



EVALUACIÓN DOCENTE
INFORME AÑO 2025

VÍCTOR JULIÁN SÁNCHEZ ACOSTA
ALCALDE

JOSÉ JHOAN ALFONSO HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE EDUCACIÓN

AURORA MARÍA HURTADO PEÑALOZA
DIRECTORA DE CALIDAD EDUCATIVA

YOLANDA INFANTE DELGADO
PROFESIONAL EVALUACIÓN DOCENTE

2026





Contenido

Introducción 4

Metodología 5

 Aspectos generales..... 5

 ¿Qué es la evaluación de desempeño? 5

 Metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente 5

 ¿A quién se evalúa? 5

 ¿Quiénes evalúan?..... 6

 ¿Cuándo se evalúa? 6

 ¿Qué se evalúa?..... 6

 ¿Cómo se evalúa? 8

 Metodología para la elaboración del análisis territorial de los resultados de evaluación de desempeño 2025..... 8

 Población evaluada..... 8

 Origen de los resultados..... 10

 Criterios de organización y análisis de los resultados 10

 Herramienta de procesamiento de resultados 11

Organización y análisis de resultados 11

 Resultados históricos..... 11

 Ranking de instituciones educativas 2025..... 14

 Resultado de evaluación por categoría de desempeño alcanzada 15

 Resultado de evaluación por sector y comuna 15

 Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón 16

 Resultado de evaluación por cargo y asignatura 16

 Resultados de evaluación de desempeño por área de gestión y competencia 18

 Competencias funcionales..... 19

 Competencias comportamentales 24

Necesidades de formación detectadas 26

Conclusiones 30

Recomendaciones 31





Gráficas

Gráfica 1 Ranking de instituciones educativas por valoración final promedio 2025 **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfica 2 Número de docentes y directivos docentes clasificados según categorías de desempeño 2025 15

Gráfica 3 Valoración final promedio por Comuna/Corregimiento 2025..... 15

Gráfica 4 Valoración final promedio por grado y nivel de escalafón 2025 15

Gráfica 5 Valoración final promedio por cargo 2025 16

Gráfica 6 Valoración final promedio por cargo y asignatura 2025..... 17

Gráfica 7 Valoración promedio por competencia de la gestión directiva 2025..... 19

Gráfica 8 Valoración promedio por competencia de la gestión académica directivos docentes 2025 20

Gráfica 9 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa directivos docentes 2025 20

Gráfica 10 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria directivos docentes 2025...20

Gráfica 11 Valoración promedio por competencia de la gestión académica para docentes 2025 21

Gráfica 12 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa docentes 2025.....22

Gráfica 13 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria para docentes 2025 24

Gráfica 14 Valoración final promedio y porcentaje de elección de competencias comportamentales..... docentes y directivos docentes 2025 24

Tablas

Tabla 1 Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según área de gestión 7

Tabla 2 Competencias comportamentales de los docentes y directivos docentes 7

Tabla 3 Población de docentes y directivos docentes evaluados en la vigencia 2025..... 10

Tabla 4 Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2022- 2025 12

Tabla 5 Valoración final promedio por competencia funcional por institución educativa- directivos docentes y docentes 2025..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 6 Valoración final promedio por competencia funcional por institución educativa directivos docentes **¡Error! Marcador no definido.**





Introducción

La Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docente, en el marco del sistema educativo colombiano, se entiende como la valoración del grado de cumplimiento de las funciones, responsabilidades y resultados propios del cargo, a partir de la gestión desarrollada por los docentes y directivos docentes (Decreto 1075 de 2015). Este proceso implica un ejercicio continuo de observación, seguimiento y análisis de la práctica pedagógica, que permite identificar tanto las competencias laborales como su articulación con los procesos de gestión educativa.

En este contexto, resulta fundamental fortalecer una cultura evaluativa que trascienda la visión de la evaluación como un mecanismo sancionatorio, para asumirla como una herramienta orientada al mejoramiento continuo, tanto en el ámbito profesional como en el desarrollo personal del educador. Esto requiere promover prácticas evaluativas objetivas e integradas a la dinámica institucional, que contribuyan al desarrollo de los actores educativos y al logro de los propósitos formativos.

En virtud de lo anterior, el presente informe contiene un análisis de los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, en el marco de su Evaluación Anual de Desempeño Laboral correspondiente a la vigencia 2025, cuyo propósito es identificar el estado del desempeño a nivel territorial, así como reconocer las necesidades de formación, actualización e innovación que permitan a la Entidad definir, dentro del Plan de Apoyo al Mejoramiento y el Plan Territorial de Formación Docente, las acciones necesarias para fortalecer la práctica pedagógica desde la reflexión crítica sobre el rol del educador.





Metodología

El Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo 1075 de 2015, en su Capítulo 5, junto con la guía Metodológica No. 31 de 2008 del Ministerio de Educación Nacional (MEN) establecen los referentes legales, conceptuales y metodológicos para el desarrollo de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de docentes y directivos docentes. Estos lineamientos permiten tanto a las instituciones educativas como a las Entidades Territoriales Certificadas comprender las disposiciones normativas vigentes y seguir una ruta clara que concibe la evaluación como un proceso continuo, sistemático y fundamentado en evidencias, superando una visión limitada a acciones puntuales o aisladas del contexto institucional.

En este marco, la metodología empleada para el presente informe se fundamenta en los principios de objetividad, continuidad y sistematicidad. Para ello, se consideraron los instrumentos definidos en la guía, tales como la carpeta de evidencias, los protocolos de observación, las escalas de calificación y los mecanismos de seguimiento individual e institucional. El análisis se desarrolló a partir de la información recolectada durante el proceso evaluativo correspondiente al año 2025, lo que permitió caracterizar el desempeño de los docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y necesidades de formación, y orientar acciones estratégicas en el marco del Plan de Apoyo al Mejoramiento y el Plan Territorial de Formación Docente.

En consecuencia, a continuación, se presenta la metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral mediante la cual se obtuvieron los resultados, así como los criterios considerados para la elaboración del presente informe.

Aspectos generales

¿Qué es la evaluación de desempeño?

En concordancia con lo establecido en el artículo 2.4.1.5.1.2 del Decreto 1075 de 2015, la evaluación anual de desempeño docente se considera 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). Esta valoración integra tanto aspectos cualitativos como cuantitativos de la labor del educador, con base en la información recolectada durante el periodo evaluado y en criterios definidos por el Ministerio de Educación Nacional.

En este sentido, la evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, además de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, incide en el desarrollo profesional y personal del evaluado. Por ello, debe regirse por principios de confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 de 2002, y se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y fundamentado en evidencias (MEN, 2008).

Metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente

¿A quién se evalúa?

En el marco del proceso de evaluación anual de desempeño laboral, se consideran como sujetos de evaluación los docentes y directivos docentes que cumplen con las siguientes condiciones:





- Haber ingresaron al servicio educativo estatal mediante concurso abierto de méritos
- Haber Superado la evaluación del período de prueba
- Estar inscrito en el escalafón docente
- Haber laborado en el establecimiento educativo por un tiempo mínimo tres (03) meses, continuos o discontinuos, durante la vigencia evaluada

En consecuencia, los docentes y directivos docentes objeto de este proceso evaluativo se rigen por el Decreto 1278 de 2002, que establece el Estatuto de Profesionalización Docente. Por su parte, los docentes vinculados bajo el Decreto 2277 de 1979 no son sujetos de esta evaluación.

¿Quiénes evalúan?

De conformidad con la Ley 715 de 2001, en su artículo 10, en el numeral 10.10, establece como función de los rectores *“Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”*. En este sentido, los rectores de los establecimientos educativos actúan como evaluadores de los docentes y coordinadores, y son responsables de garantizar que el proceso se desarrolle conforme a las disposiciones legales vigentes a nivel nacional y municipal.

Por su parte, el artículo 7, en el numeral 7.7 de la misma Ley establece que los municipios certificados en la educación tienen la función de *“Evaluar el desempeño de rectores y directores, y de los directivos docentes”*. Al ser Soacha un Municipio certificado en el sector Educación, corresponde al Secretario de Educación, evaluar a los rectores adscritos a la entidad. Para ello se conforma un Comité de Evaluación de Desempeño de Rectores a través de la designación de los directores administrativos y los líderes de Área de la Entidad. Este Comité apoya al Secretario de Educación en el seguimiento al desempeño del directivo docente rector.

¿Cuándo se evalúa?

La evaluación de desempeño se realiza de manera anual, conforme a las competencias de las Entidades Territoriales Certificadas. Para cada vigencia, se establece el calendario académico mediante acto administrativo; para el año 2025, este se definió a través de la Resolución 3071 de 2024, que regula la organización del servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media en el municipio de Soacha.

En coherencia con este calendario, se expide la Resolución 708 de 2025, mediante la cual se organiza y divulga el proceso de evaluación del desempeño docente. La valoración final del cumplimiento de funciones y responsabilidades se realiza al cierre del calendario académico. Para garantizar la oportunidad del proceso, las fechas correspondientes son parametrizadas en el Sistema Humano, evitando valoraciones anticipadas o extemporáneas y asegurando que la evaluación contemple la totalidad del tiempo laborado.

¿Qué se evalúa?

En concordancia con lo expuesto en el apartado *“¿Qué es la evaluación de desempeño?”*, el Ministerio de Educación Nacional establece criterios e indicadores directamente relacionados con las funciones y responsabilidades de los docentes y directivos docentes, de acuerdo con el cargo que desempeñan. Este proceso se fundamenta en un enfoque por competencias orientado a una gestión integral del talento humano que reconoce el desarrollo personal y profesional, así como los logros y aportes individuales.

En este marco una competencia se entiende como una característica intrínseca del individuo que se manifiesta en su desempeño en contextos específicos. Ser competentes implica actuar de manera efectiva, flexible y creativa frente a las situaciones propias de la labor educativa, en un proceso dinámico que se fortalece con la experiencia y el aprendizaje continuo (MEN, 2008).





Cada competencia se concreta en actuaciones intencionales y responsabilidades profesionales que inciden directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, el desarrollo del proyecto educativo y el logro de los resultados de los estudiantes.

Para efectos de la evaluación, se contemplan dos tipos de competencias:

- Las competencias funcionales (70%) corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo y se expresan en las actuaciones de docentes y directivos docentes en las áreas de gestión institucional: directiva, académica, administrativa y comunitaria. Estas competencias se articulan con los procesos de la autoevaluación Institucional y se organizan de la siguiente manera.

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 Pedagógica y didáctica Evaluación del aprendizaje	Pedagógica y didáctica Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	Uso de recursos Seguimiento de procesos	Administración de recursos Gestión de talento humano
Comunitaria	Comunicación institucional Interacción con la comunidad	Comunicación institucional Interacción con la comunidad y el entorno

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

Cada una de las competencias incluye actuaciones intencionales que permiten definir las contribuciones individuales, entendidas como resultados concretos, observables y medibles mediante los cuales el evaluado aporta al cumplimiento de las metas institucionales durante el periodo evaluado.

- Las competencias comportamentales (30%) hacen referencia a las actitudes, valores, intereses, y características personales que influyen en la forma en que los docentes y directivos desarrollan su labor. Estas competencias son transversales a las diferentes áreas de gestión y se presenta a continuación.

Tabla 2 Competencias comportamentales de los docentes y directivos docentes

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)

Para su evaluación, se seleccionan tres (3) competencias comportamentales, de acuerdo con las necesidades de desarrollo del evaluado o las prioridades institucionales, con el fin de fortalecer aspectos clave del desempeño.





