

## Valoración de los resultados de la evaluación de desempeño docente en el municipio de Soacha (2021-2023)

Evaluation of the results of the Teacher Performance Evaluation in the municipality of Soacha (2021-2023)

**Jorge Enrique Díaz Pinzón**

Universidad Nacional Colombia, Colombia

jediazp@unal.edu.co

ORCID: 0000-0002-8870-7769

### Resumen

La evaluación anual de desempeño laboral docente, regulada por el Decreto 1075 de 2015, es clave en la mejora del sistema educativo colombiano. Este proceso pondera el grado de cumplimiento de funciones y responsabilidades del docente, evaluando tanto competencias laborales como aspectos relacionados con la gestión educativa. Este artículo muestra la síntesis de una investigación descriptiva, realizada con el propósito de analizar los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes a través de datos numéricos, y describir las tendencias y características que emergen de dichos resultados. El análisis de desempeño en Soacha, Cundinamarca, entre 2021 y 2023, reveló tendencias positivas, en la institución educativa Julio César Turbay y en la institución educativa Ricaurte destacándose por su sobresaliente gestión educativa. Sin embargo, algunas instituciones presentaron fluctuaciones, evidenciando factores contextuales que afectan los resultados. El análisis estadístico (ANOVA) confirmó diferencias significativas entre las instituciones, destacando la efectividad de las políticas públicas en la formación docente. La evaluación anual de desempeño laboral es un proceso continuo que promueve la calidad educativa mediante la gestión integral del talento humano, incentivando el crecimiento profesional y garantizando el alineamiento con las metas del sistema educativo.

**Palabras clave:** Evaluación docente, Competencias laborales, Calidad educativa, Gestión educativa, ANOVA.

**Recepción:** 25-02-2025 | **Aceptación:** 15-06-2025 | **Publicación:** 31-07-2025



## Abstract

The annual evaluation of teacher work performance, regulated by Decree 1075 of 2015, is key to improving the Colombian education system. This process weighs the degree of fulfillment of the teacher's functions and responsibilities, evaluating both work competencies and aspects related to educational management. This article shows the synthesis of descriptive research, carried out with the purpose of analyzing the results of the evaluation of the work performance of teachers and educational directors through numerical data, and describing the trends and characteristics that emerge from these results. The performance analysis in Soacha, Cundinamarca, between 2021 and 2023, revealed positive trends, in the Julio César Turbay educational institution and in the Ricaurte educational institution, standing out for their outstanding educational management. However, some institutions presented fluctuations, evidencing contextual factors that affect the results. The statistical analysis (ANOVA) confirmed significant differences between institutions, highlighting the effectiveness of public policies in teacher training. The annual evaluation of work performance is a continuous process that promotes educational quality through the comprehensive management of human talent, encouraging professional growth and guaranteeing alignment with the goals of the educational.

**Keywords:** Teacher evaluation, Job competencies, educational quality, educational management, ANOVA.

**Received:** 25-02-2025 | **Accepted:** 15-06-2025 | **Published:** 31-07-2025

## **Introducción**

La Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docente, en el contexto del sistema educativo colombiano, se basa en el principio de “ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades propias del cargo y los resultados obtenidos a través de su gestión” (Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.1.5.1.2). Este enfoque implica un proceso continuo de observación, seguimiento y evaluación de la práctica pedagógica tanto de los docentes como de los directivos docentes, permitiendo obtener datos no solo sobre las competencias laborales involucradas, sino también sobre su conexión con otros aspectos de la gestión educativa (Lozada, 2023).

La evaluación del desempeño docente y el uso de sus resultados son fundamentales para mejorar la calidad del sistema educativo. Esto se debe a que, según la evidencia, la calidad de la enseñanza tiene un impacto mayor que otros recursos escolares en las diferencias de desempeño de los estudiantes. Además, la inversión en políticas públicas que buscan mejorar las competencias de los maestros genera importantes beneficios económicos para la sociedad (García et al., 2014). En conclusión, evaluar a los docentes es una estrategia clave en la política educativa, ya que son un elemento esencial en cualquier modelo de mejora de la calidad.

