



# educación de calidad

**EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD**

**Ministerio de  
Educación Nacional**  
República de Colombia



# **MARIA CRISTINA GARCÍA PARRA**

*Subdirectora de Recursos Humanos del Sector*

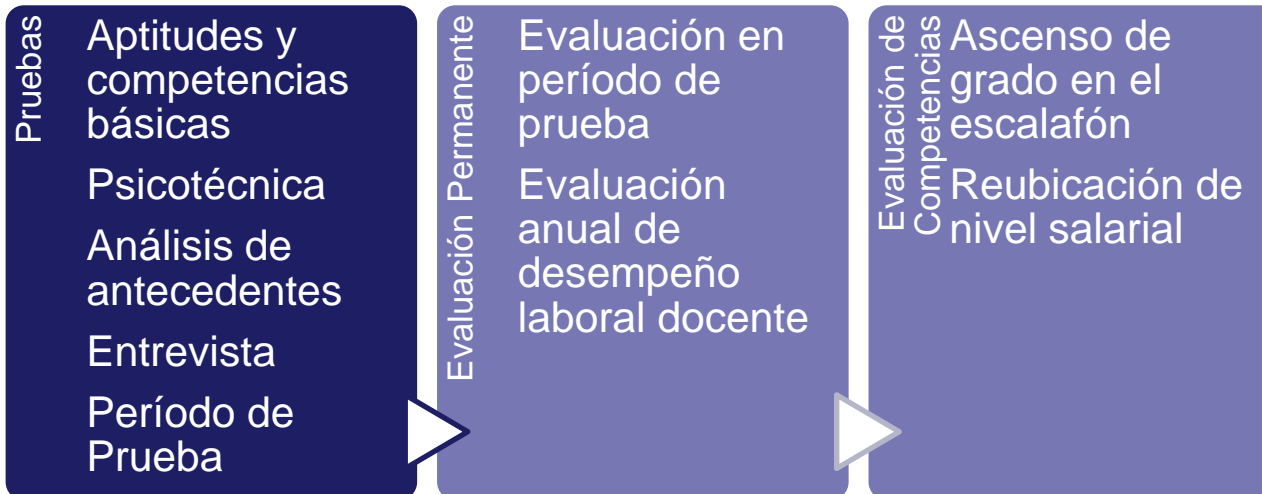
---

***Estatuto Profesional Docente  
Decreto Ley 1278/02  
Bogotá, 06 de mayo de 2011***

## **Desarrollo del Estatuto de profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002**

- El Estatuto Nacional Docente es la respuesta a los nuevos desafíos de la Educación.
- La Reorganización del Servicio para responder a las exigencias constitucionales de idoneidad ética y pedagógica para quienes ejerzan la docencia.
- Establece las bases para el reconocimiento de la labor docente, en cuanto a la idoneidad y competencias necesarias para asumir el reto de orientar el desarrollo de los procesos pedagógicos.

## Fases de la Carrera Docente – Estatuto De Profesionalización Docente



## Ingreso por Concurso de Méritos

La Constitución Nacional, en su artículo 125 ha establecido el requisito el mérito como fundamento para el ingreso, la permanencia y el ascenso en los cargos de carrera del Estado.

En desarrollo del mandato constitucional se ha establecido para la carrera docente el concurso de méritos, el cual cuenta con las siguientes etapas:

- Convocatoria;
- Inscripciones y **presentación de la documentación;**
- Verificación de requisitos y publicación de los admitidos a las pruebas;
- Selección mediante prueba de aptitudes y competencias básicas.
- Tiene por objeto la escogencia de los aspirantes más idóneos que harán parte del correspondiente listado de elegibles;
- Publicación de resultados de selección por prueba de aptitud y competencias básicas;
- Aplicación de la prueba psicotécnica, la entrevista y valoración de antecedentes;
- Publicación de resultados;
- Listado de elegibles por nivel educativo y área de conocimiento, en orden descendente de puntaje para cada uno de ellos.

