



**CUNDINAMARCA**  
"EL DORADO"  
"LA LEYENDA VIVE!"

**DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA**

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN CALIDAD EDUCATIVA**

**PROCEDIMIENTO (ACTIVIDAD) M.PDE.D.DT.D01.02  
ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES  
DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE  
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES**

**2018**



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)



## Contenido

Introducción.....	3
<b>1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.....</b>	<b>4</b>
1.1 Marco Teórico.....	4
<b>2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SU ÁREA DE GESTIÓN.....</b>	<b>6</b>
2.1 OBJETIVO.....	6
2.2 ALCANCE.....	6
<b>3. CARACTERIZACIÓN DOCENTES EVALUADOS CUNDINAMARCA.....</b>	<b>7</b>
3.1 Número de directivos y docentes evaluados.....	7
3.1.1 Docentes Evaluados por Género:.....	8
3.1.2 Docentes Evaluados por Zona Rural/Urbana:.....	9
3.1.3 Docentes Evaluados por Nivel de Enseñanza:.....	9
<b>4. COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN SU ÁREA DE GESTIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>5. DIRECTIVO DOCENTE:.....</b>	<b>13</b>
<b>6. DOCENTE ORIENTADOR.....</b>	<b>15</b>
<b>7. DOCENTE TUTOR.....</b>	<b>16</b>
<b>8. IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN DOCENTES DE CUNDINAMARCA QUE FUERON EVALUADOS EN 2018.....</b>	<b>17</b>
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>19</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA:.....</b>	<b>20</b>



## ANÁLISIS DE RESULTADOS EVALUACIÓN DOCENTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA

### Introducción

La Secretaría de Educación-Dirección de Calidad Educativa, en su misión institucional de dar cumplimiento al procedimiento **M.PDE.D.DT.D01.02** “Análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales” de acuerdo con la normatividad vigente y para garantizar el uso de los mismos para la toma de decisiones de la secretaría de educación en lo relacionado con la calidad educativa, construye el presente documento con base en la información suministrada por la Dirección de Establecimientos Educativos, procedimiento **M.PDE.H.H03.01**, la información consolidada de los resultados de la evaluación de desempeño de docentes y Directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)

## 1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

### 1.1 Marco Teórico

El Marco Teórico está fundamentado en la GUÍA N° 31-GUÍA METODOLÓGICA DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, la Evaluación de desempeño laboral del personal directivo y docente en instituciones de educación oficiales está definido 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”

La Evaluación de Desempeño Laboral Docente busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

Siguiendo esta línea, la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

¿A QUIÉNES SE EVALÚA? Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo. Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación: preescolar, básica primaria, básica secundaria o media.

¿QUÉ SE EVALÚA? La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de **competencias** acorde con las tendencias actuales. La evaluación implica una mirada más integral de las personas, que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales. Una **competencia** se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto no es directamente observable) que se



manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el **desempeño laboral** de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias.

En la organización escolar los docentes tienen que desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias, por lo que tienen a su cargo funciones de planeación, ejecución y evaluación de diferentes actividades curriculares que respondan a las particularidades del proyecto educativo de la institución, así como a las necesidades y al contexto de los estudiantes. La práctica docente implica además que el educador esté en capacidad de articular los procesos pedagógicos que lidera con el entorno en el que se encuentra la institución, y que actúe de acuerdo con las dinámicas administrativas de la institución en la que labora, aprovechando adecuadamente los recursos que tiene a su disposición.

Los directivos docentes tienen la responsabilidad del funcionamiento de la organización escolar. Para ello, realizan actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas. Corresponde a los directivos docentes la función de orientar a la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo) hacia el logro de las metas colectivas, esto significa que el directivo docente debe conocer y orientar el enfoque pedagógico de la institución educativa. Así mismo, asegurar la interacción con el entorno, estableciendo relaciones de colaboración recíproca con la comunidad educativa.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)



## 2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SU ÁREA DE GESTIÓN

### 2.1 OBJETIVO

Realizar el análisis de los resultados de las evaluaciones de período de prueba y desempeño anual a los directivos docentes y docentes de los grados de Preescolar, primaria y secundaria en su gestión académica durante el año 2018, registrados en el Sistema HUMANO, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca y que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002.