Según Ortiz y Grisales (2015), la evaluación de desempeño laboral docente es una parte fundamental del sistema de evaluación, que también incluye la evaluación dirigida a los estudiantes para medir su progreso y conocimiento en áreas específicas como matemáticas, ciencias sociales, español y literatura, entre otras. Además, la autoevaluación institucional permite analizar, junto con la comunidad educativa, el progreso de la institución, su impacto en la población y las estrategias a seguir para enfrentar los retos y construir un futuro mejor.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo 1075 de 2015, en su Capítulo 5, junto con la Guía Metodológica N.º 31 de 2008 del Ministerio de Educación Nacional, establece los marcos legales, conceptuales y metodológicos para llevar a cabo el proceso de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes. Estos marcos permiten que tanto las instituciones educativas como la Entidad Territorial Certificada conozcan las normas y sigan la ruta establecida para que la evaluación se considere un proceso continuo e integrado al contexto institucional, evitando que se vea como un evento puntual y aislado.

En este sentido, Lozada (2023) subraya la relevancia de estos marcos normativos para asegurar que la evaluación no solo valore las competencias laborales, sino también su relación con otros elementos clave de la gestión educativa. De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.4.1.5.1.2 del Decreto 1075 de 2015, la evaluación anual de desempeño docente se entiende 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” (MEN, 2015). Este proceso implica una evaluación tanto cualitativa como cuantitativa del trabajo del educador, basada en la información recopilada durante el periodo correspondiente y vinculada a los criterios establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Así, la evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, al ser un proceso que no solo incide en la mejora de la calidad educativa, sino también en el desarrollo profesional y personal del evaluado, debe ajustarse a los principios de confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, estipulados en el artículo 29 del Decreto-ley 1278 de 2002. Por ello, este proceso se caracteriza por ser continuo, sistemático y basado en evidencia (MEN, 2008).

En el marco de la evaluación de desempeño, el Ministerio de Educación Nacional estableció criterios e indicadores alineados con las responsabilidades y funciones propias de los cargos de docentes y directivos docentes. Este proceso se apoya en un enfoque de competencias que busca gestionar de manera integral el talento humano, promoviendo tanto el crecimiento personal como profesional. Su objetivo principal es reconocer los logros y contribuciones individuales de los evaluados. Según Lozada (2023), estos lineamientos no solo garantizan la imparcialidad en el proceso, sino que también permiten conectar la evaluación con las metas institucionales y las demandas del sistema educativo.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, una competencia se entiende como una cualidad interna de una persona, lo que significa que no se puede observar directamente, pero se refleja en su rendimiento en contextos específicos. En otras palabras, ser competente implica abordar con éxito, flexibilidad y creatividad diversas situaciones que surgen en el ejercicio de la profesión. Así, la competencia es un concepto dinámico que se adquiere y perfecciona mediante el aprendizaje y la práctica continua, lo que permite alcanzar niveles de desempeño cada vez más elevados (MEN, 2008).

De igual manera, para cada competencia definida se determinan una serie de acciones intencionales y responsabilidades profesionales vinculadas al rol de los educadores, las cuales impactan directamente en el desarrollo y mejora de los objetivos misionales y organizacionales del proyecto educativo de las instituciones. Esto, a su vez, influye en los resultados de los estudiantes y en todo lo relacionado con la gestión escolar (Lozada, 2023).

Por otra parte, también se establecen dos tipos de competencias: las funcionales y las comportamentales. Las competencias funcionales están relacionadas con el cumplimiento de las responsabilidades específicas de cada puesto y se reflejan en las acciones intencionales de docentes y directivos docentes en las diversas áreas de gestión institucional (directiva, académica, administrativa y comunitaria), las cuales están alineadas con las competencias definidas para el proceso de autoevaluación institucional y representan el 70% de la valoración final (Lozada, 2023) (Ver Tabla 1).

