comunitaria, donde se establece que únicamente un directivo docente obtuvo calificación no satisfactoria entre 31 – 59 en la competencia de comunicación institucional y en interacción comunidad/entorno; dos con satisfactorio entre 60-75 en comunicación institucional; uno satisfactorio entre 76 – 89 en comunicación institucional y 3 en interacción comunidad/entorno; los demás obtiene puntaje sobresaliente en cada competencias para un total de 30 en ambas competencias con el 88% del total.

5.11 Competencias comportamentales

Corresponden a las mismas que se evalúan con los docentes. A continuación se muestran los resultados a nivel municipal:

Tabla 20. Competencias comportamentales evaluadas a directivos docentes

Niveles De Desempeño	Negociación Y Mediación	Liderazgo	Relaciones Y Comunicación	Trabajo En Equipo	Compromiso Social E Institucional	Orientación al Logro	Iniciativa	Total
No Satisfactorio 1-30	0	0	0	0	0	0	0	0
No Satisfactorio 31-59	0	0	0	0	0	0	0	0
Satisfactorio 60-75	0	1	0	1	2	2	0	2
Satisfactorio 76-89	0	2	0	2	1	0	0	2
Sobresaliente 90-100	9	20	5	16	23	15	3	30
Total	9	23	5	19	26	17	3	34

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

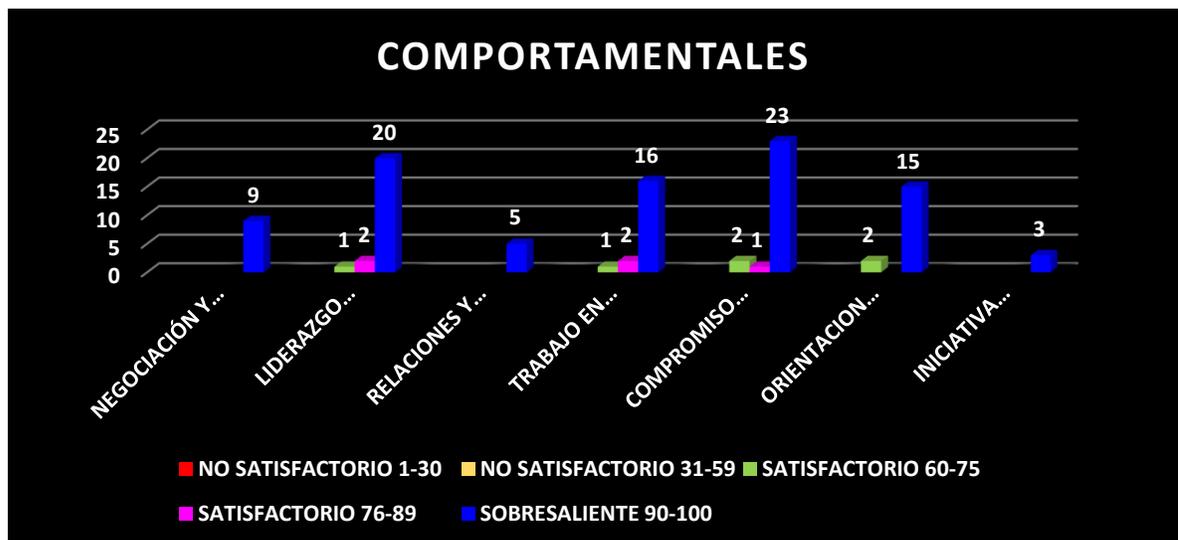


Ilustración 18. Competencias comportamentales. Directivos docentes

En la tabla y gráfica anteriores se evidencia el resultado a nivel Municipal para los directivos docentes en las competencias comportamentales, donde se establece que 2 directivos obtuvieron un nivel satisfactorio entre 60-75 en 6 competencias; otros 2 entre 76-89 en 5 competencias. Los demás, 30 de ellos, el 88% obtuvo un nivel de sobresaliente en 91 competencias. No hay niveles de no satisfactorio en ninguna competencia.