## **Evaluación para el ingreso a la carrera docente.**

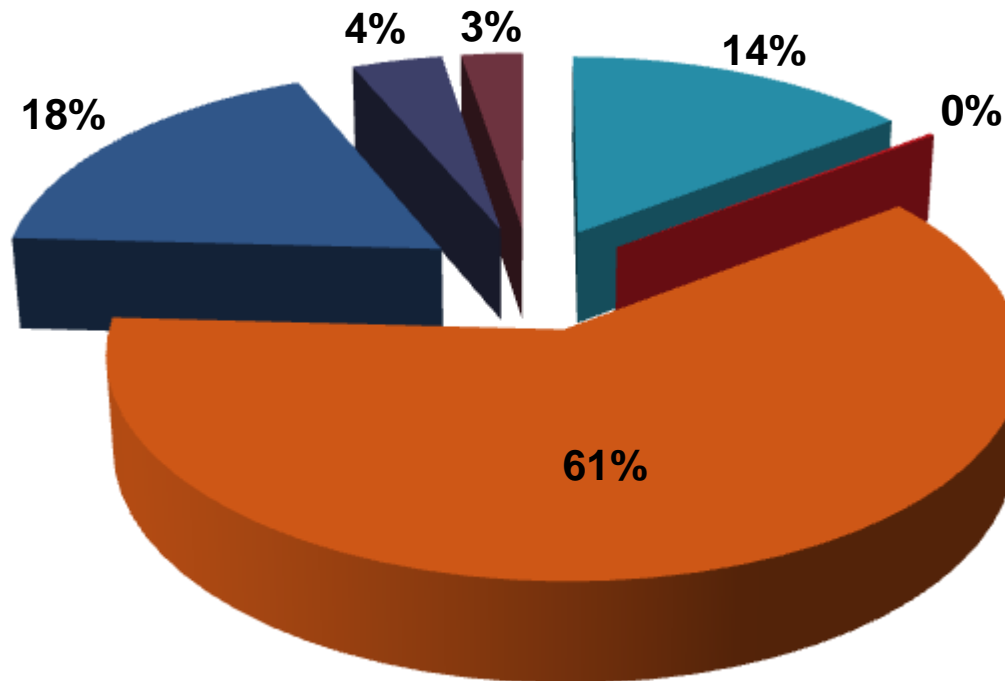
- ✓ **Aptitud numérica.** Habilidad y disposición para el uso de los números en diferentes contextos.
- ✓ **Aptitud verbal.** Habilidad para comprender y usar apropiadamente el lenguaje y para relacionar conceptos.
- ✓ **Prueba específica.** Área académica. Competencias en el área para la cual se postula, enfatizando en conceptos estructurales del currículo, la didáctica y la evaluación de la administración y la gestión educativa para los d.d.
- ✓ **Prueba psicotécnica.** Intereses profesionales de los aspirantes en la realización de los procesos pedagógicos o de la gestión institucional.
- ✓ **Entrevista.** Condiciones personales y profesionales.
- ✓ **Análisis de antecedentes.** Estudios y experiencia.

## Registro histórico de los concursos de méritos

Actividad	Primera 2004	Segunda 2005	Tercera 2006	Cuarta 2009	Afrocolombiana 2005
<b>Entidades que convocaron concursos</b>	69	66	49	66	29
<b>Vacantes</b>	50.947	23.355	14.579	25.392	6.121
<b>Presentaron pruebas ICFES</b>	140.541	134.090	109.487	228.985	12.932
<b>Aprobaron pruebas ICFES</b>	60.078	32.720	27.931	66.687	10.568
<b>Nombrados en período de prueba</b>	30.568	14.092	13.620	31.860	4.320

- 94.460 docentes y directivos docentes activos en carrera docente regidos bajo el Decreto Ley 1278 de 2002 (Fuente: SINEB)
- Del concurso 2009 quedaron en situación de elegibilidad 54.384 y se expidieron 858 listas para 66 Entidades Territoriales.
- Se realizaron Audiencias públicas para escogencia de plaza docente en establecimiento educativo ,en las 66 entidades territoriales participantes en el proceso.
- Participantes licenciados y normalistas 77.4% en el proceso 2 009