### 2.2 ALCANCE

El análisis de resultados de la evaluación laboral docente inicia con la recepción de una base de datos que contiene los resultados de las evaluaciones aplicadas a los docentes y directivos docentes de las 280 instituciones educativas de los 109 municipios no certificados de Cundinamarca. Esta actividad proviene de la Dirección de Personal Docente de la SE, en cumplimiento del procedimiento M.PDE.H.H03.01. Continúa con el análisis de los resultados, los cuales son insumo para elaborar la caracterización y el perfil del sector educativo procedimiento M.PDE.D.DT.D01.04 y para definir, ejecutar y hacer seguimiento a los planes de formación docente, procedimiento M.PDE.D.DT. D02.04.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)



### 3. CARACTERIZACIÓN DOCENTES EVALUADOS CUNDINAMARCA

#### 3.1 Número de directivos y docentes evaluados

Los resultados de la evaluación aplicada a directivos docentes, docentes de aula, docentes orientadores y docentes tutores de los grados de Preescolar, primaria, secundaria y media en su gestión académica durante el año 2018, registrados en el Sistema HUMANO, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, se da inicio al proceso de análisis objeto de este documento, teniendo como línea base la información recibida de 109 municipios y 280 instituciones educativas del personal evaluado, así:

CARGO	N° EVALUADOS
DIRECTIVO DOCENTE	261
DOCENTE DE AULA	4.587
DOCENTE ORIENTADOR	82
DOCENTE TUTOR	108
<b>TOTAL</b>	<b>5.038</b>

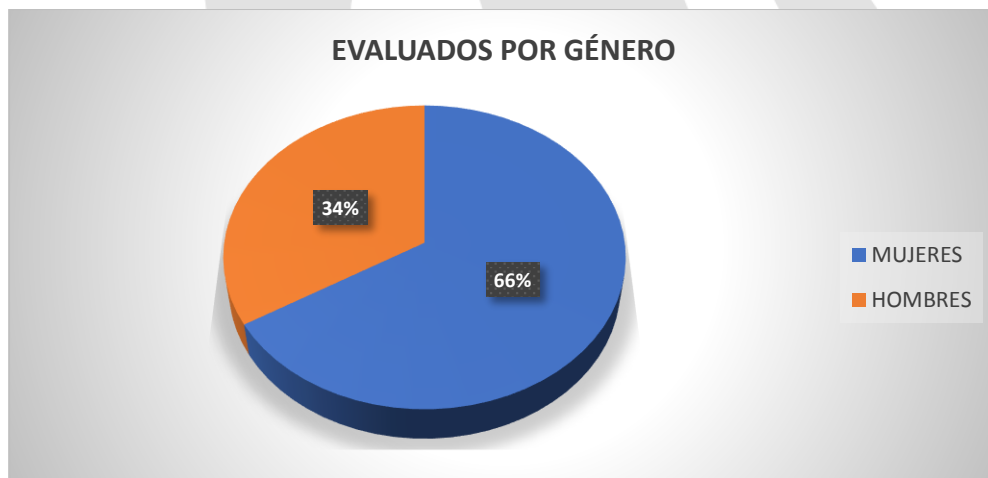


### 3.1.1 Docentes Evaluados por Género:

Los resultados de la evaluación son un referente concreto para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones educativas, para poder organizar y diferenciar el grado de participación y responsabilidad de los diferentes actores.

Se hace evidente la contundencia en cuanto a la participación de la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad, especialmente en la práctica docente donde el 66% de la planta de profesorado en la entidad certificada Cundinamarca, está representada por el gremio femenino, frente a un 34% de participación masculina.