¿Cómo se evalúa?

La Guía Metodológica N° 31 de 2008 orienta las etapas del proceso de evaluación anual de desempeño docente, las cuales son adoptadas y ajustadas por las Entidades Territoriales Certificadas de acuerdo con el calendario escolar y las particularidades del contexto educativo. En este marco, el municipio desarrolla el proceso evaluativo a través de tres etapas: Planeación, desarrollo y valoración final, como se presenta a continuación.

Figura 1 Etapas del proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes



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

Etapas de Planeación

La *etapa de planeación* se realiza al inicio del calendario académico, con el fin de organizar los recursos, instrumentos y actividades necesarias que incluye:

- a) Conocer las disposiciones y lineamientos de orden nacional y municipal
- b) Identificar la población a evaluar.
- c) Definir un equipo de apoyo y los instrumentos de recolección de información (entrevistas, cuestionarios, pautas de observación, diarios de campo, entre otros)
- d) Diseñar y socializar el cronograma de actividades, incluyendo etapas, instrumentos y fechas de aplicación.
- e) Establecer espacios de concertación de compromisos con los evaluados, formalizados en acta de competencias, contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias.
- f) Ponderar las áreas de gestión para la evaluación de competencias funcionales, que representan el 70% de la valoración final.
- g) Seleccionar las tres (3) competencias comportamentales, que representarán el 30% de la valoración final.

Etapas de Desarrollo

La *etapa de desarrollo* se ejecuta desde el cierre de la planeación hasta el final del calendario escolar, e incluye:

- a) Realizar el seguimiento permanente al cumplimiento de los compromisos concertados.
- b) Aplicar los instrumentos definidos para la recolección y sistematización de la información.
- c) Valorar y retroalimentar las evidencias durante el proceso, mediante apreciaciones cualitativas objetivas que orienten mejoras oportunas.





Etapa de valoración final

De acuerdo con el resultado de análisis de las evidencias aportadas por el evaluado. El valor numérico que se asigna se realiza de acuerdo con la siguiente escala:

Figura 2 Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa



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

La etapa de valoración final implica la emisión de un juicio valorativo respecto a los compromisos pactados, las evidencias recolectadas y las actuaciones asociadas a cada competencia. Incluye:

- a) Valorar cuantitativamente las competencias funcionales y comportamentales según la escala establecida por el Ministerio de Educación Nacional.
- b) Aplicar la ponderación correspondiente: 70% competencias funcionales y 30% competencias comportamentales, obteniendo una calificación final cualitativa. Los resultados deben
- c) Notificar el resultado final al evaluado de manera personal o por escrito, conforme a los procedimientos establecidos.
- d) Formular un plan de desarrollo personal y profesional en los casos que lo requieran, orientado al fortalecimiento de competencias y al mejoramiento del desempeño.

Este proceso integral asegura una evaluación objetiva, sistemática y basada en evidencias, orientada al fortalecimiento del desempeño docente y directivo, así como al mejoramiento continuo de la calidad educativa en el municipio.

Metodología para la elaboración del análisis territorial de los resultados de evaluación de desempeño 2025

Población evaluada

De acuerdo con lo indicado en el apartado “¿A quién se evalúa?”, la población objeto del presente análisis está conformada por los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, inscritos en el escalafón docente, y que hayan laborado en el establecimiento educativo durante mínimo tres (3) meses continuos y discontinuos durante la vigencia 2025.

No se incluyen aquellos docentes o directivos docentes que no cumplieron con el tiempo mínimo de servicio por situaciones administrativas de retiro temporal.

En consecuencia, la población evaluada se define conforme a los criterios anteriores y constituye la base del análisis territorial de los resultados de desempeño, distribuida de la siguiente manera:





Tabla 3 Población de docentes y directivos docentes evaluados en la vigencia 2025

Tipo cargo	Cargo	Total
Directivo docente	Rector	13
	Coordinador	64
Docente	Docente de aula	1416
	Docente Orientador	19
	Docente tutor	15
	Total, general	1527

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Origen de los resultados

Para la elaboración del análisis de los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes correspondiente a la vigencia 2025, la información fue extraída del Sistema Humano. Este un sistema de información diseñado por el Ministerio de Educación Nacional permite la gestión del talento humano (docentes y administrativos) de las secretarías de educación, y se constituye como el único mecanismo oficial para el registro de la evaluación de desempeño del régimen docente.

Criterios de organización y análisis de los resultados

Los criterios de organización y análisis de los resultados definidos en el presente informe permiten comprender el estado actual del desempeño de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002, con relación a los aspectos generales del proceso de evaluación de desempeño. A continuación, se describe el propósito de cada uno de los criterios, con el fin de facilitar su interpretación:

- a) **Resultados históricos:** A partir de los resultados generales promedio de los últimos tres años, este criterio permite a la Secretaría de Educación identificar avances o retrocesos en el desempeño, los cuales pueden ser considerados en la formulación de metas orientadas al mejoramiento.
- b) **Resultado de evaluación por categoría de desempeño alcanzada:** Permite evidenciar la distribución de los docentes en las tres categorías cualitativas de desempeño definidas para el proceso de evaluación: no satisfactorio, satisfactorio y sobresaliente, de acuerdo con la valoración final obtenida.
- c) **Resultado de evaluación por zona y comuna:** Este criterio permite identificar la distribución geográfica de la valoración final promedio, según el tipo de zona (rural o urbana) y la organización administrativa del Municipio de Soacha (comunas y corregimientos).
- d) **Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón:** Mediante este criterio se observa la valoración final promedio obtenida por los docentes y directivos docentes, de acuerdo con su grado y nivel en el escalafón, conforme a la estructura establecida en el Decreto Ley 1278 de 2002 (tres grados, cada uno con cuatro niveles salariales).
- e) **Resultado de evaluación por cargo y asignatura:** Este criterio permite evidenciar la valoración final promedio obtenida por los docentes y directivos docentes según su cargo y asignatura. En el caso de los directivos docentes y docentes orientadores y tutores, la asignatura se registra como “no aplica”, dado que no cuentan asignación académica asociada a áreas o asignaturas.





- f) **Resultado de evaluación por área de gestión y tipo de competencia:** Este criterio permite reconocer la valoración promedio obtenida por los docentes y directivos docentes en las competencias funcionales definidas para cada área de gestión, discriminadas por tipo de cargo, cargo y asignatura. Asimismo, se presenta la valoración promedio de las competencias comportamentales por cada cargo, las cuales son transversales a los docentes y directivo docentes.

Herramienta de procesamiento de resultados

De acuerdo con lo planteado por Bernal (2010), dentro de las herramientas estadísticas para el procesamiento de datos se encuentra las medidas de tendencia Central. Para efectos del presente estudio, se opta por el uso de medidas de resumen que permiten sintetizar la información obtenida en el proceso de evaluación.

En virtud de lo anterior, el informe desarrolla el análisis de datos a partir de las valoraciones promedio, de acuerdo con los criterios descritos en el apartado anterior.

Organización y análisis de resultados

En consideración con los criterios de organización y análisis previamente definidos, a continuación, se presentan los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Soacha, correspondiente a la vigencia 2025, quienes se rigen por lo establecido en el Decreto ley 1278 de 2002.

El propósito de este apartado es analizar e interpretar las valoraciones obtenidas, con fin de identificar tendencias, fortalezas y oportunidades de mejora en el desempeño laboral, que sirven como insumo para la toma de decisiones y la formulación de acciones orientadas al mejoramiento continuo de la calidad educativa.





Resultados históricos

Tabla 4 Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2023- 2025

Institución Educativa	2023	2024	2025	Tendencia
IE Buenos Aires	94.7	95.7	94.3	
IE Cazuca	96.1	95	94.2	
IE Chiloe	92.5	92.9	92.8	
IE Ciudad Latina	95.6	96.6	96.4	
IE Ciudad Verde	94.2	94.3	93.1	
IE Ciudadela Sucre	94.1	93.1	91.0	
IE Compartir	94.6	94.3	94.4	
IE Educardo Santos	94.3	94.3	93.6	
IE El Bosque	93.3	93.3	93.8	
IE Eugenio Diaz Castro	94.9	95.5	92.2	
IE Gabriel Garcia Márquez	96.2	95.9	95.1	
IE General Santander	94.8	95.8	94.6	
IE Integrado	94.9	95	95.0	
IE Julio Cesar Turbay Ayala	98.9	98	98.6	
IE La Despesa	94.5	94.2	93.4	
IE Las Villas	94.9	95	93.5	
IE León XIII	91.8	91.7	92.2	
IE Luis Carlos Galán	95.8	94.9	93.5	
IE Luis Henríquez	93.6	94.5	93.2	
IE Manuela Beltrán	95.4	96	95.1	
IE Nuevo Compartir	94.7	93.7	93.4	
IE Paz Y Esperanza	96.1	95.7	95.2	
IE Ricaurte	96.7	96.1	95.5	
IE San Mateo	96.8	9702	95.9	
IE Santa Ana	96.1	96.2	96.3	
IE Soacha Avanza la unidad	93.5	95	95.2	
Promedio Municipal	94.8	94.9	94.3	

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño y elaboración Dirección de Calidad Educativa

El análisis de los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Soacha evidencia una tendencia general de estabilidad en los desempeños institucionales durante el periodo 2023–2025, con valores que se mantienen en niveles altos de calificación.

En la vigencia 2025, el promedio municipal se ubica en 94,3%, presentando una leve disminución frente a 2024 (94,9) y 2023 (94,8). Si bien esta variación no es significativa en términos cuantitativos, sí permite identificar la necesidad de fortalecer de manera focalizada los procesos pedagógicos e institucionales para consolidar y sostener los niveles de desempeño alcanzados.

De manera general, se observa que la mayoría de las instituciones educativas mantienen resultados superiores a 93 puntos, lo que evidencia un desempeño consolidado y estable en el territorio. No obstante, se identifican variaciones entre establecimientos educativos, lo cual permite agrupar el comportamiento en tres tendencias:





1. Instituciones con desempeño alto y estable mayor o igual a (95 puntos)

Se destacan instituciones que mantienen consistencia en sus resultados durante las tres vigencias analizadas, entre ellas: IE Ciudad Latina, IE Santa Ana, IE Julio César Turbay Ayala, IE Gabriel García Márquez, IE San Mateo, IE La Despensa, IE Paz y Esperanza, IE Integrado e IE Nuevo Compartir. Estas instituciones evidencian prácticas pedagógicas consolidadas, gestión institucional estable y continuidad en procesos de mejoramiento.

2. Instituciones con fluctuaciones moderadas (93 – 94,9 puntos)

En este grupo se ubica una proporción importante de instituciones que presentan variaciones entre vigencias, sin afectar de manera crítica su desempeño general: IE Buenos Aires, IE Cazucá, IE Chiloé, IE Ciudad Verde, IE Compartir, IE Eduardo Santos, IE El Bosque, IE Eugenio Díaz Castro, IE General Santander, IE Las Villas, IE Luis Carlos Galán, IE Luis Henríquez, IE Manuela Beltrán, IE Ricaurte e IE Soacha Avanza la Unidad; este comportamiento sugiere la necesidad de fortalecer acciones de acompañamiento pedagógico, evaluación formativa y consolidación de estrategias institucionales de mejora continua.