## Nivel formación docentes nombrados decreto ley 1278 de 2002



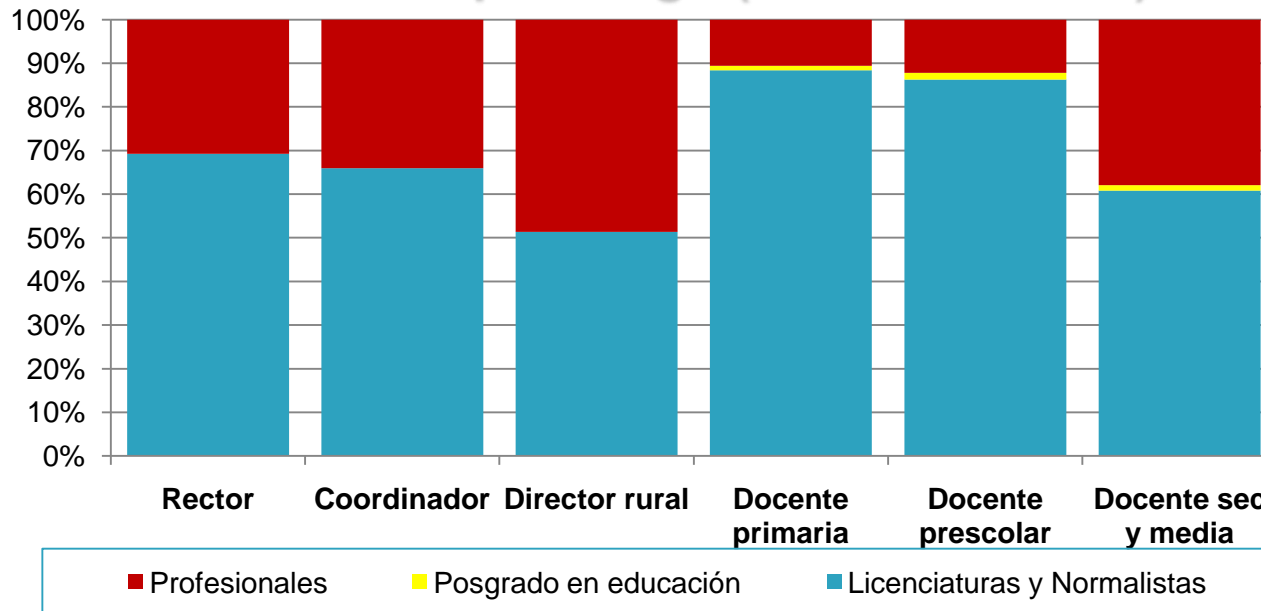
- Normalista superior
- Profesional o licenciado en educación
- Postgrado en educación
- Técnico o tecnólogo en educación
- Profesional en otras áreas, no licenciado
- Postgrado en otras áreas

## Concurso Docente 2009

### Comparativo Inscritos Vs. Aprobados por cargo y nivel de formación Profesional.

	LICENCIATURAS Y NORMALISTAS			POSGRADO EN EDUCACIÓN			OTRAS PROFESIONES			TOTAL		
Cargo	Inscritos	Aprobados	% Apr/Ins	Inscritos	Aprobados	% Apr/Ins	Inscritos	Aprobados	% Apr/Ins	Inscritos	Aprobados	% Apr/Ins
Rector	8.557	931	10,9%	0	0	0,0%	3.603	414	11,5%	12.160	1.345	11,1%
Coordinador	13.545	1.804	13,3%	0	0	0,0%	7.365	932	12,7%	20.910	2.736	13,1%
Director rural	1.283	602	46,9%	0	0	0,0%	1.262	570	45,2%	2.545	1.172	46,1%
Docente primaria	81.382	27.758	34,1%	740	321	43,4%	7.943	3.331	41,9%	90.065	31.410	34,9%
Docente prescolar	17.511	2.349	13,4%	150	43	28,7%	3.071	332	10,8%	20.732	2.724	13,1%
Docente sec y med	53.543	16.609	31,0%	952	328	34,5%	39.896	10.366	26,0%	94.391	27.303	28,9%
<b>Total general</b>	<b>175.821</b>	<b>50.053</b>	<b>28,5%</b>	<b>1.842</b>	<b>692</b>	<b>37,6%</b>	<b>63.140</b>	<b>15.945</b>	<b>25,3%</b>	<b>240.803</b>	<b>66.690</b>	<b>27,7%</b>