NIT. 890.980.093 - 8

PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55

Centro Administrativo • Municipal de Itagüí (CAMI)

Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia

www.itagui.gov.co



6 Competencias objeto de mejoramiento directivos docentes

A continuación se realiza un análisis de las competencias objeto de mejoramiento que los directivos docentes estimaron en su evaluación de desempeño anual, correspondientes al 2015. La siguiente tabla y gráfico muestran el comportamiento de esta variable en las evaluaciones de los directivos.

Tabla 21. Competencias objeto de mejoramiento directivos docentes.

Competencias objeto de mejoramiento	Valores
Trabajo en equipo	4
Compromiso social e institucional	4
Pedagogía y didáctica	4
Planeación y organización directiva	4
Comunicación institucional	3
Relaciones interpersonales y comunicación	3
Liderazgo	2
Interacción/comunidad entorno	2
Negociación y mediación	2
Orientación al logro	1
Innovación direccionamiento	1
Gestión del talento humano	1
Administración de recursos	1
Ejecución	1

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

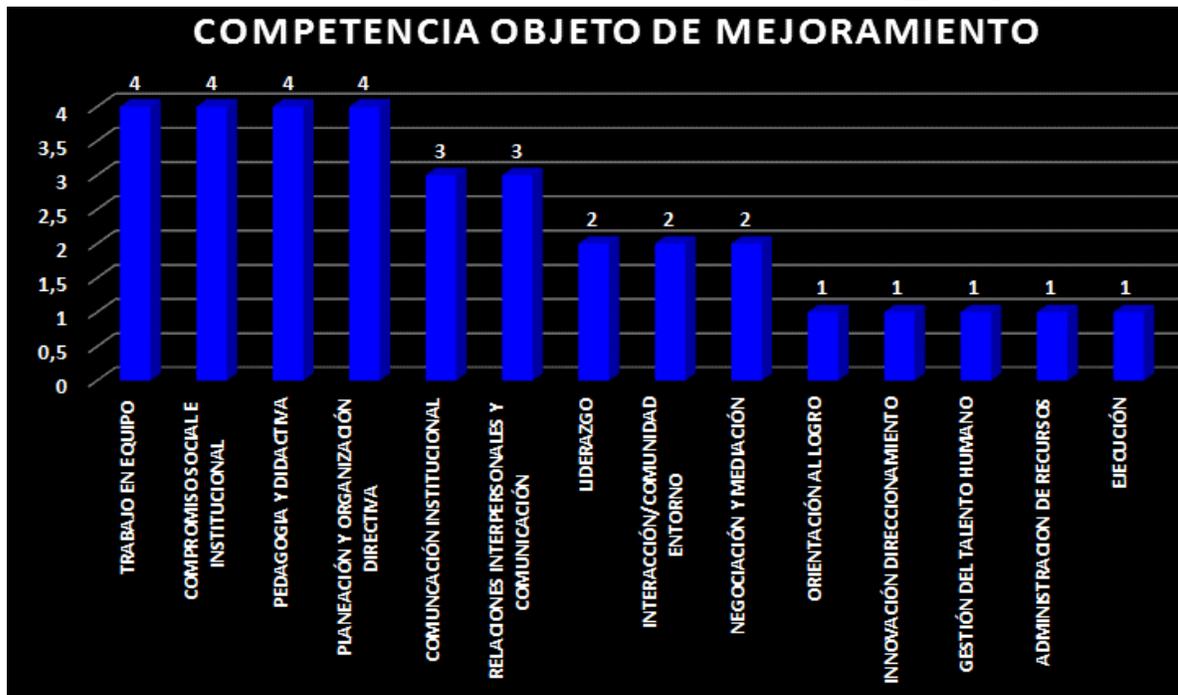


Ilustración 18. Competencias objeto de mejora. Directivos docentes

Se puede observar que las competencias con mayor respuesta para ser mejorada son las de trabajo en equipo, compromiso social e institucional, pedagogía y didáctica, planeación y organización directiva; mientras que las menos solicitadas son ejecución, administración de recursos, gestión del talento humano e innovación y direccionamiento, entre otras.