3. Instituciones con resultados por debajo de 93 puntos

Se identifican algunas instituciones con resultados relativamente más bajos dentro del rango analizado: IE Ciudadela Sucre (91,0) y la IE León XIII (92,2). Estas instituciones requieren priorización en procesos de acompañamiento institucional y formación docente focalizada, con el fin de fortalecer sus prácticas pedagógicas y consolidar mejoras sostenidas en el desempeño.

El comportamiento histórico permite identificar las siguientes tendencias: Estabilidad general del desempeño municipal en un rango cercano a 94–95 puntos. Leve disminución en 2025, que no compromete la categoría de desempeño, pero sí alerta sobre la necesidad de fortalecer procesos de mejoramiento continuo, consolidación de un grupo significativo de instituciones con desempeño sostenido y estable en el tiempo.

Los resultados evidencian que el sistema educativo municipal mantiene un desempeño sólido en la evaluación docente, lo cual refleja el compromiso de los docentes y directivos docentes con el desarrollo de sus funciones.

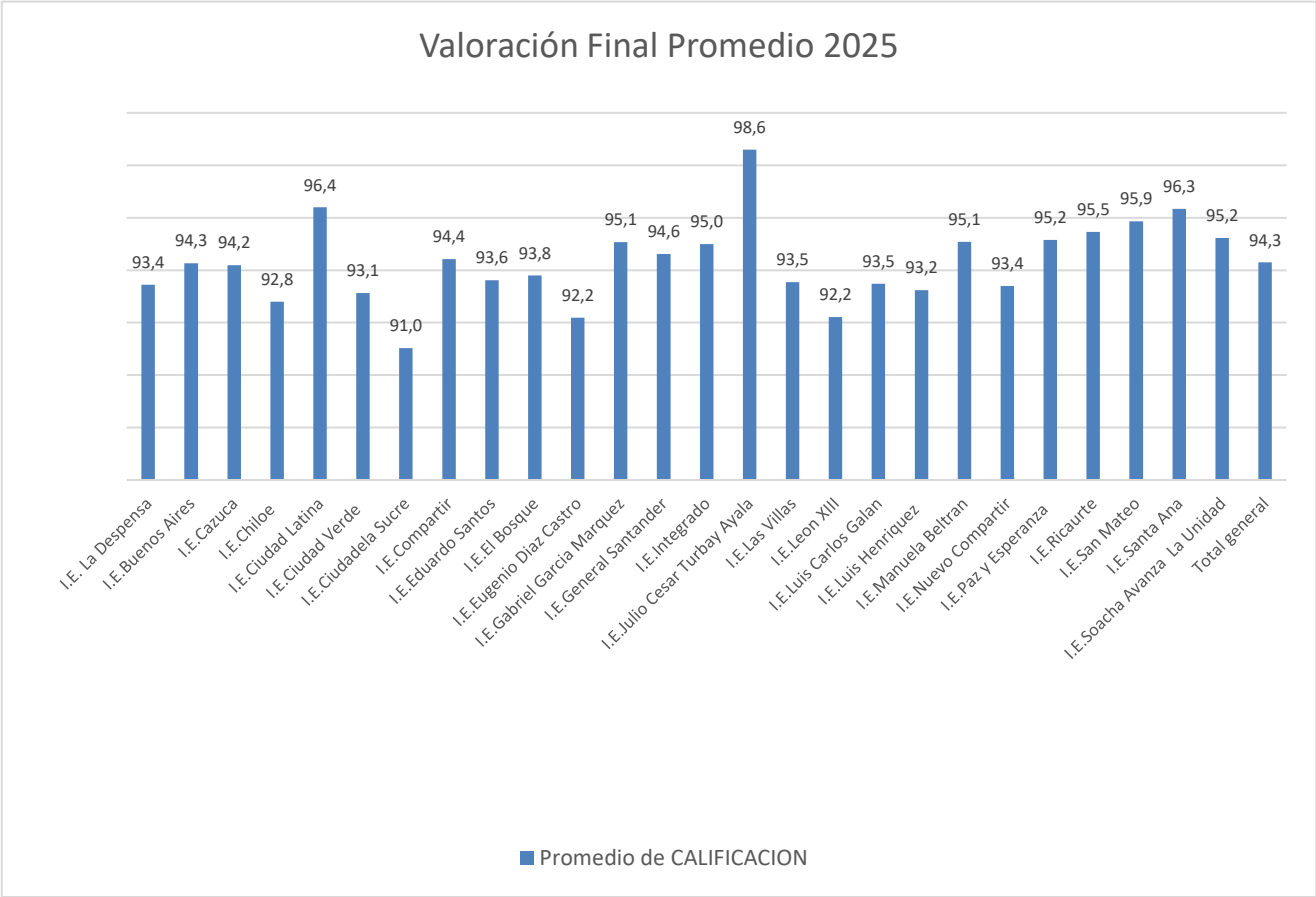
Sin embargo, la leve disminución del promedio municipal en 2025, la heterogeneidad entre instituciones e incluso a través del tiempo, sugieren la necesidad de reorientar acciones de formación, acompañamiento pedagógico y fortalecimiento institucional, con énfasis en el uso de resultados de evaluación como insumo para la mejora continua.





Ranking de instituciones educativas 2025

Gráfica 1 Ranking de instituciones educativas por valoración final promedio 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño.

A partir de la gráfica de Valoración Final Promedio 2025, se observa que los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Soacha presentan, en general, un desempeño alto, con promedios que oscilan aproximadamente entre 91,0 y 98,6 puntos.

En términos generales, la mayoría de las instituciones educativas se ubican en rangos superiores a 93 puntos, lo que evidencia un nivel de desempeño predominantemente sobresaliente, de acuerdo con las categorías establecidas en el proceso de evaluación. Este comportamiento sugiere una tendencia positiva en la calidad del ejercicio docente y directivo

Se destaca que la Institución Educativa Julio Cesar Turbay Ayala alcanza el promedio más alto (98,6), posicionándose como referente de buenas prácticas en el desempeño laboral. En contraste, instituciones como Ciudadela Sucre (91,0) y algunas otras con promedios cercanos a 92 puntos presentan los valores más bajos dentro del conjunto analizado, aunque aún se mantienen en niveles satisfactorios.

Asimismo, se evidencia una relativa homogeneidad en los resultados entre las instituciones, sin brechas significativamente amplias, lo que indica consistencia en la implementación de los procesos de evaluación y en el desempeño del talento humano del sector educativo oficial.

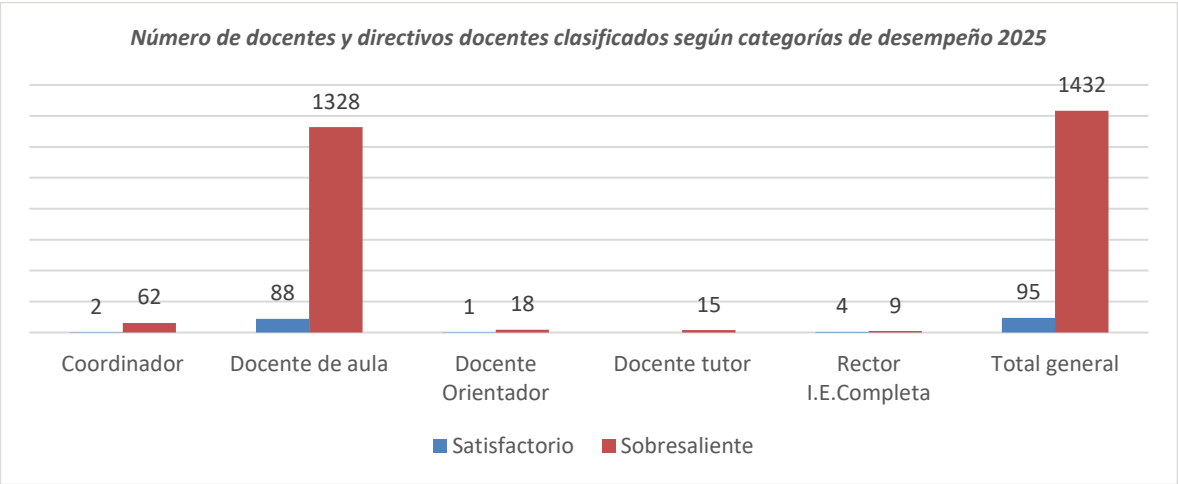




En este contexto, los resultados permiten identificar fortalezas generales en el sistema educativo del municipio, así como oportunidades de mejora focalizadas en aquellas instituciones con promedios relativamente más bajos, con el fin de avanzar hacia niveles de desempeño aún más altos y equilibrados.

Resultado de evaluación por categoría de desempeño alcanzada

Gráfica 2 Número de docentes y directivos docentes clasificados según categorías de desempeño 2025



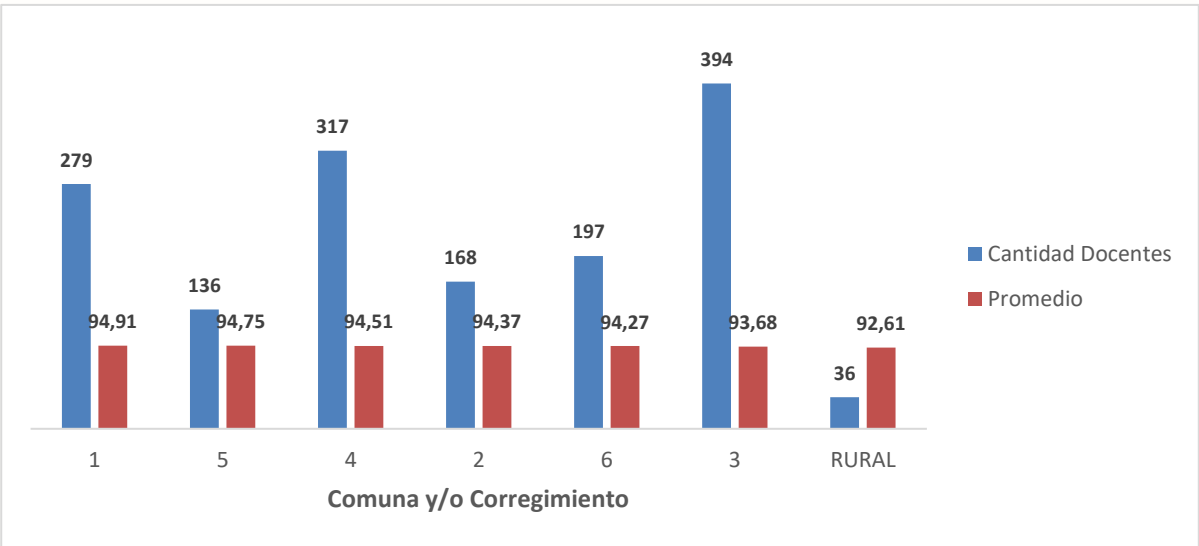
Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

La gráfica presenta la distribución de los docentes y directivos docentes evaluados durante el año 2025, clasificados en dos categorías de desempeño: Satisfactorio y Sobresaliente, según el cargo desempeñado. Se evidencia que 1.432 docentes y directivos docentes, es decir, la mayoría de los evaluados, se ubican en la categoría Sobresaliente, mientras que 95 se encuentran en la categoría Satisfactorio, lo cual refleja resultados positivos del proceso de evaluación.

Predomina claramente la categoría Sobresaliente en todos los cargos evaluados, lo que evidencia un alto nivel de desempeño institucional, especialmente en los docentes de aula. Los casos clasificados en la categoría Satisfactorio son mínimos y no afectan la tendencia general positiva del proceso de evaluación.