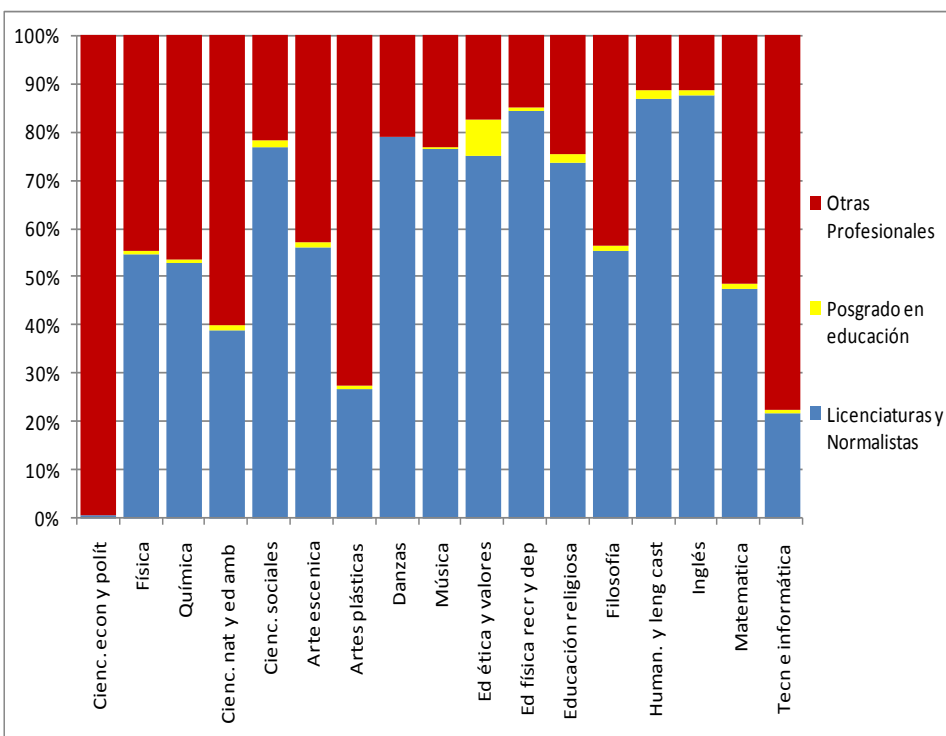
## Participación de licenciados y normalistas, posgrados en educación y otras profesiones frente al total de los aprobados por cargo (Concurso 2009).



- ✓ En el cargo de rector, el 69,2% de los aprobados son licenciados y normalistas y el 30,8% corresponde a otras profesiones.
- ✓ Para docentes en secundaria y media, el 60,8% de los aprobados corresponden a Licenciados, el 1,2% a Posgrados en educación y el 38% en otras profesiones.

# Concurso Docente 2009

## nivel aprobación según título de formación y área.



Área	% PARTICIPACIÓN APROBADOS		
	Licenciaturas y Normalistas	Posgrado en educación	Otras Profesionales
Cienc. econ y polít	0,7%	0,0%	99,3%
Física	54,6%	0,6%	44,7%
Química	52,8%	0,6%	46,5%
Cienc. nat y ed amb	38,8%	1,0%	60,2%
Cienc. sociales	76,7%	1,6%	21,6%
Arte escénica	56,3%	0,9%	42,9%
Artes plásticas	26,8%	0,6%	72,6%
Danzas	79,1%	0,0%	20,9%
Música	76,6%	0,2%	23,2%
Ed ética y valores	75,1%	7,4%	17,5%
Ed física recr y dep	84,3%	0,6%	15,2%
Educación religiosa	73,5%	2,0%	24,5%
Filosofía	55,4%	0,9%	43,7%
Human. y leng cast	86,7%	1,7%	11,6%
Inglés	87,5%	1,2%	11,3%
Matemática	47,4%	1,1%	51,6%
Tecn e informática	21,8%	0,8%	77,3%
<b>Total general</b>	<b>60,8%</b>	<b>1,2%</b>	<b>38,0%</b>

## **Virtudes del proceso de ingreso por Concurso de méritos**

El Proceso de selección mediante el concurso de méritos ha permitido:

- El desarrollo de un proceso técnico de selección de docentes y directivos docentes, fundamentado en el mérito.
- La organización de la planta docente, de acuerdo con las necesidades del servicio, tanto para identificar las vacantes a ofertar, como establecer la OPEC - docente.
- La vinculación de los mejores profesionales al servicio educativo estatal.
- La administración de la Carrera Docente, por parte de una entidad especializada en dicho proceso. ( CNSC )
- El período de prueba permite a la Entidad Territorial establecer las condiciones del docente para prestar el servicio educativo y al docente evaluar si las condiciones laborales del sector se adecua a sus expectativas

## **Permanencia**

- La permanencia en el servicio educativo, es el desarrollo del principio de estabilidad laboral en la carrera docente; estando condicionado al óptimo desempeño laboral de los docentes y directivos docentes.
- De forma permanente, la evaluación de desempeño permite identificar fortalezas y aspectos a mejorar para el desarrollo laboral del docente y de los directivos docentes, lo que se proyecta en el establecimiento educativo, en los educandos y en la comunidad.

## **La evaluación tiene como objetivos:**

- Estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación.
- Conocer los méritos de los docentes y los directivos docentes y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones.
- Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño.
- Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos.

## **Evaluación**

### **Tres tipos de evaluación:**

- Evaluación del docente durante el período de prueba (1 año).
- Evaluación del desempeño anual (Plan de Desarrollo Anual).
- Evaluación de competencias:  
Es de carácter voluntario y permite a los docentes subir de grado o categoría dentro de un escalafón.