EVALUADOS	NÚMERO
MUJERES	3.343
HOMBRES	1.695
<b>TOTAL</b>	<b>5.038</b>

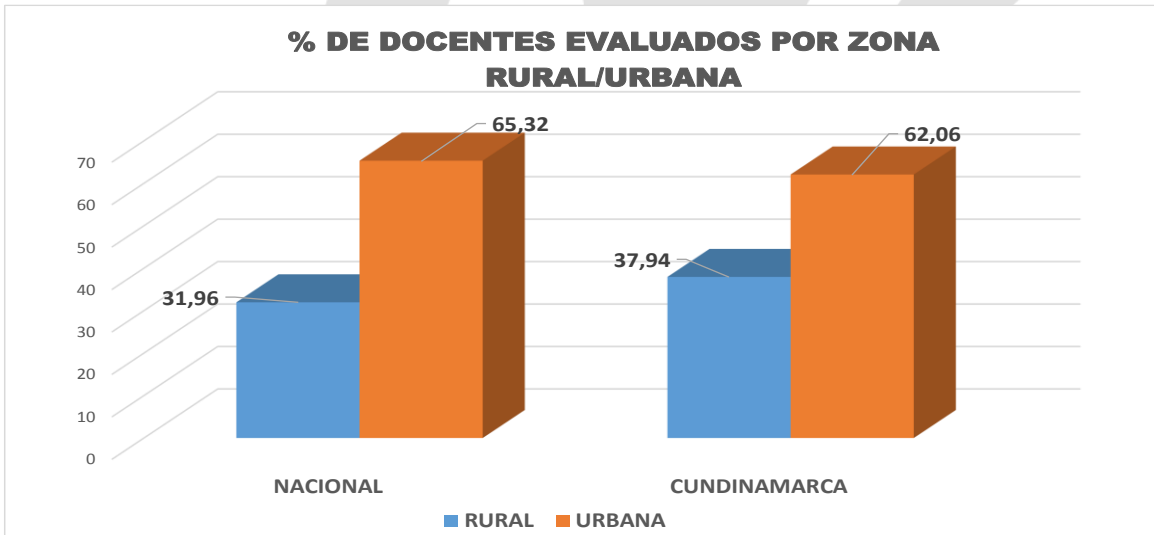




### 3.1.2 Docentes Evaluados por Zona Rural/Urbana:

La brecha entre la educación rural y la urbana aún es alta a nivel nacional. Los entornos rurales se diferencian de manera significativa de las urbanas, en el sentido de enfrentar situaciones de acceso y de los aprendizajes que requieren los estudiantes.

Para el caso de Cundinamarca podemos observar que el 62.06% de los docentes evaluados se ubican en establecimientos educativos de zona urbana, mientras que el 37.94% ejerce la labor docente en zonas rurales.



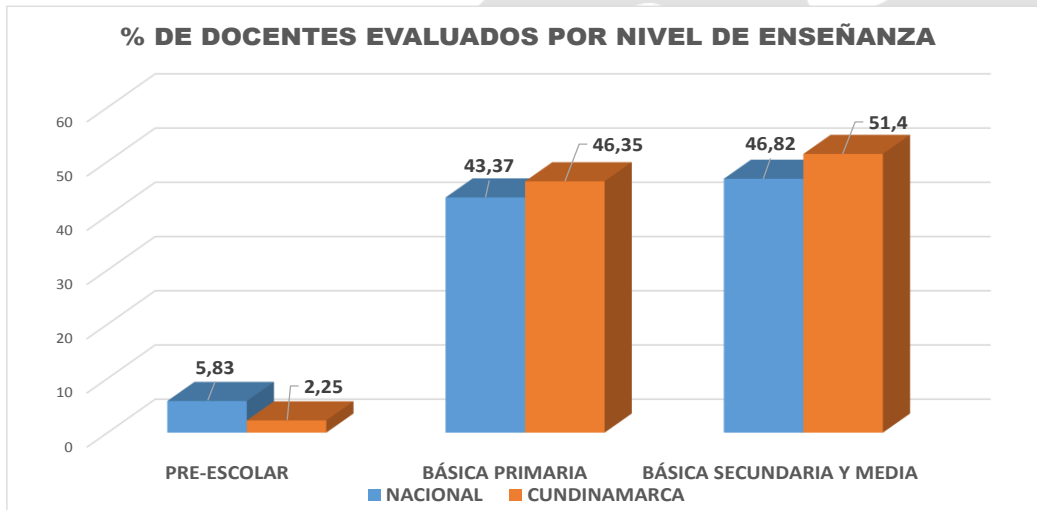
### 3.1.3 Docentes Evaluados por Nivel de Enseñanza:

El desempeño docente tiene funciones y características ya determinadas, se tiene en cuenta el grado o nivel al grupo de enseñanza; razón por la cual es primordial definir los estándares para llevar a cabo el proceso de evaluación de acuerdo con el grado de estudiantes y las asignaturas.

Como se observa en la siguiente gráfica, el grueso del gremio docente está en los niveles de básica primaria con un 46,36%, frente a un 43,37% de los docentes a nivel nacional. De igual manera los docentes de básica secundaria y educación media en la entidad territorial certificada Cundinamarca tenemos un 51,4% de docentes, frente a un 46,82% a nivel nacional. Para el nivel de preescolar fueron evaluados 2,25% de docentes, frente a 5,83% de docentes de nivel nacional.



**CUNDINAMARCA**  
"EL DORADO"  
"LA LEYENDA VIVE!"



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)

#### 4. COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN SU ÁREA DE GESTIÓN

Las competencias funcionales están definidas por un conjunto de actuaciones intencionales que constituyen un referente para establecer los resultados o contribuciones individuales del directivo o docente evaluado.

La contribución individual se puede definir como un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales. Se requiere que evaluador y evaluado acuerden, en el contexto específico de la institución educativa y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas.

A continuación se expone la distribución de las competencias funcionales, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes:

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS DOCENTES	COMPETENCIAS DIRECTIVOS DOCENTES
Directiva		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planeación y organización directiva</li> <li>✓ Ejecución</li> </ul>
Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dominio curricular</li> <li>✓ Planeación y organización académica</li> <li>✓ Pedagógica y didáctica</li> <li>✓ Evaluación del aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pedagógica y didáctica</li> <li>✓ Innovación y direccionamiento académico</li> </ul>
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uso de recursos</li> <li>✓ Seguimiento de procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Administración de recursos</li> <li>✓ Gestión del talento humano</li> </ul>
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación institucional</li> <li>✓ Interacción con la comunidad y el entorno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación institucional</li> <li>✓ Interacción con la comunidad y el entorno</li> </ul>

Por otra parte, las competencias comportamentales son transversales a las diferentes áreas de gestión y se requieren para lograr un desempeño idóneo en el cargo. Estas hacen referencia a las actitudes, los intereses, los valores y las

características con que los educadores ejercen sus funciones. Son comunes a los directivos y docentes y representan un 30% en la evaluación. Veamos cuáles son:

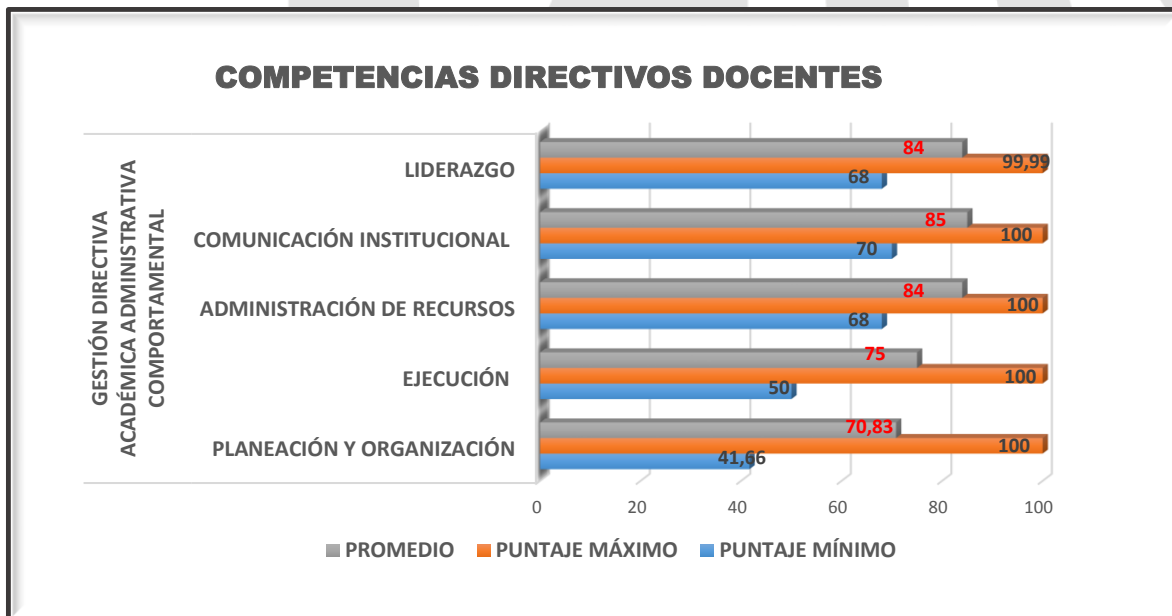
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES</b>	
▪ Liderazgo	▪ Compromiso social e institucional
▪ Relaciones interpersonales y comunicación	▪ Iniciativa
▪ Trabajo en equipo	▪ Orientación al logro
▪ Negociación y mediación	

De acuerdo con los referentes mencionados, se procede a iniciar el análisis del material recolectado.

## 5. DIRECTIVO DOCENTE:

La Gestión Directiva evaluada anualmente, en rango de 10 a 100 al grupo de Directivos Docentes (90 rectores y 171 coordinadores) nos muestra los siguientes resultados:

GESTIÓN	COMPETENCIA EVALUADA	DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
GESTIÓN DIRECTIVA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA COMPORTAMENTAL	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	135	41,66	100	70,83
	EJECUCIÓN	233	50	100	75
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	146	68	100	84
	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	144	70	100	85
	LIDERAZGO	92	68	99,99	84



La gestión del grupo de directivos docentes evaluados se presenta con resultados homogéneos en algunas de las competencias evaluadas, siendo la *comunicación institucional*, la que obtuvo un promedio más alto (85%) en promedio le siguen la competencia de *liderazgo* y *administración de recursos* con 84% la *ejecución* y la *planeación organizacional*, fueron las competencias que obtuvieron el promedio más bajo con 75% y 70,83% respectivamente de 10 a 100.



Estos resultados denotan que en los directivos docentes evaluados son proclives a una comunicación institucional rigurosa, pero su ejecución y planeación son actividades de menor resultado en las actividades propias de su cargo.

Lo anterior conduce a la necesidad y/o prioridad de diseñar, evaluar e implementar estrategias de formación, cualificación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los directivos docentes en las áreas de Competencia y desempeños que se ha encontrado bajos resultados en la evaluación aplicada para la vigencia 2018.

Los directivos docentes son sujetos activos esenciales en los procesos pedagógicos que permiten cumplir la misión del proyecto educativo institucional y la formación integral de niños y niñas cundinamarqueses.