Resultado de evaluación por sector y comuna

Gráfica 3 Valoración final promedio por Comuna/Corregimiento 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño





La Gráfica 3 presenta la valoración final promedio del desempeño docente, discriminada por comuna y corregimiento, así como la cantidad de docentes evaluados en cada uno de estos territorios durante el año 2025. Los resultados permiten identificar el comportamiento del desempeño docente a nivel territorial.

En términos generales, se observa que todas las comunas registran promedios superiores a 92 puntos, lo que evidencia un alto nivel de desempeño docente en todo el municipio. Las comunas con mayor número de docentes evaluados corresponden a la Comuna 3, con 394 docentes, seguida por la Comuna 4 con 317 docentes y la Comuna 1 con 279 docentes, las cuales presentan promedios de 93,68, 94,51 y 94,91 respectivamente, reflejando resultados favorables pese a la alta concentración de personal evaluado.

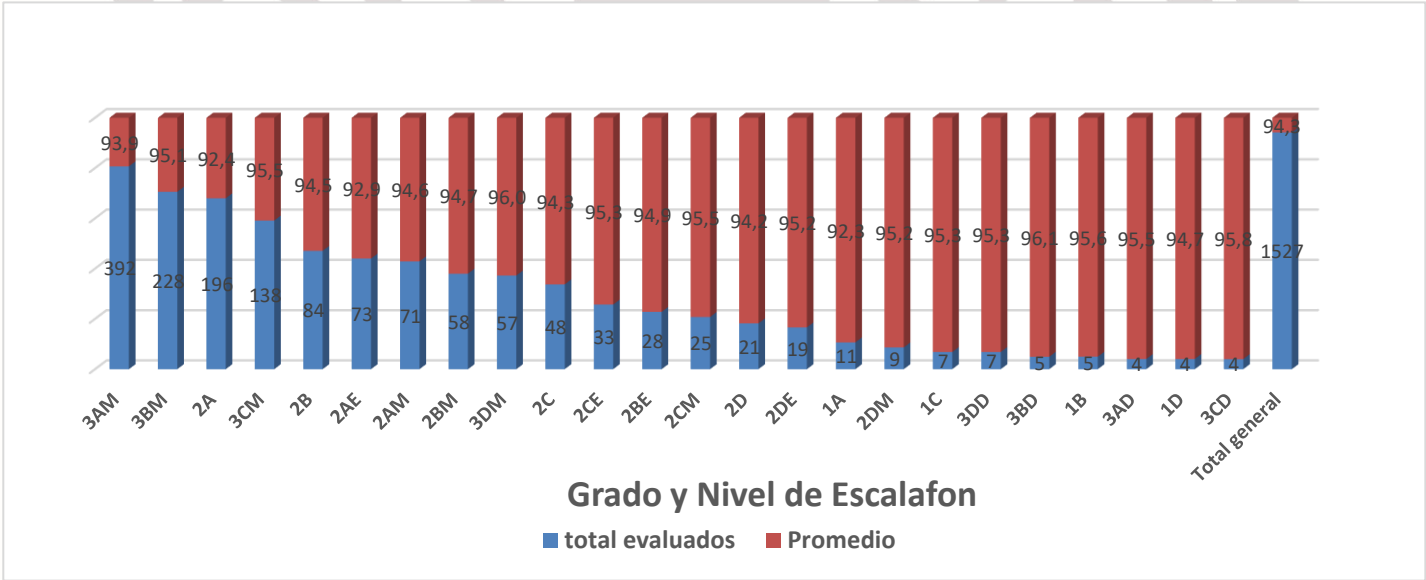
Así mismo, las comunas 5, 2 y 6 registran promedios que oscilan entre 94,27 y 94,75 puntos, lo cual demuestra estabilidad y consistencia en los niveles de desempeño, independientemente del número de docentes evaluados en cada sector.

En el caso del sector rural, aunque cuenta con un menor número de docentes evaluados (36), presenta un promedio de 92,61, manteniéndose dentro de un rango alto de desempeño, lo que evidencia el compromiso y la calidad del ejercicio docente también en contextos rurales.

En conclusión, la gráfica evidencia que el desempeño docente es homogéneo y alto en todas las comunas y corregimientos, sin diferencias significativas que afecten el resultado general del proceso de evaluación. Estos resultados reflejan una gestión educativa sólida y coherente a nivel territorial, y constituyen un insumo relevante para la toma de decisiones, el fortalecimiento de estrategias institucionales y la consolidación de acciones orientadas al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón

Gráfica 4 Valoración final promedio por grado y nivel de escalafón 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

La Gráfica 4 presenta el resultado de la evaluación de desempeño docente según el grado y nivel de escalafón, mostrando de manera comparativa la cantidad de docentes evaluados y el promedio final





obtenido en cada uno de los niveles, lo cual permite analizar el comportamiento del desempeño en relación con la trayectoria profesional.

En términos generales, se evidencia que los promedios de desempeño se mantienen altos y estables en todos los grados y niveles de escalafón, con valoraciones que oscilan aproximadamente entre 93 y 95 puntos,4 lo que refleja un desempeño satisfactorio y sobresaliente independientemente del nivel de escalafón alcanzado por los docentes evaluados.

Los grados con mayor volumen de docentes evaluados corresponden principalmente a los niveles intermedios del escalafón, los cuales presentan promedios coherentes con el resultado general del proceso de evaluación, evidenciando consistencia en el ejercicio de las funciones docentes. Así mismo, los niveles superiores del escalafón, aunque cuentan con un menor número de evaluados, mantienen promedios altos, lo que da cuenta de un desempeño sólido asociado a la experiencia y formación profesional acumulada.

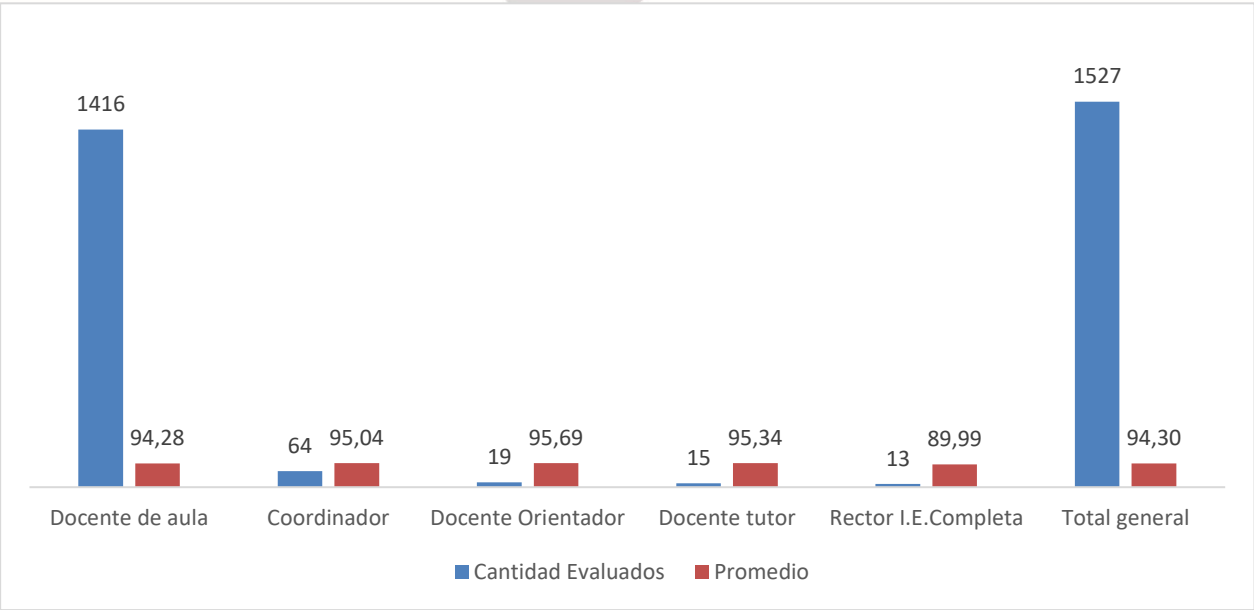
Cabe resaltar que no se observan diferencias significativas en los promedios finales entre los distintos grados y niveles de escalafón, lo cual evidencia que el desempeño docente no se encuentra condicionado exclusivamente por la ubicación en el escalafón, sino que responde a prácticas profesionales consolidadas y al compromiso con la calidad educativa en todos los niveles.

En el total general, se observa un promedio final cercano a los 94 puntos, con una alta cantidad de docentes evaluados, lo que reafirma la tendencia positiva del proceso de Evaluación de Desempeño Docente 2025 y respalda la homogeneidad de los resultados obtenidos.

En conclusión, los resultados por grado y nivel de escalafón evidencian un desempeño docente consistente, equilibrado y de alto nivel, lo cual fortalece la lectura global de la evaluación y ratifica el compromiso del personal docente con el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Resultado de evaluación por cargo

Gráfica 5 Valoración final promedio por cargo 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño



La Gráfica 5 presenta la valoración final promedio obtenida en la Evaluación de Desempeño Docente 2025, discriminada según el cargo que desempeñan los evaluados en los establecimientos educativos, así como la cantidad de docentes y directivos docentes evaluados en cada categoría, permitiendo identificar el comportamiento del desempeño por rol institucional.

En términos generales, se observa que el promedio final de la evaluación es alto en todos los cargos, ubicándose alrededor de los 94 puntos, lo que evidencia un desempeño favorable y consistente entre las diferentes funciones desempeñadas dentro del sistema educativo.

Los docentes de aula concentran el mayor número de evaluados, con un total de 1.416 docentes, y registran un promedio de 94,28, resultado que refleja la solidez de las prácticas pedagógicas y el cumplimiento de los criterios establecidos para la evaluación del desempeño.

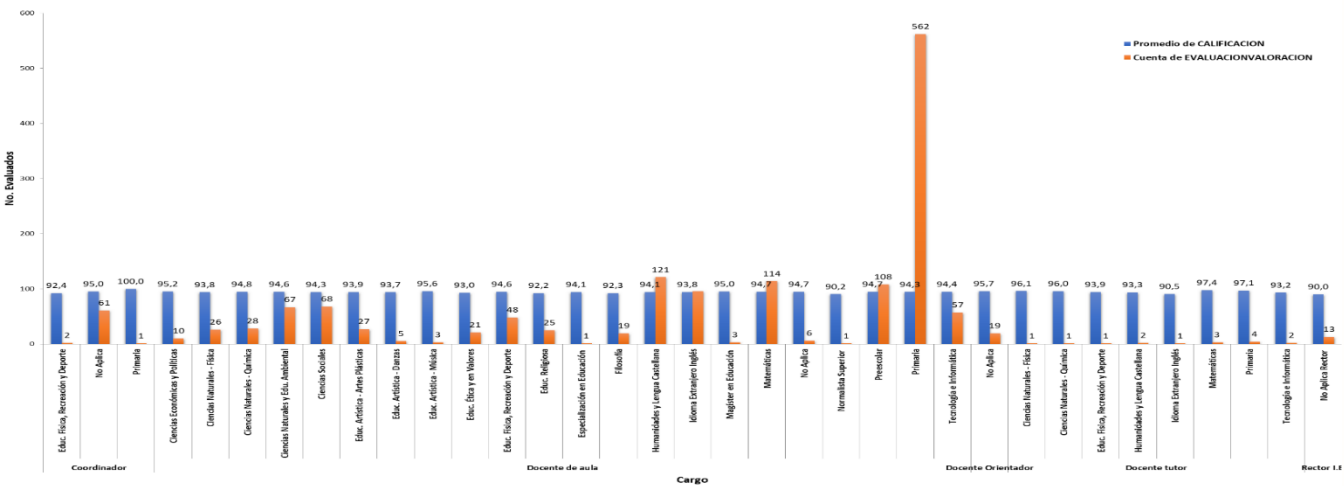
Por su parte, los coordinadores, con 64 evaluados, alcanzan un promedio de 95,04%, mientras que los docentes orientadores (19 evaluados) y los docentes tutores (15 evaluados) presentan promedios de 95,69% y 95,34%, respectivamente, destacándose como los cargos con las valoraciones promedio más altas. Estos resultados evidencian un desempeño sobresaliente en los roles de acompañamiento, orientación y apoyo a los procesos educativos e institucionales.