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

Área de Gestión	Competencias	
	Docentes	Directivos docentes
Directiva		Planeación y organización directiva Ejecución
Académica	Dominio curricular	
	Planeación y organización académica	
	Pedagogía y didáctica	Pedagogía y didáctica
Administrativa	Evaluación del aprendizaje	Innovación y direccionamiento académico
	Uso de recursos	Administración de recursos
	Seguimiento de procesos	Gestión de talento humano
Comunitaria	Comunicación institucional	Comunicación institucional
	Interacción con la comunidad	Interacción con la comunidad y el entorno

**Fuente:** Ministerio de Educación Nacional, Guía 31 (2008)

Cada una de las competencias funcionales implica un conjunto de acciones intencionales que permiten identificar las aportaciones individuales de cada docente o directivo docente. Estas contribuciones se entienden como resultados específicos, observables y medibles, a los cuales se comprometen los evaluados durante el periodo de evaluación, con el objetivo de aportar al cumplimiento de las metas definidas por cada institución (Lozada, 2023).

De otra parte, las competencias comportamentales están relacionadas con las actitudes, valores, intereses, motivaciones y rasgos de personalidad que los docentes y directivos docentes exhiben en el desempeño de sus funciones y responsabilidades. Estas competencias son transversales a todas las áreas de gestión y representan el 30% restante de la evaluación final. Las competencias comportamentales se organizan de la siguiente manera (Lozada, 2023) (Ver Tabla 2).

**Tabla 2.** Competencias comportamentales de los docentes y directivos

Competencias comportamentales
Liderazgo
Relaciones Interpersonales
Trabajo en Equipo
Negociación y Mediación
Compromiso Social e Institucional
Iniciativa
Orientación al Logro

**Fuente:** Ministerio de Educación Nacional, Guía 31 (2008)

En cuanto a las categorías cualitativas de evaluación y su correspondiente escala cuantitativa según la Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional (2008). Estas categorías incluyen "Sobresaliente", que corresponde a un puntaje entre 90 y 100 puntos; "Satisfactorio", que se asigna a los puntajes entre 60 y 89 puntos; y "No Satisfactorio", que abarca los

puntajes entre 01 y 59 puntos. Esta clasificación permite evaluar el desempeño de manera cuantificable y cualitativa, alineándose con los criterios establecidos para la evaluación de docentes (Figura 1).

**Figura 1.** Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31 (2008)

Lozada (2023) establece que la población considerada para este análisis está compuesta por todos los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, que se encuentren inscritos en el escalafón docente y que hayan trabajado en el establecimiento educativo durante al menos tres (03) meses, ya sean continuos o discontinuos, durante el año 2023. De esta manera, no se incluirán a aquellos docentes o directivos docentes que, debido a situaciones administrativas que los apartan temporalmente de sus funciones, no hayan cumplido con el requisito del tiempo mínimo establecido. Así, la población docente se detalla a continuación en la tabla 3.

**Tabla 3.** Población de docentes y directivos docentes evaluados en la vigencia 2021 a 2023

Tipo de cargo	Cargo	2021	2022	2023
<b>Directivo docente</b>	Rector	8	10	10
	Coordinador	67	67	67
<b>Docente</b>	Docente de aula	1182	1169	1156
	Docente Orientador	16	16	17
	Docente tutor	7	7	7
<b>Total</b>		<b>1280</b>	<b>1269</b>	<b>1257</b>

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de desempeño (2023)

## Metodología

El enfoque de la investigación reseñada es de tipo cuantitativo y descriptivo, dado que el propósito fue analizar los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes, describir las tendencias y características que emergen de dichos resultados. La población objeto de estudio está compuesta por todos los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, inscritos en el escalafón docente y que han laborado en el establecimiento educativo durante los años 2021 a 2023 en el municipio de Soacha, Cundinamarca. Se incluyen como sujetos tanto los docentes de jornada completa como los de jornada parcial que han trabajado al menos tres meses durante el período de evaluación.