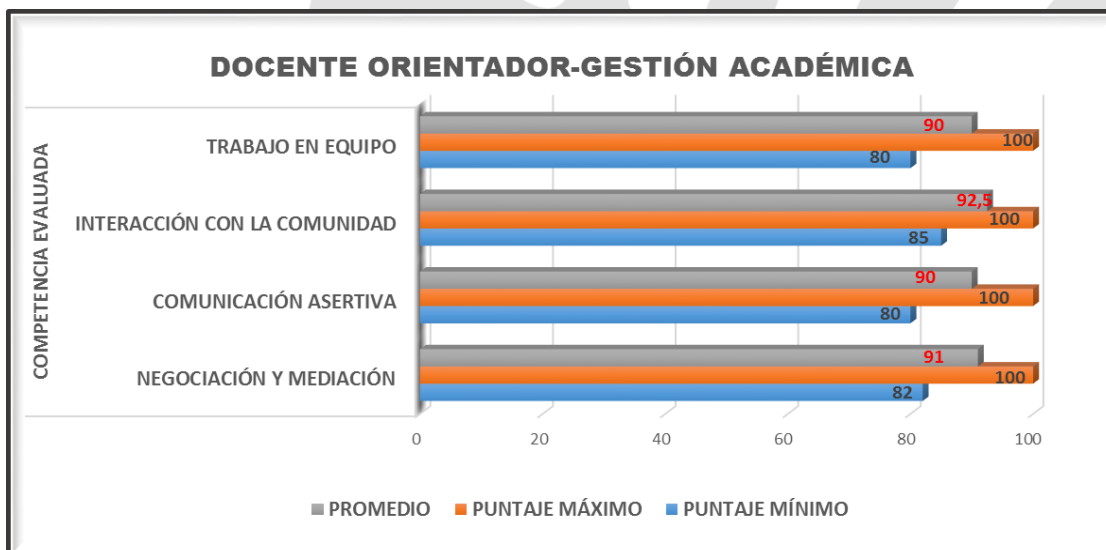
Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)



## 6. DOCENTE ORIENTADOR

	GESTIÓN ACADÉMICA	DOCENTE ORIENTADOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
COMPETENCIA EVALUADA	NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	42	82	100	91
	COMUNICACIÓN ASERTIVA	54	80	100	90
	INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD	62	85	100	92,5
	TRABAJO EN EQUIPO	65	80	100	90