## **Evaluación de Período de Prueba**

El Período de Prueba es el tiempo durante el cual los docentes y directivos docentes muestran su capacidad para asumir el cargo para el cual fueron nombrados, la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y su integración en la cultura de la institución educativa.

Los docentes y los directivos docentes durante este tiempo tienen la oportunidad de conocer las condiciones en las que han de desempeñar su trabajo.

El nominador, a su vez, tiene el tiempo para comprobar si el docente o directivo docente es componente para el desempeño del cargo y si está capacitado o no para desarrollar el trabajo para el cual ha sido nombrado.

## **Evaluación Anual de Desempeño Laboral**

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente es 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.

### **Aplicación de la Evaluación:**

- Se lleva a cabo durante el último mes del año académico.
- Los responsables de la evaluación deben efectuar observaciones periódicas y sistemáticas de los docentes evaluados.
- Los responsables de la evaluación deben realizar reuniones periódicas con los docentes evaluados

## **Evaluación de Competencias**

La competencia es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo.

La evaluación de competencias es la única de las evaluaciones en la que se participa de forma voluntaria.

Dirigida para los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente que pretendan ascender de grado en el Escalafón o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

## **Evaluación de Competencias para Ascenso o Reubicación Salarial 2010 (Decreto 2715 de 2010)**

En el año 2010 se llevó a cabo el primer proceso de evaluación de competencias, mediante la coordinación de esfuerzos del Ministerio de Educación Nacional, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Calidad (ICFES), la Universidad Nacional de Colombia y 75 entidades territoriales, con la participación de 33487 docentes y directivos docentes, de los cuales 32.954 presentaron la prueba, siendo superada por 8.890 aspirantes.

## Resultados de la prueba de Evaluación de Competencias 2010

No. De docentes y directivos docentes Activos en Carrera Docente: Decreto Ley 1278 de 2002	Docentes y directivos docentes inscritos en el proceso	No. Docentes y directivos docentes que obtuvieron mas del 80%
*53.688	33.487	**8.891

Reubicación	
Inscritos	Resultado > de 80%
29.225	6.934

Ascenso	
Inscritos	Resultado > de 80%
4.265	1.957

\*Fuente: SINEB

- Ascenso: Acreditación de título académico, 3 años de servicio, inscripción en el escalafón Evaluación del desempeño satisfactoria 2007 y 2008
- Reubicación Salarial: tres años de servicio, inscripción en el escalafón, evaluación del Desempeño satisfactoria 2007 y 2008

# Evaluación de Competencias 2011

El Ministerio de Educación determinó el cronograma de actividades para la evaluación de competencias 2011, mediante la Resolución 12982 de diciembre de 2010, estableciendo las siguientes fechas:

<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>
<b>Apertura de la convocatoria</b>	Del 11 al 15 de abril de 2011
<b>Divulgación de la convocatoria</b>	Del 15 de abril al 17 de julio de 2011
<b>Recaudo PIN</b>	Del 23 de mayo al 8 de junio de 2011
<b>Inscripción de aspirantes</b>	Del 24 de mayo al 10 de junio de 2011
<b>Aplicación de las pruebas de evaluación</b>	17 de julio de 2011
<b>Publicación de los resultados</b>	3 de octubre de 2010
<b>Publicación de la lista de candidatos</b>	18 de noviembre de 2011
<b>Acreditación de requisitos</b>	Del 19 de noviembre al 12 de diciembre de 2011

## Pruebas

Se aplicaran 72 pruebas, distribuidas así:

Una por cada movimiento:

- Ascenso a grado 2
- Ascenso a grado 3
- Reubicación B
- Reubicación C

Cuatro pruebas por cada Cargo:

Rector, Director rural, Coordinador, Docente de  
Primaria, Docente de preescolar,

Cuatro pruebas por área, para los docentes de

- Pruebas para los docentes de básica secundaria, media:
  - Docente de básica secundaria - C. naturales y educación ambiental (biología)
  - Docente de media - C. naturales y educación ambiental (química)
  - Docente de media - C. naturales y educación ambiental (física)
  - Docente de básica secundaria y media - Ciencias sociales económicas y políticas
  - Docente de básica secundaria y media - Educación artística y cultural
  - Docente de básica secundaria y media - Educación física, recreación y deporte
  - Docente de básica secundaria y media - Educación ética y en valores
  - Docente de básica secundaria y media - Educación religiosa
  - Docente de media – Filosofía
  - Docente de básica secundaria y media - Humanidades y lengua castellana
  - Docente de básica secundaria y media – Matemáticas
  - Docente de básica secundaria y media - Tecnología e informática
  - Docente de básica secundaria y media - Humanidades y lengua extranjera (inglés)
  - Docente de básica secundaria y media - Humanidades y lengua extranjera (francés)