En contraste, los rectores de instituciones educativas completas, con 13 evaluados, presentan un promedio de 89,99%, siendo el valor más bajo registrado en la gráfica. No obstante, este resultado se mantiene dentro de un rango aceptable y puede interpretarse como una oportunidad para fortalecer estrategias de acompañamiento y mejora en los procesos de gestión directiva.

Finalmente, el total general de la evaluación, correspondiente a 1.527 evaluados, presenta un promedio de 94,30%, lo cual reafirma la tendencia positiva observada en los demás análisis y consolida una lectura general de alto nivel de desempeño docente y directivo docente en el municipio durante el año 2025.

En conclusión, la gráfica evidencia que el desempeño evaluado es consistente y favorable en todos los cargos, con ligeras variaciones esperadas según la naturaleza de las funciones, constituyéndose en un insumo clave para la toma de decisiones y la formulación de acciones orientadas al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

Gráfica 6 Valoración final promedio por cargo Área Educativa y No. evaluados 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño 2025



La Gráfica 6 presenta los resultados de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes para el año 2025, comparando dos variables principales: el promedio de calificación obtenido y el número de evaluaciones realizadas. Los datos se encuentran desagregados por el cargo desempeñado (Coordinador, Docente de aula, Docente orientador, Docente tutor y Rector) y por las áreas o niveles educativos a su cargo dentro del establecimiento educativo.

En términos generales, los resultados evidencian que los promedios de calificación son consistentemente altos, ubicándose en un rango aproximado entre 90 y 97 puntos, lo que permite clasificarlos en la categoría cualitativa de desempeño sobresaliente.

Resultados de evaluación de desempeño por área de gestión y competencia

Competencias funcionales

Como se mencionó en el apartado de metodología, las competencias funcionales se refieren al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, organizadas en diferentes áreas de gestión institucional. En este caso, dichas áreas corresponden a las definidas en el instrumento de autoevaluación institucional para el diseño de los planes de mejoramiento: **Gestión Directiva, Académica, Administrativa y Comunitaria.**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de estas áreas de gestión y en sus respectivas competencias, discriminados según el tipo de cargo: **Directivo Docente y Docente.**

Directivo docente

Gráfica 7 Valoración promedio por competencia de la gestión directiva 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Con respecto a la Gestión Directiva, correspondiente a los directivos docentes, en la Gráfica 7 se observa que, en las competencias de **Planeación y Organización Directiva y Ejecución**, el cargo de coordinador presenta el mejor desempeño, con resultados superiores a los 93 puntos en ambas dimensiones. Estos valores se sitúan por encima de los obtenidos por el cargo de rector, cuyos puntajes se ubican en niveles entre 87 y 88 puntos.

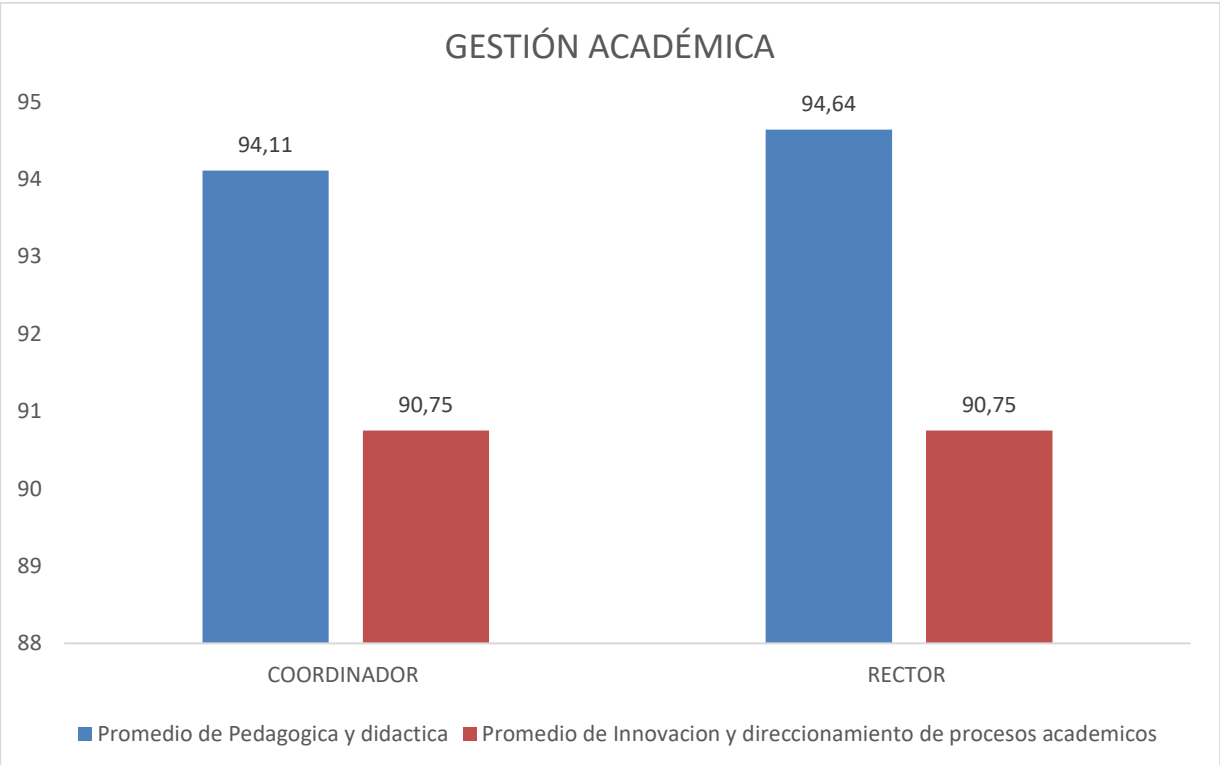




En términos comparativos, la mayor diferencia entre ambos cargos se evidencia en la competencia de Planeación y Organización Directiva. No obstante, en el caso del rector, se observa un desempeño ligeramente superior en la ejecución frente a la planeación.

Si bien ambos cargos son evaluados bajo las mismas competencias, las diferencias en los resultados pueden estar asociadas a la naturaleza de sus funciones y al nivel de responsabilidad que asume cada rol, considerando que el rector actúa como representante legal de la institución y enfrenta un alcance más amplio en la toma de decisiones.

Gráfica 8 Valoración promedio por competencia de la gestión académica para directivos docentes 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

En relación con la Gestión Académica, correspondiente a los directivos docentes, en la Gráfica 8 se evidencian diferencias en el desempeño de los cargos de rector y coordinador según las competencias evaluadas. En la competencia **Pedagógica y Didáctica**, el rector presenta una valoración promedio ligeramente superior (**94,64%**) en comparación con el coordinador (**94,11%**), lo que indica una leve ventaja en este componente.

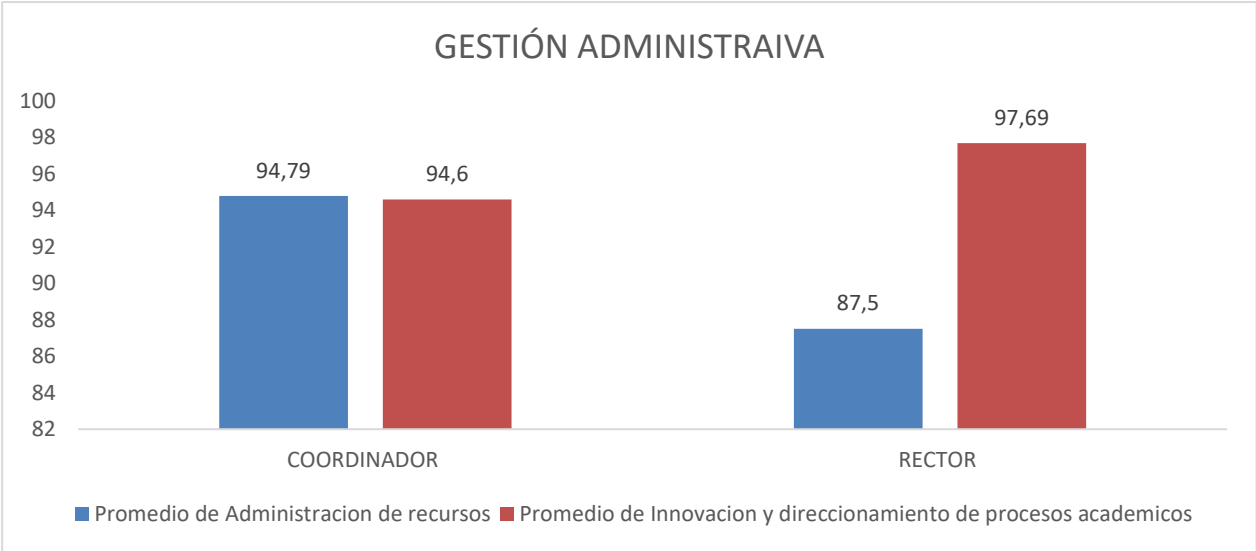
Por su parte, en la competencia **de Innovación y direccionamiento de los procesos académicos**, ambos cargos registran el mismo resultado, con una valoración promedio de **90,75** puntos, lo que evidencia un desempeño equivalente en esta dimensión.

En términos generales, los resultados reflejan un alto nivel de desempeño en ambas competencias para los dos cargos, con diferencias poco significativas y una tendencia a la convergencia, especialmente en los procesos de innovación y direccionamiento académico.