Los datos fueron obtenidos del Sistema Humano, plataforma oficial diseñada por el Ministerio de Educación Nacional, utilizada para la gestión del talento humano en el sector educativo. Esta plataforma proporciona información sobre los resultados de la evaluación de desempeño docente, y será la principal fuente para la recolección de datos durante la vigencia 2021-2023.

Para analizar los datos, se aplicó un ANOVA (Análisis de Varianza) para comparar los resultados de desempeño entre las diferentes instituciones educativas. El ANOVA permite determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en los puntajes de las evaluaciones de desempeño de los docentes en las 26 instituciones. Posteriormente, se utilizó una prueba post hoc de Duncan para identificar qué grupos o instituciones presentan diferencias significativas entre sí en cuanto a los resultados de la evaluación. Para la realización de los análisis estadísticos, se usa el paquete estadístico SPSS versión 25, una herramienta confiable y ampliamente utilizada en el análisis de datos cuantitativos.

### Hipótesis de la investigación

Hipótesis alternativa ( $H_1$ ): Existen diferencias significativas en los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes entre las 26 instituciones educativas del municipio de Soacha, Cundinamarca, durante los años 2021 a 2023.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existen diferencias significativas en los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes entre las 26 instituciones educativas del municipio de Soacha, Cundinamarca, durante los años 2021 a 2023

## Resultados

Inicialmente en la tabla 4 se evidencia la valoración final promedio de la evaluación de desempeño de los docentes en el periodo 2021-2023 para 26 instituciones educativas del municipio de Soacha, Cundinamarca.

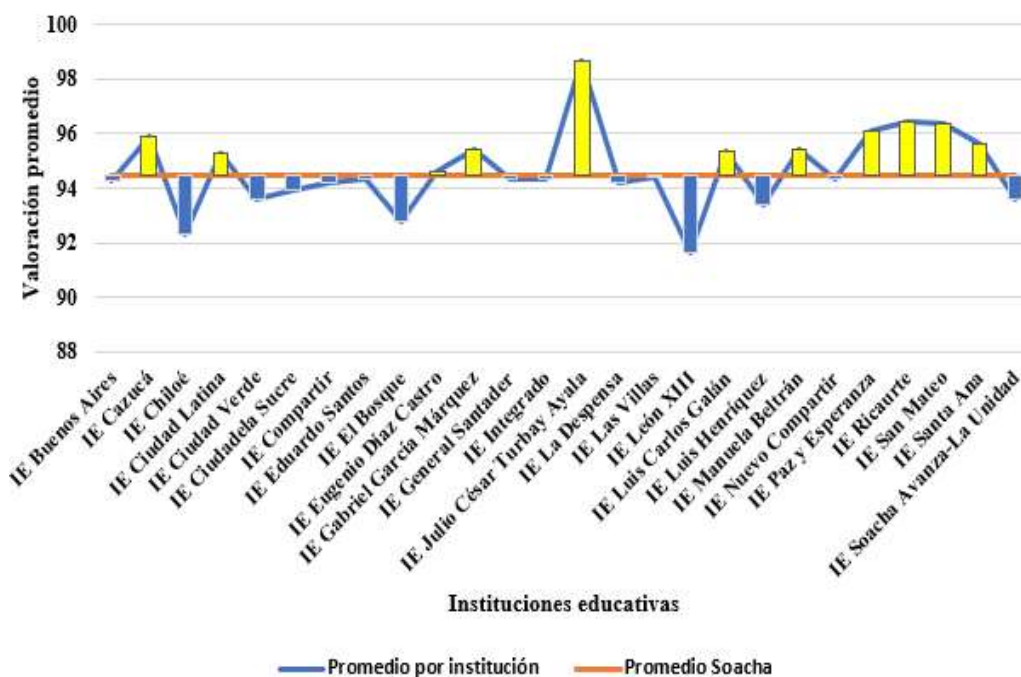
**Tabla 4.** Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2021- 2023