## Aplicación de la prueba:

- Se considera, de acuerdo con reporte 3A, que 60.000 docentes están en condiciones de participar, tanto en primer movimiento, como en segundo movimiento, correspondientes a las 94 entidades territoriales certificadas en educación .
- La aplicación es de responsabilidad del ICFES, entidad que la realizará en 41 ciudades del país, distribuidos en las 32 ciudades capitales y 9 municipios.

## Permanencia y escalafón docente

<b>Grado 1</b>	Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	Nivel A
		Nivel B
		Nivel C
		Nivel D

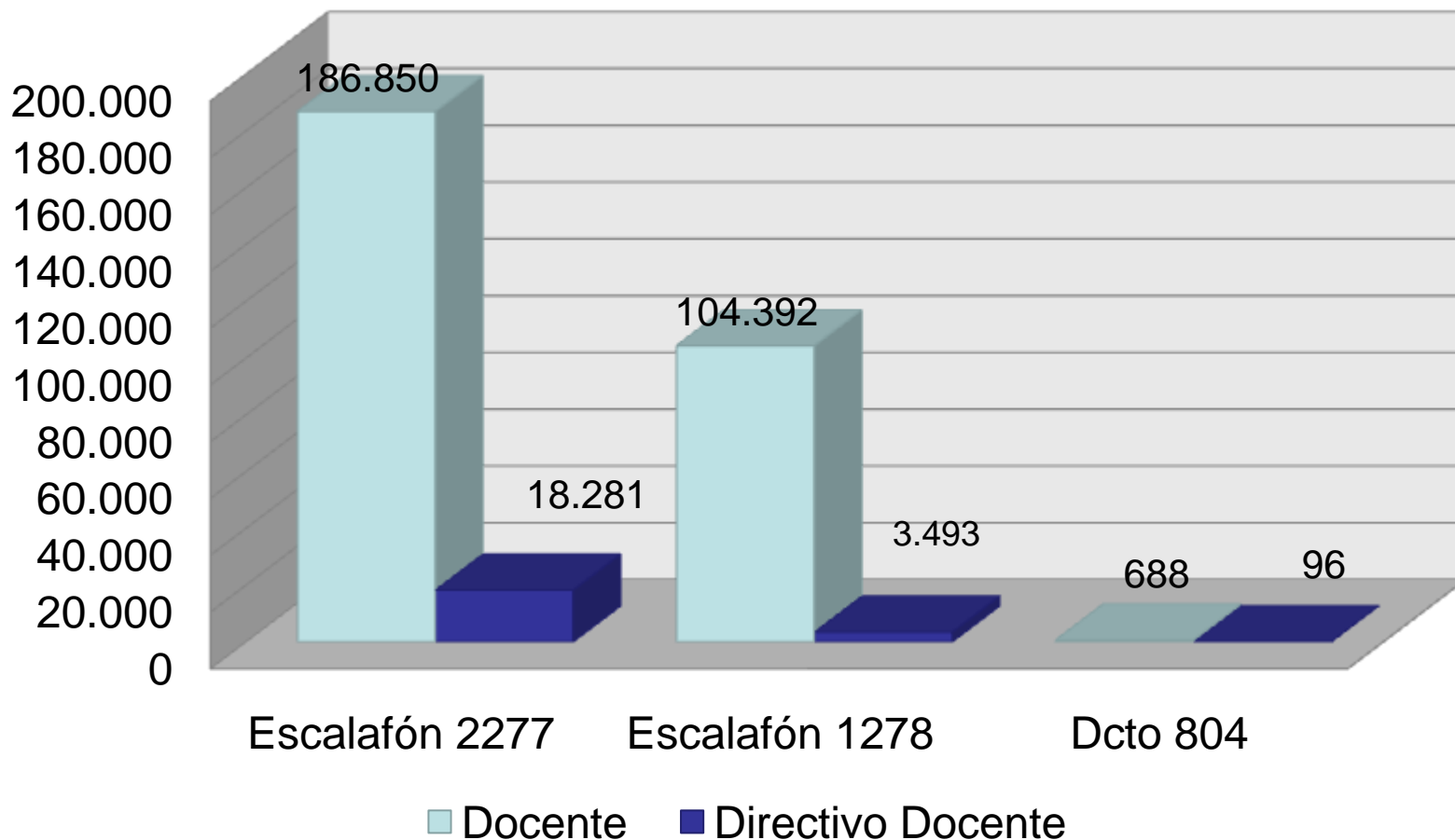
<b>Grado 2</b>	Licenciados en Educación o Profesionales con títulos diferentes que tengan Postgrado en Educación o hayan realizado un programa de Pedagogía	Nivel A
		Nivel B
		Nivel C
		Nivel D