6.1 Competencia objeto de mejoramiento: funcionales

Tabla 22. Competencias objeto de mejora: funcionales

Competencias objeto de mejora	Valores
Pedagogía y didáctica	4
Planeación y organización directiva	4
Comunicación institucional	3
Interacción/comunidad entorno	2
Innovación direccionamiento	1
Gestión del talento humano	1
Administración de recursos	1
Ejecución	1

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

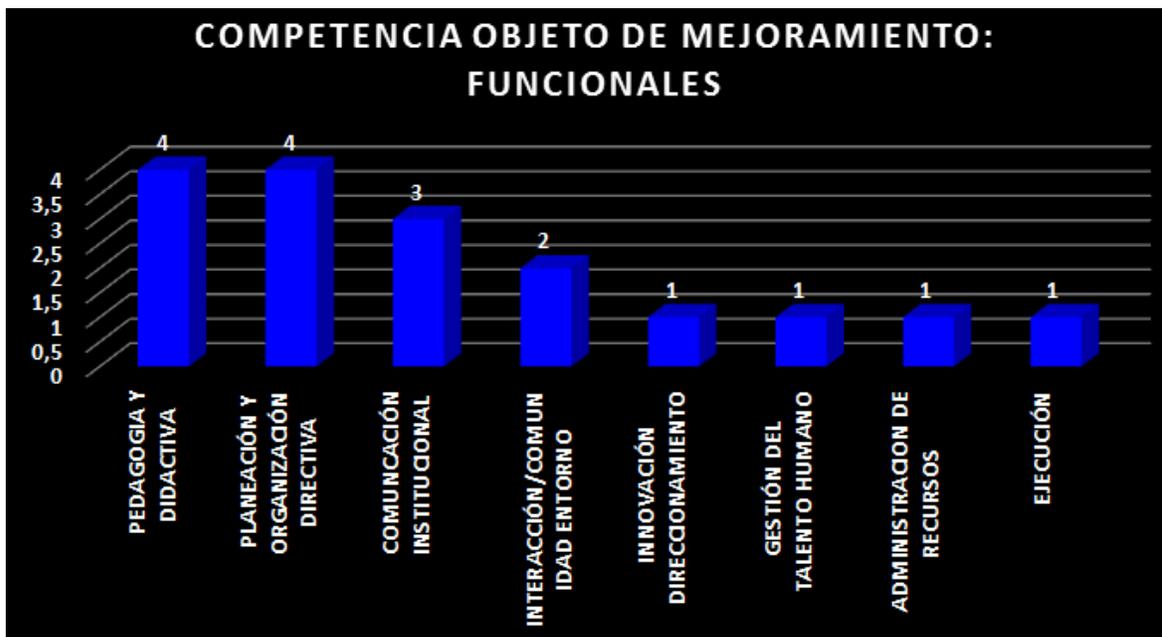


Ilustración 19. Competencias objeto de mejora: funcionales

De la tabla y el gráfico anterior, se puede observar que únicamente el 11% solicita formación en las competencias de didáctica y pedagogía y en planeación y organización directiva; las menos solicitadas en esta gestión es la ejecución y administración de recursos.