Institución Educativa	2021	2022	2023	Promedio
IE Buenos Aires	93,9	94,2	94,7	94,27
IE Cazucá	96	95,6	96,1	95,90
IE Chiloé	92,9	91,6	92,5	92,33
IE Ciudad Latina	94,5	95,7	95,6	95,27
IE Ciudad Verde	93	93,6	94,2	93,60
IE Ciudadela Sucre	93,7	93,9	94,1	93,90
IE Compartir	94,4	93,7	94,6	94,23
IE Eduardo Santos	94,3	94,4	94,3	94,33
IE El Bosque	94,3	90,8	93,3	92,80
IE Eugenio Díaz Castro	94,1	94,8	94,9	94,60
IE Gabriel García Márquez	94,8	95,2	96,2	95,40
IE General Santander	93,9	94,4	94,8	94,37
IE Integrado	93,9	94,2	94,9	94,33
IE Julio César Turbay Ayala	98,8	98,3	98,9	98,67
IE La Despensa	93,9	94,2	94,5	94,20
IE Las Villas	93,9	94,5	94,9	94,43
IE León XIII	91,5	91,5	91,8	91,60
IE Luis Carlos Galán	95,7	94,6	95,8	95,37
IE Luis Henríquez	93,6	92,9	93,6	93,37
IE Manuela Beltrán	95,3	95,5	95,4	95,40
IE Nuevo Compartir	94,2	94,1	94,7	94,33
IE Paz y Esperanza	96,1	96	96,1	96,07
IE Ricaurte	96,2	96,4	96,7	96,43
IE San Mateo	95,8	96,4	96,8	96,33
IE Santa Ana	95,1	95,7	96,1	95,63
IE Soacha Avanza-La Unidad	94	93,2	93,5	93,57
<b>Promedio municipal</b>	<b>94,4</b>	<b>94,2</b>	<b>94,8</b>	<b>94,47</b>

**Fuente:** Sistema Humano, Evaluación de Desempeño (2021 a 2023) y Lozada (2023)

En general, se observa una tendencia positiva en los resultados de las evaluaciones de desempeño entre 2021 y 2023, con algunas instituciones mostrando una mejora constante, mientras que otras presentan ligeras fluctuaciones. Las puntuaciones más altas en el promedio de los años 201 a 2023 se registran en instituciones como la IE Julio César Turbay (98,67) y la IE Ricaurte (96,43), con un desempeño superior al promedio municipal. De manera similar, instituciones como la IE San Mateo y la IE Paz y Esperanza también mantienen puntuaciones altas. En términos generales, la mayoría de las instituciones educativas mantienen resultados que oscilan entre el 94 y 94.8 en los tres años analizados, lo que indica un desempeño relativamente estable y en su mayoría positivo en la evaluación de los docentes.

**Figura 2.** Barras ascendentes y descendentes de los promedios años 2021-2023



En la figura 2 se presentan las variaciones en los promedios de la Evaluación de Desempeño Docente durante los años 2021 a 2023, destacando tanto tendencias ascendentes como descendentes. La IE Julio César Turbay se posiciona consistentemente como la institución con el mejor promedio (98,67), superando significativamente el promedio general del municipio de Soacha (94,47). Le siguen la IE Ricaurte (96,43) y la IE San Mateo (96,33), ambas también por encima del promedio municipal, aunque con una diferencia moderada respecto al líder.

Por el contrario, las instituciones con un desempeño inferior al promedio de Soacha son la IE León XIII (91,60) y la IE Chiloé (92,33), que presentan un rezago notable, con una diferencia de 2 a 3 puntos respecto al promedio general. Este desempeño más bajo podría estar relacionado con factores internos o externos, como limitaciones en recursos pedagógicos, desafíos en la formación continua del cuerpo docente o condiciones particulares de las comunidades educativas a las que pertenecen.