<b>Grado 3</b>	Licenciados en Educación o Profesionales, con título de Maestría o Doctorado en un área afín a la que van a desempeñar	Nivel A
		Nivel B
		Nivel C
		Nivel D

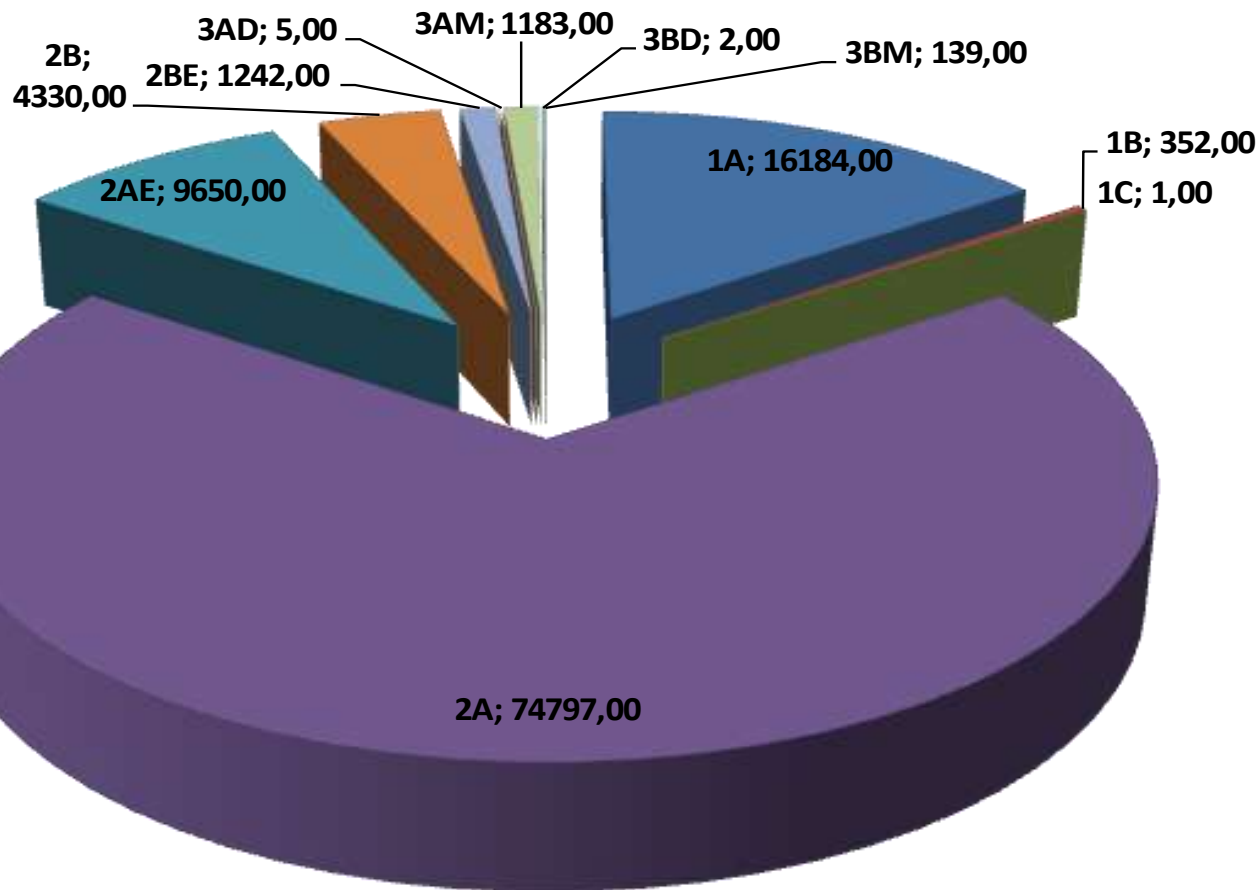
En el escalafón docente se evidencia la preparación permanente como elemento constitutivo de mejoramiento de la calidad de vida del docente, al establecer como criterio de estructuración el título académico de los docentes.