5.3 Competencias objeto de mejora: comportamentales

Tabla 23. Competencias objeto de mejora: comportamentales

Competencias objeto de mejora	Valores
Trabajo en equipo	4
Compromiso social e institucional	4
Relaciones interpersonales y comunicación	3
Liderazgo	2
Orientación al logro	1

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

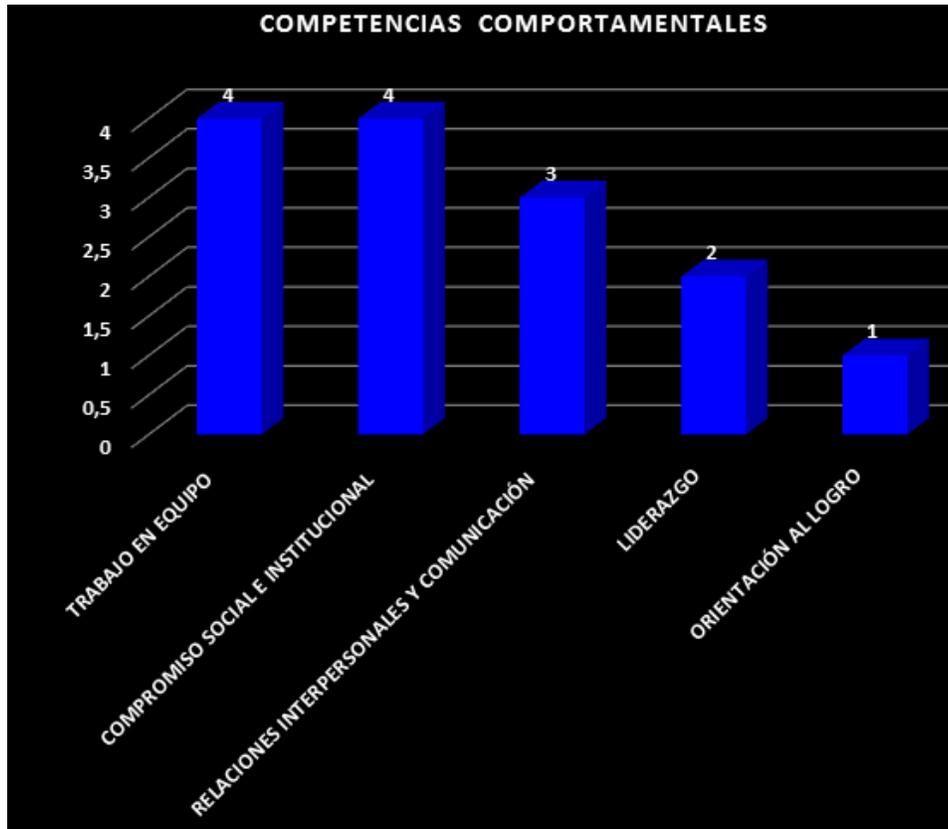


Ilustración 20. Competencias objeto de mejora: comportamentales

De la tabla y el gráfico anterior, se puede observar que únicamente el 11% solicita formación en las competencias de trabajo en equipo y compromiso social e institucional. Mientras que las más bajas o de menos solicitudes es la orientación al logro.

7 CONCLUSIONES

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

1. La competencia académica que debe ser objeto de intervención corresponde a “Planeación y organización académica”, para los docentes de nivel insatisfactorio y también para los docentes con nivel satisfactorio que obtuvieron calificación entre 60 y 75. Esta intervención debería ser orientada aprovechando los diferentes programas del MEN, Secretaría de Educación y Cultura y las instituciones Educativas, en lo atinente al fortalecimiento de la capacidad para planear y organizar la parte académica de parte de los docentes, teniendo en cuenta el modelo pedagógico de la IE en las diferentes planeaciones del docente.

2. Respecto al periodo anterior, la competencia de diseño curricular da cuenta de avances en su desarrollo a nivel municipal, aunque aún hay maestros con debilidades en este sentido. Un total de 66 docentes obtuvieron no satisfactorio o nivel satisfactorio entre 60 y 75; por ello, es necesario seguir fortaleciendo la formación y capacitación de maestros para ampliar más el espectro de enseñanza de las disciplinas a cargo.