El análisis de estas cifras pone en evidencia una disparidad importante entre las instituciones educativas del municipio, reflejada en la heterogeneidad de los promedios obtenidos. Asimismo, resulta relevante destacar el desempeño sobresaliente de la IE Julio César Turbay, que podría ser utilizado como referencia para identificar prácticas exitosas y replicables en otras instituciones del municipio. De manera similar, el análisis de los resultados de las IEs Ricaurte y San Mateo podría aportar valiosas lecciones para cerrar brechas de desempeño en Soacha. De acuerdo con esto, la información presentada no solo evidencia las diferencias en los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente, sino que

también señala oportunidades para diseñar políticas más focalizadas y equitativas en la mejora de la calidad educativa municipal.

### Prueba estadística

Para evaluar la hipótesis, se aplicó un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de 0,05 (5%). En este análisis, si el valor p es mayor que  $\alpha$ , se considera válida la hipótesis nula ( $H_0$ ); de lo contrario, se rechaza. El software SPSS versión 25 fue utilizado para comparar medias independientes. Los resultados del Análisis de Varianza (ANOVA), presentados en la Tabla 5, evidencian un valor de p de 0,00 en relación con el promedio de las evaluaciones de desempeño docente entre 2021 y 2023. Como este valor es inferior a  $\alpha = 0,05$ , se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo cual confirma la presencia de diferencias estadísticamente significativas en los promedios de dichas evaluaciones entre los docentes de las 26 instituciones oficiales de Soacha, Cundinamarca.

**Tabla 5. ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	157,06	25	6,282	20,075	,000
Dentro de grupos	16,273	52	0,313		
Total	173,333	77			

Fuente: Elaboración propia

## Discusión

Los resultados obtenidos en las instituciones oficiales del municipio de Soacha durante el periodo 2021 a 2023 muestra un desempeño continuo y en general, sobresaliente de la planta docente, aunque con algunas variaciones que ofrecen áreas clave para la mejora continua en la gestión educativa. Estos resultados reflejan la evolución de los procesos educativos y el impacto que tienen las políticas de formación docente sobre los logros de los estudiantes y la calidad educativa en la región.

Primero, es importante destacar que los resultados globales de las instituciones educativas en Soacha muestran un desempeño positivo, con la mayoría de las instituciones obteniendo calificaciones en el rango de "Satisfactorio" y "Sobresaliente" durante estos años. Sin embargo, se observa que algunas instituciones presentan fluctuaciones en sus puntuaciones, lo que indica que existen factores internos y contextuales que pueden estar influyendo en los resultados. A pesar de las fluctuaciones, el promedio municipal se mantiene relativamente constante y alto a lo largo de los años, lo que sugiere que, en general, la calidad educativa en Soacha se ha mantenido estable o ha mejorado.

Ahora, el departamento de Cundinamarca los resultados obtenidos en este estudio reflejan un panorama altamente positivo en cuanto al desempeño de la planta docente de los

municipios no certificados de Cundinamarca, correspondiente al año 2023. En general, los resultados indican que los docentes han demostrado un alto nivel de competencia en sus funciones, lo que sugiere que las estrategias implementadas han sido efectivas y que existe un compromiso significativo con la mejora continua de la calidad educativa. Sin embargo, también se identificaron áreas específicas en las que se requiere atención para asegurar una mayor eficiencia y eficacia en el trabajo docente (Secretaría de Educación de Cundinamarca, 2024).

Uno de los hallazgos más destacados es que los directivos docentes ejecutan sus funciones de manera sobresaliente y satisfactoria, lo que implica que están liderando sus instituciones de forma efectiva, contribuyendo de manera significativa a la gestión educativa. No obstante, se observa que las competencias relacionadas con la "Ejecución y Planeación" y la "Organización Administrativa" requieren mayor apoyo. Esto sugiere que, aunque los directivos cumplen con sus responsabilidades de manera satisfactoria, es fundamental fortalecer sus habilidades en áreas de planificación y gestión para mejorar la organización y el seguimiento de los procesos educativos.