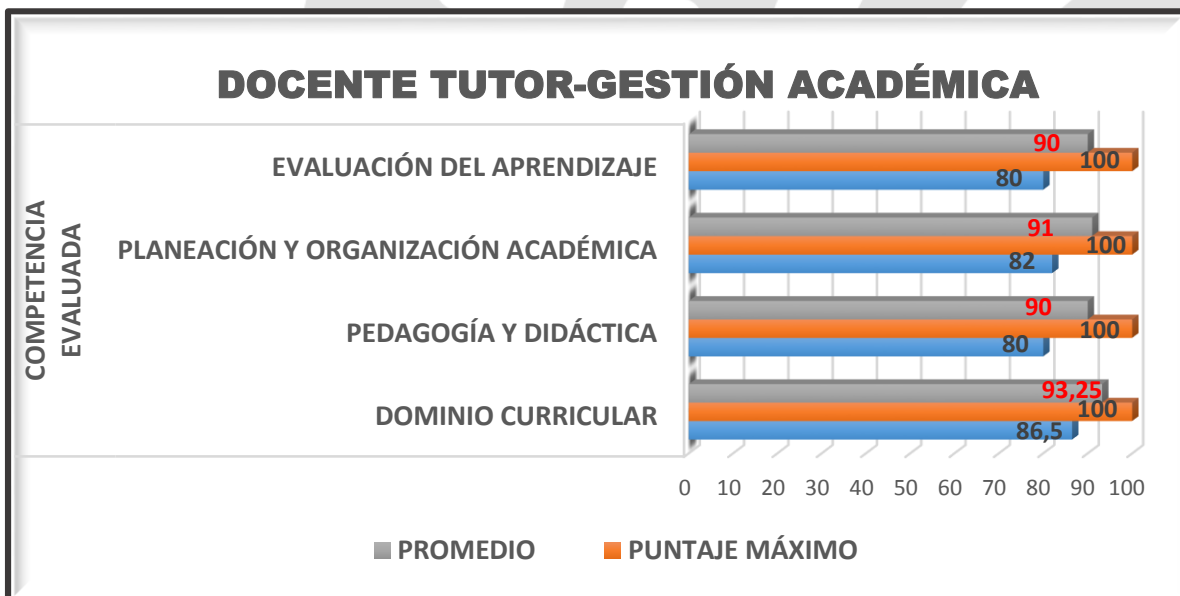


El rol del docente además de la orientación estudiantil basada en los principios de intervención preventiva también participa en actividades deportivas y culturales, atención a la comunidad educativa y la planeación y evaluación institucional. Así mismo, apoya a los estudiantes para el desarrollo de sus capacidades en la obtención de beneficios para él y su entorno familiar.

Para este caso, el promedio más alto 92,5 fue obtenido en la competencia de *interacción con la comunidad*, seguido de *negociación y medición* con un promedio de 91 y *trabajo en equipo* y *comunicación asertiva* con 90; siendo estas dos últimas las competencias con promedios más bajos. Estos resultados promediados indican un alto compromiso profesional de los educadores, como actores claves del proceso educativo que previa formación y actualización permitirán brindar una educación pertinente y de calidad en su hacer en el aula de clase.

## 7. DOCENTE TUTOR

	GESTIÓN ACADÉMICA	DOCENTE TUTOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO
COMPETENCIA EVALUADA	DOMINIO CURRICULAR	105	86,5	100	93,25
	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	104	80	100	90
	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA	104	82	100	91
	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	103	80	100	90



Como lo define el Ministerio de Educación Nacional, el tutor es un docente que hace acompañamiento formativo a los docentes y los directivos docentes de los establecimientos educativos seleccionados para brindarle oportunidades para mejorar sus prácticas en el aula, en un ambiente de formación e intercambio de conocimientos, actitudes y buenas prácticas relacionadas con la creación, puesta en marcha y mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos en contextos especialmente difíciles.

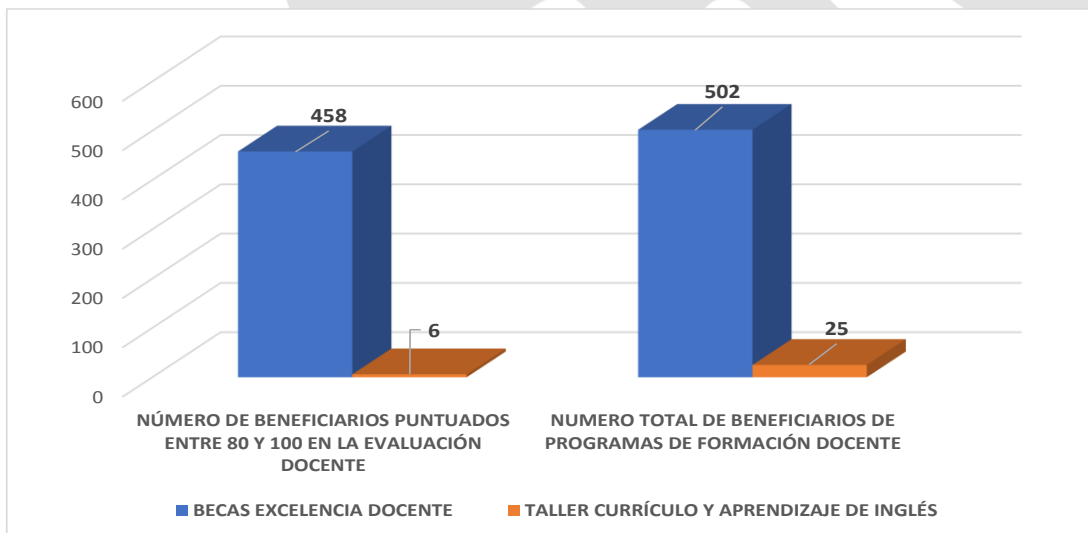
Fueron evaluados 105 docentes tutores que corresponden al 2.14% de la muestra total, en su gestión académica los resultados fueron homogéneos, siendo la competencia de *dominio curricular* la más alta con un promedio de 93,25 seguida de *planeación y organización académica* con 91, pedagogía y didáctica con 90, al igual que *evaluación del aprendizaje* con un promedio de 90.