3. En los resultados en cuanto a la competencia de “pedagogía y didáctica” pocos docentes obtuvieron un nivel no satisfactorio o satisfactorio entre 60 y 75 puntos, por lo tanto, conviene establecer estrategias de formación en la utilización de herramientas propias del modelo pedagógico de sus instituciones educativas; teniendo en cuenta la importancia de que quede capacidad instalada para utilizar diversas estrategias de enseñanza, ajustadas a las características, necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, no perdiendo de vista las inteligencias múltiples.

4. El 20% de los maestros obtuvieron nivel no satisfactorio o satisfactorio entre 60 y 75 puntos, en el desempeño de la competencia “evaluación del aprendizaje”.

5. Es muy general la queja de los docentes sobre la poca vinculación de las familias en el proceso formativo de los estudiantes.

8 RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que salen del presente análisis de evaluación de desempeño anual 2015, son:

1. Los planes de mejoramiento institucional 2016 – 2019 deben tener en cuenta este análisis del desempeño docente 2015, con el objetivo mejorar la calidad educativa, partiendo de las falencias que muestran sus docentes en las prácticas de aula.

2. Para fortalecer la competencia de pedagogía y didáctica es necesario orientar los esfuerzos desde las instituciones educativas, la Secretaría de Educación y Cultura y el Ministerio de Educación, mediante el desarrollo de programas de formación y capacitación que mejoren la capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales; aprovechando iniciativas ofrecidas desde otros potenciales agentes educativos en este propósito, tales como: como el Método Singapur, Palabrario y Numerario, asesoría pedagógica in situ, Plan Digital TESO, becas para la excelencia docente, entre otros.

3. Los docentes deben participar en estrategias que fortalezcan su capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios, de acuerdo con el Proyecto Educativo, que se pueden llevar a cabo a nivel institucional mediante capacitaciones in situ promoviendo el desarrollo de competencias en materia de planeación y organización académica y ambientes adecuados para las prácticas pedagógicas.

4. Es necesario capacitar a los maestros en diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, favoreciendo aprendizajes significativos y apoyos pertinentes. En este sentido, es importante fortalecer la implementación de diversas estrategias de enseñanza y ajustarlas según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

5. Para mejorar la competencia “evaluación del aprendizaje”, las estrategias de formación docente se deben enfocar en el cómo y el para qué evaluar; cuyo objetivo sería lograr el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje en los estudiantes y reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa y estudiar las inteligencias múltiples.

6. Implementar programas que promuevan mayor sentido de pertenencia frente al uso y apropiación de los recursos que la institución tiene a su disposición para el cumplimiento del PEI al servicio de la comunidad educativa.

7. A fin de promover interacciones entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas, se deben seguir desarrollando estrategias que favorezcan una

mejor comunicación institucional, de modo que cada docente desarrolle su capacidad de liderazgo.

8. Las entidades involucradas en la formación de maestros, deben tener en cuenta en sus procesos de capacitación la importancia de la promoción- interacción del docente con la comunidad y el entorno. El desarrollo de la capacidad para vincular a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente al contexto de las condiciones particulares de la comunidad.

9. Desde el Plan de Acción de la Secretaría de Educación y en el Plan de Apoyo al Mejoramiento -PAM se debe estimar para el componente de formación docente un objetivo claro que permita mejorar en la gestión administrativa la competencia de seguimiento a procesos, de modo que tanto maestros como directivos fortalezcan su capacidad de gestión en cuanto al diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales.

Informe elaborado y revisado en Itagüí, por:

GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA
Secretario de Educación y Cultura

WILSON HERNANDO ÁLVAREZ TORO
Subsecretario de Calidad Educativa

BLANCA LIRIAM ORTIZ VASCO
Subsecretaria Recursos Educativos

Ronald Gersan Gómez Rodríguez
Líder de Evaluación

Denis Edith Valderrama Oquendo
Profesional Carrera Docente

Jader Andrés Cano García
Líder de Mejoramiento