## **Conclusiones**

A partir de los resultados, se puede concluir que tanto Soacha como Cundinamarca evidencian un desempeño positivo por parte de sus docentes; sin embargo, las áreas de mejora difieren entre ambos. En el caso de Soacha, se observa una leve variación en los puntajes, particularmente en la competencia de "Ejecución y Planeación", lo que indica la necesidad de reforzar especialmente el trabajo colaborativo entre los docentes.

En contraste, Cundinamarca presenta un desempeño relativamente uniforme; sin embargo, también se identifica la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la planificación y la gestión administrativa. Ambos contextos coinciden en la relevancia de continuar invirtiendo en la formación docente y en la actualización de estrategias pedagógicas como camino hacia la excelencia educativa.

Las instituciones educativas Julio César Turbay y Ricaurte destacan de manera consistente con los promedios más altos, lo que sugiere la adopción de prácticas pedagógicas efectivas y una gestión institucional eficiente que podrían servir de modelo para otras escuelas. Por su parte, instituciones como Gabriel García Márquez y Manuela Beltrán evidencian una tendencia estable, lo que indica que han logrado mantener estándares positivos, aunque con un ritmo de avance menor en comparación con las instituciones líderes.

Algunas instituciones, como León XIII y Chiloé, requieren atención prioritaria, ya que su bajo rendimiento podría estar vinculado a deficiencias en infraestructura, escasez de recursos

o necesidades de formación continua del cuerpo docente. Asimismo, las variaciones anuales observadas en instituciones como El Bosque podrían reflejar desafíos puntuales relacionados con cambios en políticas internas o la rotación de docentes clave.

El análisis ANOVA respalda que las diferencias en los promedios institucionales no son aleatorias, sino producto de desigualdades estructurales, lo cual resalta la necesidad de implementar estrategias diferenciadas orientadas a cerrar las brechas en la calidad educativa.

## Referencias

- García, et al. (2014). Tras la excelencia docente: Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos. Fundación Compartir. <https://www.fundacioncompartir.org/pdf/Tras%20la%20excelencia%20docente%20-%20estudio%20final.pdf>
- Lozada, J. (2023). Análisis de los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes: Municipio de Soacha. Recuperado de <https://www.soachaeducativa.edu.co/ventanilla-unica-de-servicios/tramites-y-servicios-para-docentes-y-personal-administrativo-ieo/evaluacion-de-desempeno/>
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2008). GUÍA METODOLÓGICA No. 31- Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002. Consultar en: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-169241\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-169241_archivo_pdf.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2015). Decreto 1075 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional.
- Ortiz, J. & Grisales, E. (2015). La evaluación anual de desempeño laboral docente como herramienta de gerencia para el mejoramiento de la calidad de la educación en la Institución Educativa Instituto Manizales. Universidad Católica de Manizales. <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/1053>
- Secretaría de Educación de Cundinamarca. (2024). Análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales. [https://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/eec253a7-65be-4e7d-a296-929f8958de54/ANALISIS+EVALUACION+DOCENTE+2023.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-eec253a7-65be-4e7d-a296-929f8958de54-p5SMp5W](https://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/eec253a7-65be-4e7d-a296-929f8958de54/ANALISIS+EVALUACION+DOCENTE+2023.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-eec253a7-65be-4e7d-a296-929f8958de54-p5SMp5W)
- Sistema Humano. (2023). Evaluación de desempeño. Municipio de Soacha. <https://www.soachaeducativa.edu.co/ventanilla-unica-de-servicios/tramites-y-servicios-para-docentes-y-personal-administrativo-ieo/evaluacion-de-desempeno/>