Gráfica 9 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa para directivos docentes 2025



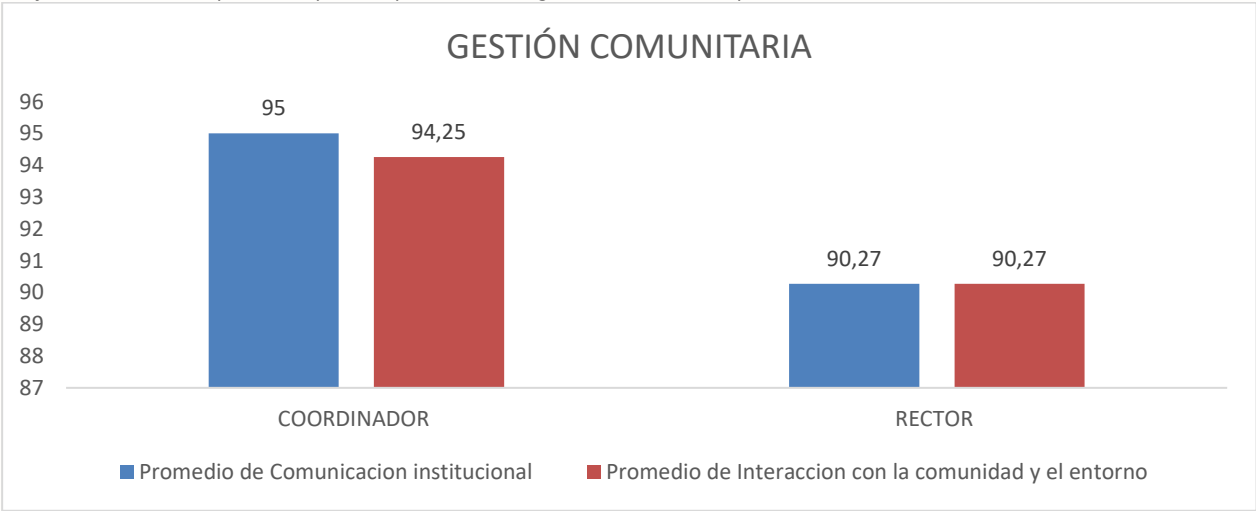
Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

En relación con la **Gestión Administrativa**, correspondiente a los directivos docentes, en la Gráfica 9 se evidencian diferencias en el desempeño de los cargos de rector y coordinador según las competencias evaluadas. En la competencia de Administración de recursos, el coordinador presenta una valoración promedio superior (94,79%) en comparación con el rector (87,5%), lo cual indica una diferencia más marcada respecto de esta competencia.

Por su parte, en la competencia de Gestión del talento humano, el rector obtiene un resultado significativamente más alto (97,69) frente al coordinador (94,6), evidenciando una clara fortaleza en esta dimensión.

En términos comparativos, estas diferencias pueden estar asociadas a la naturaleza de sus funciones y al alcance de sus responsabilidades dentro de la institución educativa, por cuanto vale la pena señalar que para el caso del directivo docente coordinador, es quien apoya el aspecto administrativo en la Institución Educativa; entre tanto al directivo docente rector se le evalúa directamente la ejecución del presupuesto y recursos asignados.

Gráfica 10 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria para directivos docentes 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

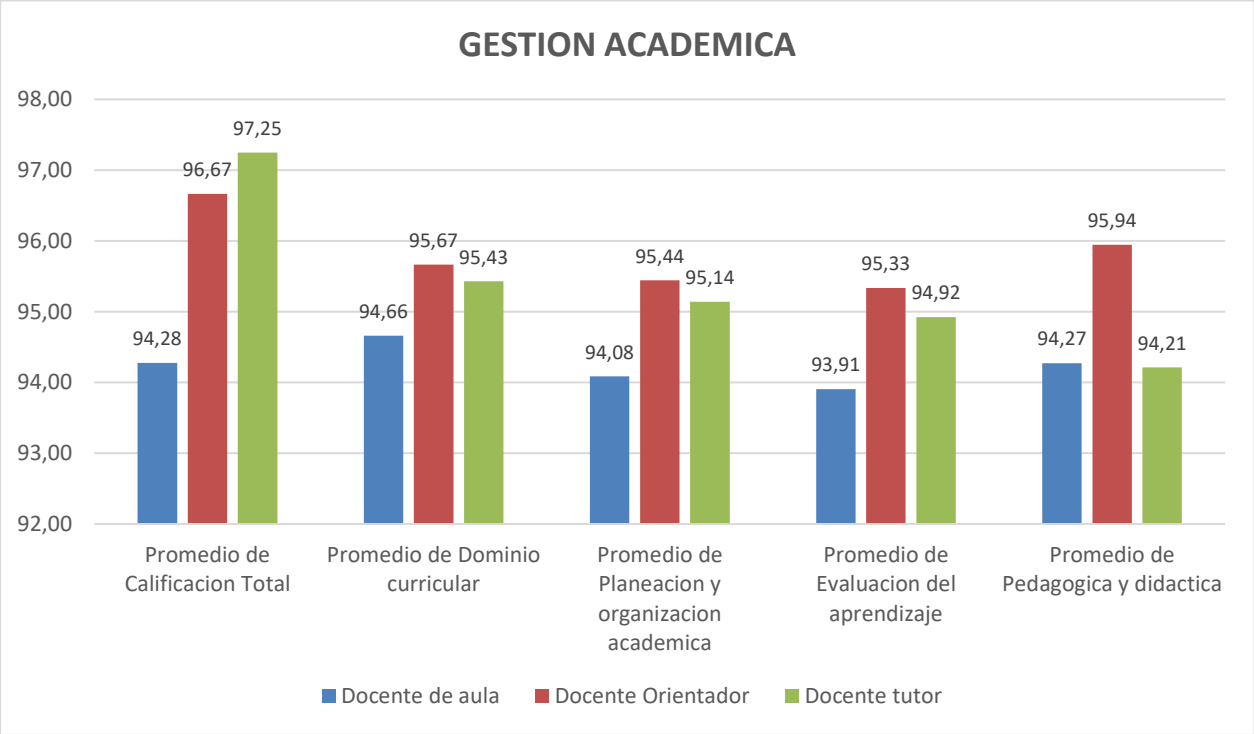




Finalmente, en el área de **Gestión Comunitaria**, la Gráfica 10 muestra que, en la competencia de **Comunicación Institucional**, el cargo de coordinador obtuvo un promedio final superior al del rector. Respecto a la competencia de **Interacción con la comunidad y el entorno**, se evidencia una diferencia cercana a 4 puntos porcentuales: los coordinadores alcanzaron 94,25, mientras que los rectores registraron 90,27.

Docentes

Gráfica 11 Valoración promedio por competencia de la gestión académica para docentes 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Con referencia al área de **Gestión Académica**, en la Gráfica 11 se presentan los resultados de la evaluación docente 2025 en relación con las competencias evaluadas: **Dominio curricular, Planeación y organización académica, Evaluación del aprendizaje y Práctica pedagógica y didáctica**, junto con el promedio total. Se comparan tres grupos de docentes: docentes de aula, docentes orientadores y docentes tutores. Los valores se expresan en una escala de calificación cuyos puntajes oscilan aproximadamente entre 93 y 97 puntos.

En términos generales, todos los grupos docentes presentan calificaciones altas, ubicándose en niveles de desempeño **sobresaliente**. Los docentes orientadores registran los puntajes más altos en competencias clave como Práctica pedagógica y didáctica (95,94%) y Planeación y organización académica (95,44%), destacándose en sus valoraciones finales. Por su parte, los docentes tutores también evidencian resultados elevados, alcanzando su mayor fortaleza en el promedio total (97,25%), el más alto de toda la gráfica.

En cuanto a los docentes de aula, aunque mantienen calificaciones positivas, presentan puntajes relativamente más bajos en comparación con los otros grupos, especialmente en las competencias de Evaluación del aprendizaje (93,91%) y Planeación y organización académica (94,08%).

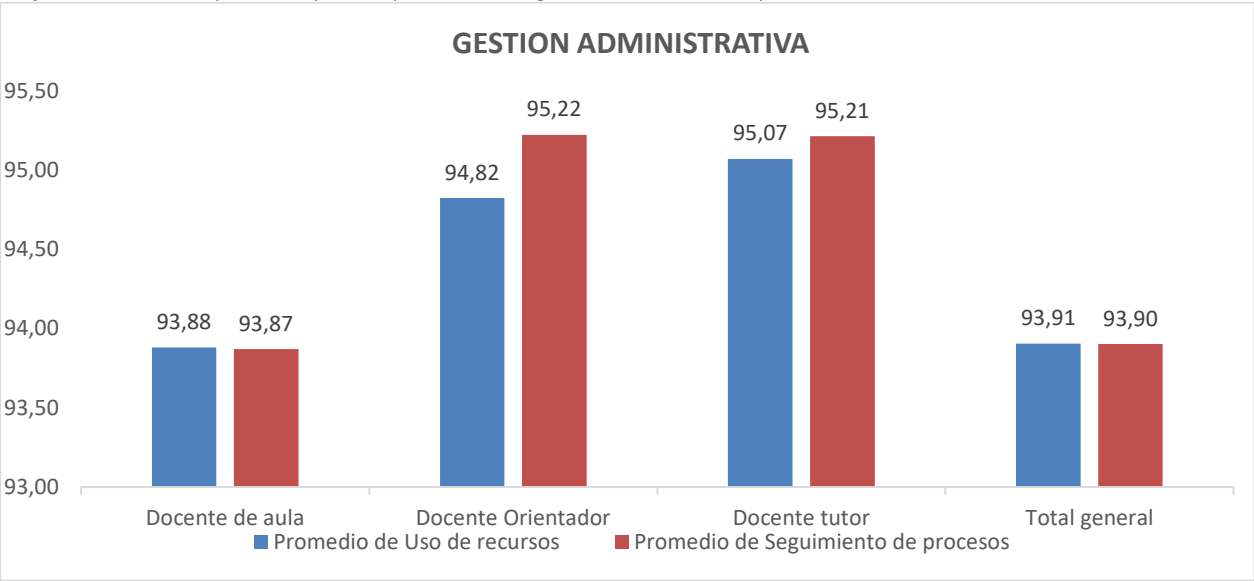
En síntesis, se evidencia un alto nivel de desempeño en todas las competencias evaluadas. El promedio más alto corresponde a los docentes tutores, mientras que la práctica pedagógica y didáctica se posiciona como una de las competencias mejor valoradas. No obstante, las diferencias observadas sugieren





oportunidades de fortalecimiento, particularmente en los procesos de evaluación del aprendizaje en los docentes de aula, aunque no se evidencian desempeños bajos en la gráfica.

Gráfica 12 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa para docentes 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Con referencia al área de **Gestión Administrativa**, la Gráfica 12 presenta la valoración promedio por competencia para docentes en el año 2025, considerando las competencias de **Uso de recursos y seguimiento de procesos**, comparadas entre los grupos de docente de aula, docente orientador y docente tutor, además de un total general.