## 8. IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN DOCENTES DE CUNDINAMARCA QUE FUERON EVALUADOS EN 2018

La información registrada y analizada anteriormente, es el insumo más importante para diagnosticar o determinar cuáles son las necesidades de formación a los docentes, de tal forma que éstos puedan mejorar sus competencias y desempeño en las prácticas de aula.

Veamos cuál ha sido el impacto, respecto a los procesos de formación de docentes focalizados por la Secretaría de Educación:

NOMBRE DEL PROGRAMA	NÚMERO DE BENEFICIARIOS PUNTUADOS ENTRE 80 Y 100 EN LA EVALUACIÓN DOCENTE	NUMERO TOTAL DE BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN DOCENTE
BECAS EXCELENCIA DOCENTE	458	502
TALLER CURRÍCULO Y APRENDIZAJE DE INGLÉS	6	25



Como se puede observar en la gráfica anterior, corresponde a aquellos docentes evaluados que obtuvieron el más alto desempeño en las diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias; con todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o superiores a 80 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa que el 91% de los formados en el programa de Becas de la Excelencia Docente (502 formados vs. 458 evaluados con calificación alta), se encuentran en la evaluación docente con calificaciones que oscilan entre 80 a 100. Lo anterior, evidencia que es directamente proporcional a mejor preparación y formación, los resultados obtenidos en la evaluación docente.

De igual forma, se observa que el 24% de los formados en el programa del Taller currículo y aprendizaje de Inglés - SENA (25 formados vs. 6 evaluados con calificación alta), se encuentran en la evaluación docente con calificaciones que oscilan entre 80 a 100. Lo anterior, evidencia que es directamente proporcional a mejor preparación y formación, los resultados obtenidos en la evaluación docente; lo cual redunda en el valor agregado más alto que es una práctica de aula que fortalece las competencias de los estudiantes cundinamarqueses.

## 9. CONCLUSIONES

Estos estudios se llevan a cabo con el firme propósito de conocer los resultados obtenidos por la planta docente, evaluada en las instituciones educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca, es el insumo principal para los planes de formación docente, que permita suplir las necesidades de los estudiantes y las instituciones educativas mediante procesos plausibles y pertinentes, que sean conductores de resultados en la calidad de la educación.

Los resultados obtenidos sugieren ampliar el radio y el sentido de la formación docente. Es imprescindible renovar las posibilidades de cualificación del ejercicio profesional y generar en los maestros actitudes de cambio frente a los nuevos retos de la educación, la pedagogía y las tecnologías: Es necesario que el docente piense y actúe como sujeto de saber y sea capaz de producir conocimientos e innovaciones en su contexto particular.

Se puede observar que la cualificación docente es una de las principales bases del mejoramiento institucional, con los que se busca transformar las prácticas educativas a través de estrategias que permitan el cambio a corto, mediano y largo plazo, en aspectos fundamentales del diseño educativo tales como la cultura escolar, las didácticas y las pedagogías, el rol del docente, la gestión del conocimiento y el currículo.

Los resultados de la Evaluación Docente también permite evidenciar la necesidad de lograr que el centro del proceso educativo sea el estudiante, donde los procesos de formación estén centrados más en el aprendizaje que en la enseñanza, donde se consideren diversas lógicas de conocimiento que sobrepasen los recursos tradicionales y generen búsquedas autónomas y aprendizajes significativos.



## 10. BIBLIOGRAFÍA:

Ministerio de Educación Nacional (Guía N° 31 – Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral)

**Página Web:**

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



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

[f/CundiGov](https://www.facebook.com/CundiGov) [@CundinamarcaGov](https://www.instagram.com/CundinamarcaGov)  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)