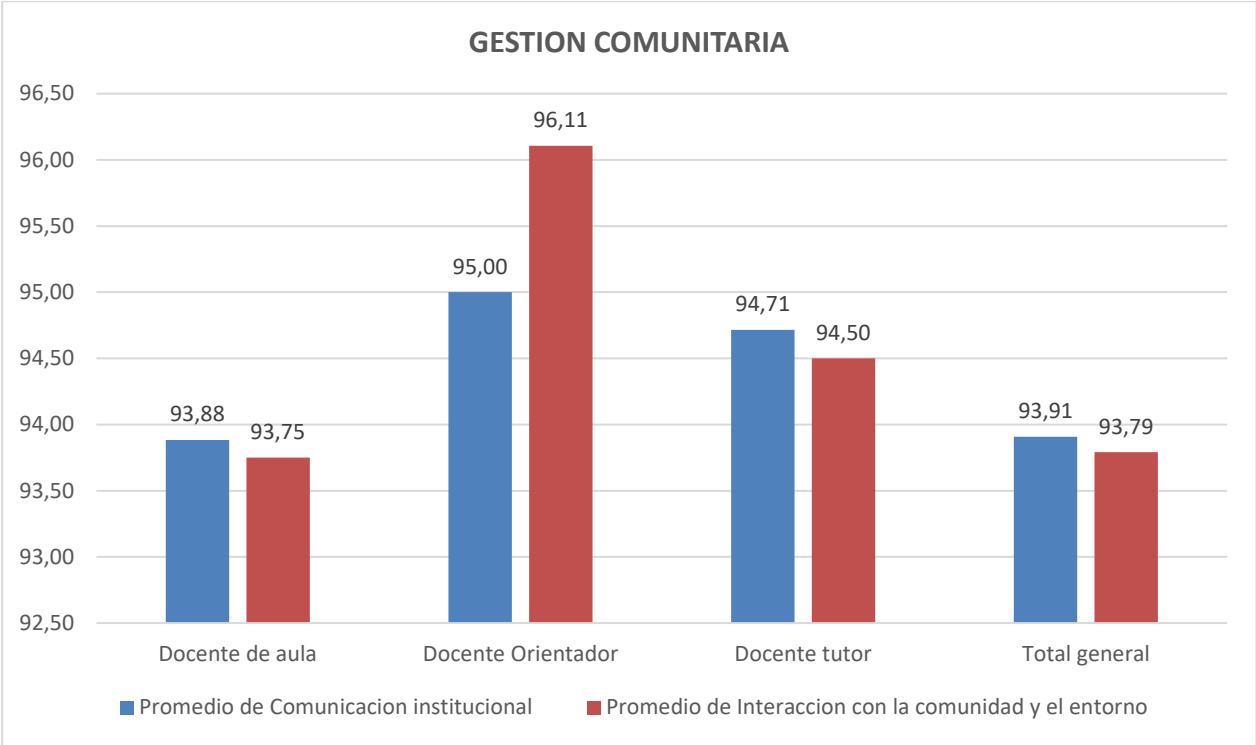
Los resultados evidencian que los puntajes se ubican en un rango aproximado entre **93,8% y 95,2%** puntos, lo que los sitúa en un nivel de desempeño **Sobresaliente**. En términos generales, se observa un comportamiento homogéneo y alto en todas las competencias evaluadas; sin embargo, los docentes orientadores presentan los puntajes más altos en ambas competencias (uso de recursos 94,82% y seguimiento de procesos 95,22), seguidos muy de cerca por los docentes tutores (95,07% y 95,21%, respectivamente), lo que refleja un desempeño destacado asociado a sus funciones de acompañamiento y seguimiento institucional. Por su parte, los docentes de aula, aunque mantienen resultados positivos, registran los puntajes relativamente más bajos (93,88% en uso de recursos y 93,87% en seguimiento de procesos), evidenciando una leve brecha frente a los otros grupos.

En conjunto, los resultados reflejan un alto nivel de desempeño en la gestión administrativa, con una ligera ventaja en la competencia de **Seguimiento de procesos**, y sin presencia de desempeños bajos; no obstante, se identifican oportunidades de fortalecimiento en el uso eficiente de recursos por parte de los docentes de aula, con el fin de consolidar una gestión más equilibrada entre todos los roles.





Gráfica 13 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria para docentes 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

En relación con el área de **Gestión Comunitaria**, la gráfica 13 muestra que las competencias de **Comunicación institucional e Interacción con la comunidad y el entorno** fueron mejor valoradas en el caso del docente orientador. Este cargo obtuvo el puntaje más alto en la valoración final de ambas competencias, superando tanto al docente de aula como al docente tutor.

Por último, a modo de resumen, se muestran los resultados obtenidos por institución educativa en cada una de las competencias funcionales, tanto para el cargo de directivo docente (rector y coordinador) como el de docente (de aula, orientador y tutor). Por lo tanto, en la tabla 5 pueden observarse los establecimientos educativos, las valoraciones finales promedio obtenidas en cada competencia.

Competencias comportamentales

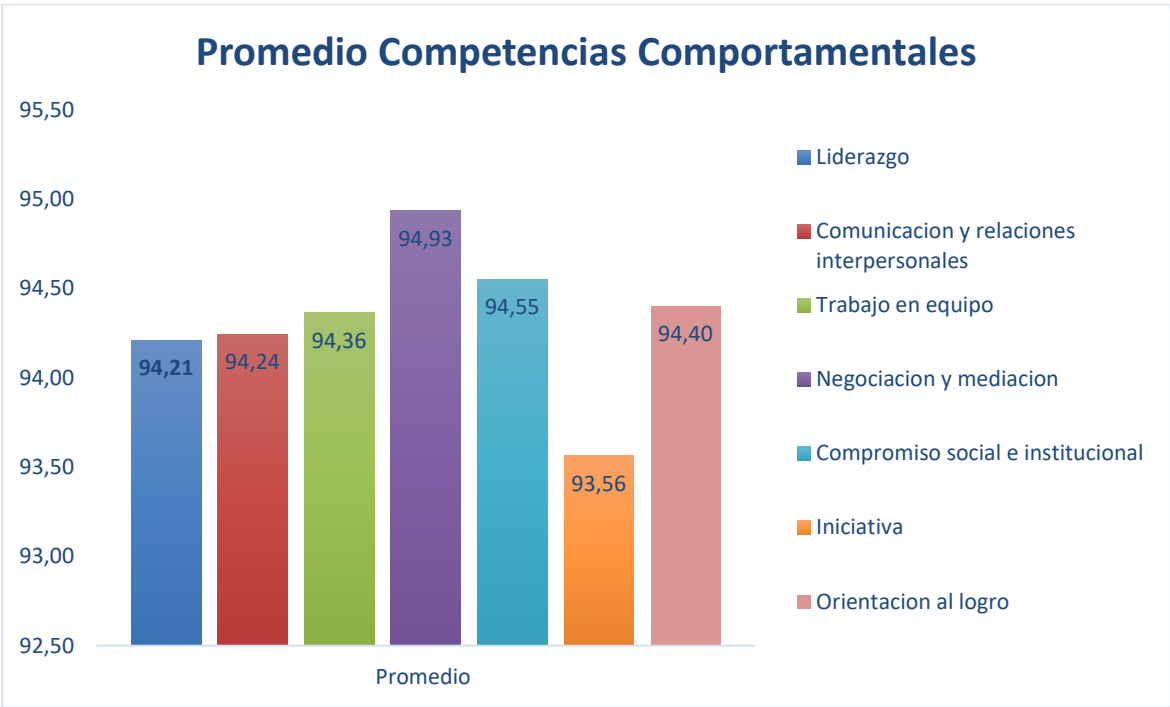
Las competencias comportamentales hacen referencia a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones; son transversales a las diferentes áreas de gestión y a los diferentes cargos de desempeño en la institución educativa. En ese sentido, se presentarán los resultados obtenidos por toda la población evaluada en relación con estas competencias seleccionadas.





Docentes y Directivos docentes

Gráfica 14 Valoración final promedio de competencias comportamentales docentes y directivos docentes 2025



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Como se aprecia en la Gráfica 14, las valoraciones promedio obtenidas por los docentes y directivos docentes en las competencias comportamentales evaluadas superan los 93 puntos, lo que evidencia un nivel de desempeño sobresaliente. Estos resultados reflejan un desarrollo consistente en habilidades como el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación y la orientación al logro.

La alta puntuación sugiere que los educadores desempeñan su labor con responsabilidad, profesionalismo y adecuados niveles de interacción en el entorno educativo. Así mismo, estos resultados se alinean con principios clave de la ética profesional, tales como la integridad, el respeto y el compromiso con la calidad educativa: En conjunto, se puede inferir que el desempeño observado contribuye al fortalecimiento de ambientes escolares favorables para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Por último, a modo de resumen, se muestran los resultados obtenidos por institución educativa en cada una de las competencias funcionales, tanto para el cargo de directivo docente (rector y coordinador) como el de docente (de aula, orientador y tutor). Por lo tanto, en las tablas 5 pueden observarse los establecimientos educativos, las valoraciones finales promedio obtenidas en cada competencia funcional de los docentes.





Tabla 5 Valoración final promedio por competencia funcional por institución educativa- directivos docentes y docentes 2025

Institución Educativa	Evalua-dos	Ejecu-ción	Pedagó-gica y didác-tica	Innova-ción y direc-ciona-miento de procesos acadé-micos	Admi-nistración de re-cursos	Ges-tión del ta-len-to hu-mano	Comu-nicación ins-titucio-nal	Inter-acción con la co-mu-nidad y el en-torno
IE BUENOS AIRES	67	94,5	93,7	94,0	96,3	97,5	93,6	93,3
IE CAZUCA	37	94,0	94,2	93,3	97,0	95,0	94,3	94,0
IE CHILOE	66	90,0	93,2	90,0	90,0	90,0	92,2	91,8
IE CIUDAD LATINA	56	97,3	96,0	99,0	97,3	98,0	96,4	96,1
IE CIUDAD VERDE	67	95,0	93,0	95,0	95,3	95,3	92,1	92,1
IE CIUDADELA SUCRE	66	92,5	90,9	91,0	92,5	92,5	90,3	90,7
IE COMPARTIR	81	95,0	94,4	95,3	94,5	97,3	93,7	94,1
IE EDUARDO SANTOS	67	93,3	93,6	94,2	92,3	94,0	93,4	93,0
IE EL BOSQUE	75	92,7	93,9	93,7	88,3	95,0	93,5	93,7
IE EUGENIO DIAZ CASTRO	37	87,0	90,8	78,0	96,0	97,0	91,3	91,3
IE GABRIEL GARCIA MARQUEZ	38	95,0	94,8	96,0	95,5	100,0	94,1	93,5
IE GENERAL SANTANDER	83	93,3	94,2	92,5	92,8	90,5	94,1	93,9
IE INTEGRADO DE SOACHA	71	94,8	95,2	95,0	95,3	95,3	94,8	94,4
IE JULIO CESAR TURBAY AYALA	66	95,0	99,0	95,0	95,0	95,0	99,1	99,1
IE LA DESPENSA	46	83,5	93,5	86,0	93,0	96,5	92,9	93,0
IE LAS VILLAS	74	94,0	93,7	94,0	94,0	94,5	93,2	93,4
IE LEON XIII	61	92,8	92,5	94,0	93,5	94,5	92,2	92,2
IE LUIS CARLOS GALAN	48	92,0	94,0	89,0	92,0	96,5	94,1	93,7
IE LUIS HENRIQUEZ	35	96,5	93,7	96,5	93,0	98,0	92,6	92,3
IE MANUELA BELTRAN	52	95,0	94,8	97,0	95,0	95,0	94,7	94,7
IE NUEVO COMPARTIR	71	96,0	92,9	93,5	92,3	95,7	93,3	92,7
IE PAZ Y ESPERANZA	29	95,0	96,2	96,0	97,5	95,0	94,1	94,2
IE RICAURTE	59	90,0	95,7	96,0	90,0	88,5	95,9	95,3
IE SAN MATEO	62	98,5	95,3	97,7	97,5	97,5	95,1	94,6
IE SANTA ANA	45	72,8	96,3	96,5	97,3	97,5	96,0	95,9
IE SOACHA AVANZA - LA UNIDAD	77	94,0	95,6	95,3	94,7	96,8	94,9	94,8
Total general	1536	92,5	94,3	94,0	94,1	95,1	93,9	93,8

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

La tabla presenta los resultados de la valoración final de desempeño docente (de aula, orientador y tutor) por institución educativa, considerando un total de 1.536 docentes evaluados. En términos generales, los promedios globales en todas las competencias se ubican por encima de los 92 puntos, lo que indica un nivel de desempeño alto en el conjunto de instituciones analizadas.

Al observar los promedios generales, la competencia mejor valorada es Gestión del talento humano (95,1%), seguida de Pedagogía y didáctica (94,3%) y Direccionamiento de procesos académicos (94%). Por su parte, Comunicación institucional (93,9%) e Interacción con la comunidad y el entorno (93,8) presentan los promedios más bajos, aunque se mantienen dentro de rangos favorables.

A nivel institucional, se evidencian diferencias en los resultados. Algunas instituciones destacan por alcanzar puntajes altos de manera consistente en varias competencias, como IE Ciudad Latina, IE Julio César Turbay Ayala y IE Nuevo Compartir, con promedios cercanos o superiores a 95 puntos en varios





componentes. En contraste, otras instituciones presentan puntajes relativamente más bajos en ciertas competencias específicas, lo que sugiere oportunidades de mejora focalizada.

En conjunto, los resultados reflejan un desempeño sólido del cuerpo docente en las distintas dimensiones evaluadas, aunque también permiten identificar variaciones entre instituciones que pueden orientar procesos de acompañamiento, fortalecimiento pedagógico y mejora continua.

Tabla 6 Valoración final promedio por competencia funcional por institución educativa- directivos docentes 2025

Institución Educativa	Evaluados	Planeación y organización directiva	Ejecución	pedagógica y didáctica	Innovación y direccionamiento de procesos académicos	Administración de recursos	Gestión del talento humano	Comunicación institucional	Interacción con la comunidad y el entorno
IE BUENOS AIRES	4	95,0	94,5	95,0	94,0	96,3	97,5	96,5	93,5
IE CAZUCA	3	96,0	94,0	93,3	93,3	97,0	95,0	94,7	96,3
IE CHILOE	1	90,0	90,0	90,0	90,0	90,0	90,0	90,0	90,0
IE CIUDAD LATINA	3	97,3	97,3	97,3	99,0	97,3	98,0	99,0	97,7
IE CIUDAD VERDE	3	95,3	95,0	95,3	95,0	95,3	95,3	95,3	96,5
IE CIUDADELA SUCRE	2	90,5	92,5	91,0	91,0	92,5	92,5	90,0	91,0
IE COMPARTIR	3	92,7	95,0	94,0	95,3	94,5	97,3	94,7	94,3
IE EDUARDO SANTOS	5	92,8	93,3	93,8	94,2	92,3	94,0	94,8	93,8
IE EL BOSQUE	3	94,3	92,7	93,0	93,7	88,3	95,0	94,3	93,3
IE EUGENIO DIAZ CASTRO	2	78,5	87,0	78,0	78,0	96,0	97,0	81,5	82,5
IE GABRIEL GARCIA MARQUEZ	2	96,0	95,0	95,5	96,0	95,5	100,0	95,0	95,0
IE GENERAL SANTANDER	4	93,3	93,3	91,8	92,5	92,8	90,5	93,8	91,0
IE INTEGRADO DE SOACHA	5	95,0	94,8	94,8	95,0	95,3	95,3	95,3	94,0
IE JULIO CESAR TURBAY AYALA	4	95,0	95,0	95,0	95,0	95,0	95,0	95,0	95,0
IE LA DESPENSA	2	81,0	83,5	84,0	86,0	93,0	96,5	83,5	81,5
IE LAS VILLAS	3	94,0	94,0	93,5	94,0	94,0	94,5	94,0	94,0
IE LEON XIII	4	94,3	92,8	90,5	94,0	93,5	94,5	93,3	93,3
IE LUIS CARLOS GALAN	2	92,0	92,0	88,0	89,0	92,0	96,5	89,0	88,5
IE LUIS HENRIQUEZ	2	96,5	96,5	97,0	96,5	93,0	98,0	95,0	95,0
IE MANUELA BELTRAN	2	95,0	95,0	95,0	97,0	95,0	95,0	95,0	95,0
IE NUEVO COMPARTIR	4	96,7	96,0	95,0	93,5	92,3	95,7	95,8	96,0
IE PAZ Y ESPERANZA	2	96,0	95,0	97,5	96,0	97,5	95,0	95,0	96,0
IE RICAURTE	4	88,8	90,0	96,3	96,0	90,0	88,5	97,3	93,3
IE SAN MATEO	3	97,0	98,5	97,0	97,7	97,5	97,5	100,0	97,0
IE SANTA ANA	4	72,3	72,8	96,3	96,5	97,3	97,5	97,0	97,3
IE SOACHA AVANZA - LA UNIDAD	4	95,8	94,0	95,3	95,3	94,7	96,8	95,3	95,5
Total general	80	92,3	92,5	93,6	94,0	94,1	95,1	94,3	93,6

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

La tabla presenta la valoración final promedio por competencias funcionales de los directivos docentes en 2025, desagregada por institución educativa, con un total de 80 evaluados. En términos generales, los resultados evidencian un desempeño alto, con promedios globales que oscilan entre 92,3% y 95,1% puntos en las distintas competencias evaluadas.

A nivel global, la competencia con mayor valoración es Gestión del talento humano (95,1%), lo que sugiere fortalezas en el liderazgo, acompañamiento y desarrollo de equipos de trabajo. Le siguen Administración de recursos (94,1%) e Innovación y direccionamiento de procesos académicos (94%), reflejando una gestión institucional orientada a la mejora continua. Por su parte, Planeación y organización directiva (92,3%) y Ejecución (92,5%) presentan los promedios más bajos, aunque se mantienen en rangos satisfactorios.





En el análisis por institución educativa, se observan desempeños destacados en varias de ellas, con puntajes iguales o superiores a 95 en múltiples competencias, lo que evidencia prácticas consolidadas de gestión directiva. Sin embargo, también se identifican casos con valoraciones más bajas en competencias específicas —por ejemplo, en instituciones como IE Eugenio Díaz Castro o IE Santa Ana—, lo que podría indicar la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la planeación, la ejecución o la articulación institucional.

En conjunto, los resultados reflejan una gestión directiva sólida en el territorio, aunque con variaciones entre instituciones que permiten identificar oportunidades de mejora focalizada. Estos hallazgos constituyen un insumo clave para orientar estrategias de formación, acompañamiento y fortalecimiento de las competencias directivas, en función del mejoramiento continuo de la calidad educativa.

Identificación de necesidades de focalización, formación y actualización

El análisis de los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral 2025, evidencian que, si bien las instituciones educativas mantienen desempeños globales favorables, se presentan variaciones entre establecimientos y leves descensos en comparación con la vigencia 2024, lo cual permite reconocer oportunidades de fortalecimiento institucional, pedagógico y de gestión.

Aunque el Municipio de Soacha continúa ubicándose en la categoría de desempeño Sobresaliente, las necesidades de formación identificadas constituyen una oportunidad para seguir fortaleciendo las competencias pedagógicas, didácticas y de gestión de docentes y directivos docentes. En este sentido, las acciones formativas propuestas buscan promover la actualización permanente, la reflexión sobre la práctica educativa y el mejoramiento continuo, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa, los resultados institucionales y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

A continuación, se presentan algunas de las principales temáticas de formación y/o actualización orientadas al fortalecimiento del desempeño de docentes y directivos docentes.

- 1- Fortalecimiento de prácticas pedagógicas y didácticas
- 2- Uso pedagógico de tecnologías y fortalecimiento de competencias digitales
- 3- Evaluación de los aprendizajes y análisis de resultados
- 4- Inclusión, convivencia escolar y atención socioemocional
- 5- Liderazgo pedagógico y fortalecimiento de la gestión institucional
- 6- Investigación, innovación y reflexión sobre la práctica pedagógica

De otra parte, es de suma importancia resaltar que estos resultados se alinearon con el proceso de Gestión de la Evaluación de la Dirección de Calidad Educativa, con el fin de demostrar las valoraciones positivas en términos del puntaje de la Evaluación del Desempeño y del nivel educativo de los docentes pertenecientes a las áreas que evalúa el ICFES, como insumos fundamentales para articular las estrategias de mejoramiento de las Instituciones Educativas focalizadas para la vigencia 2026.





Conclusiones

A partir de la información recopilada y del análisis de los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Soacha, correspondiente a la vigencia 2025, se derivan las siguientes conclusiones:

- El análisis evidencia que el municipio de Soacha mantiene resultados globales favorables, ubicándose en niveles de desempeño sobresaliente, lo cual refleja el compromiso institucional y profesional de docentes y directivos docentes con el fortalecimiento de la calidad educativa y el mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos y de gestión escolar.
- Aunque el promedio municipal continúa en niveles altos, se observa una leve disminución frente a la vigencia 2024, pasando de 94,9 a 94,3. Esta variación permite identificar oportunidades de fortalecimiento en aspectos relacionados con las prácticas pedagógicas, los procesos didácticos y la gestión Institucional.
- Los resultados evidencian comportamientos diferenciados entre instituciones educativas oficiales, situación que reafirma la necesidad de implementar acciones de acompañamiento y formación contextualizados, acordes con las dinámicas, fortalezas y necesidades particulares de cada establecimiento.
- Las tendencias identificadas permiten reconocer la importancia de fortalecer competencias relacionadas con la evaluación formativa, el uso pedagógico, como elementos fundamentales para consolidar prácticas pedagógicas de calidad y favorecer los aprendizajes de los estudiantes.
- La Evaluación Anual de Desempeño Laboral se consolida como una herramienta estratégica para la toma de decisiones institucionales y territoriales, al constituirse en un insumo relevante para la formulación de acciones de mejoramiento, acompañamiento pedagógico y actualización docente desde una perspectiva reflexiva y de desarrollo profesional permanente.





Recomendaciones

Atendiendo a las conclusiones consignadas en el presente informe, se plantean las siguientes recomendaciones, las cuales podrán ser consideradas tanto por los establecimientos educativos oficiales como por la Secretaría de Educación del municipio de Soacha:

- Fortalecer el Plan Territorial de Formación Docente mediante estrategias de capacitación, actualización y acompañamiento pedagógico orientadas a las necesidades identificadas en los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral 2025.
- Priorizar acciones de seguimiento y acompañamiento institucional en aquellas instituciones educativas que evidenciaron disminución en sus resultados respecto a la vigencia anterior, promoviendo estrategias de mejoramiento continuo acordes con sus contextos y necesidades.
- Promover espacios de formación orientados al fortalecimiento de competencias en evaluación formativa, Innovación pedagógica, Competencias digitales, Educación inclusiva y desarrollo socioemocional, con el propósito de enriquecer las prácticas pedagógicas y favorecer ambientes de aprendizaje pertinentes y de calidad.
- Consolidar comunidades de aprendizaje y redes de intercambio de experiencias significativas entre docentes y directivos docentes, favoreciendo el trabajo colaborativo y la reflexión pedagógica y la construcción colectiva de estrategias de mejoramiento institucional.
- Fortalecer el liderazgo pedagógico de los directivos docentes mediante procesos de formación enfocados en la gestión del mejoramiento institucional, el acompañamiento pedagógico y el fortalecimiento de las dinámicas académicas y organizacionales de los establecimientos educativos.
- Continuar desarrollando análisis periódicos de los resultados de evaluación docente como insumo para la formulación de planes de mejoramiento institucional, la toma de decisiones y la definición de acciones orientadas al fortalecimiento de la calidad educativa en el municipio.
- Procesos objetivos y oportunos de evaluación conforme la normatividad vigente y cronograma socializado por la Secretaría de Educación, esto con el fin de que la Evaluación del Desempeño Docente y Directivo Docente cumpla con el propósito integral y formativo dentro de la comunidad académica.