El desarrollo personal y profesional se convierte en un factor fundamental para el acceso a mejores remuneraciones de acuerdo la formación y experiencia.

## Docente y Directivos Docentes Segun Estatuto



## Distribución de Docentes y directivos docentes por Grado y nivel del escalafón



## **Mayor reconocimiento**

- El sistema salarial de los docentes en marco del nuevo estatuto de profesionalización docente obedece a los siguientes criterios:
- Nivelación del salario de enganche de los docentes de cada nivel académico con los del mercado.
- Uniformizar el crecimiento real del salario durante la carrera docente (la escala salarial existente –2007–).
- Crear en el grado 2 la “especialización”, que no existía en la escala salarial anterior al 2007.
- Contrastar la propuesta resultante con los recursos disponibles del SGP (Sistema General de Participaciones) para diseñar un plan de transición acorde con éstos.

# **Salarios, incentivos, estímulos y compensaciones**

- Lo anterior, llevó al Gobierno Nacional a generar una estrategia de incremento salarial del 8% real para alcanzar en el año 2010, una equiparación con los salarios de enganche de los profesionales de ciencias sociales.
- De otra parte se debe considerar el componente de ascenso y reubicación salarial en el escalafón, al cual han aplicado los docentes y directivos docentes del nuevo estatuto como atributo propio de su carrera docente.
- Con estas acciones el gobierno nacional le da cumplimiento a los compromisos legales y se privilegia en los nuevos maestros, su mejor preparación, su mejor desempeño y mayor reconocimiento.

## Escala Única Salarial 2011

En desarrollo del mandato de mayor reconocimiento a la preparación académica de los docentes, se tiene la especialización como un factor de mejoramiento salarial, así como el doctorado, a los que se accede sin necesidad del proceso de evaluación de competencias, si está en el grado 2 (título de especialista) o en el grado 3 (título de doctorado):

Titulo	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación básica mensual	
			Sin especialización	Con especialización
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	1.003.368	
		B	1.279.014	
		C	1.648.745	
		D	2.043.909	
Licenciado o Profesional no Licenciado	2	A	1.262.811	1.372.590
		B	1.650.021	1.753.690
		C	1.927.202	2.172.594
		D	2.303.005	2.571.121
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o con Doctorado	3	A	<b>Maestría</b> 2.113.533	<b>Doctorado</b> 2.803.764
		B	2.502.504	3.291.271
		C	3.094.984	4.156.034
		D	3.586.171	4.770.990
Doctorado		D	3.288.111	4.110.880

## Remuneración

Adicionalmente se realizan asignaciones adicionales, teniendo en cuenta el cargo, la matrícula, las jornadas y la gestión, entre otros eventos:

Quien desempeñe uno de los cargos directivos docentes que se enumeran a continuación percibirá una asignación mensual adicional, así:

- a) Rector de escuela normal superior, el 35%.
- b) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado de educación preescolar y los niveles de educación básica y media completos, el 30%.
- c) Rector de institución educativa que tenga por lo menos un grado del nivel de educación preescolar y la básica completa, el 25%.
- d) Rector de institución educativa que tenga sólo el nivel de educación media completo, el 30%.
- e) Coordinador de institución educativa, el 20%.
- f) Director de centro educativo rural, el 10%.

## Remuneración

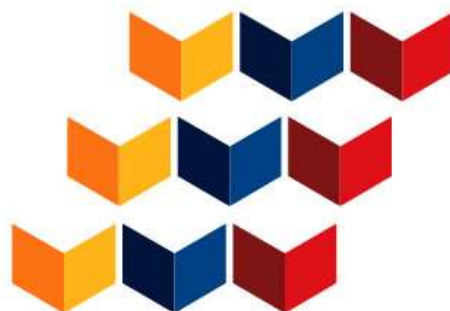
El Rector que labore en una institución educativa que ofrezca más de una jornada percibirá un reconocimiento adicional mensual, así:

- a) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 20%.
- b) Rector de institución educativa que ofrece dos jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 25%.
- c) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con menos de 1.000 estudiantes, 25%.
- d) Rector de institución educativa que ofrece tres jornadas y cuenta con 1.000 o más estudiantes, 30%.

## **Reconocimientos adicionales.**

### **Por gestión: permanencia y calidad**

- Rector y director rural que cumpla indicador de gestión (permanencia y calidad) y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la SE, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual del año lectivo (No constituye factor salarial).
- Permanencia: Porcentaje de deserción intraanual no superior al 3%.
- Calidad: Mejorar la clasificación con relación al año anterior en los exámenes de estado ICFES. Si la IE está en superior o muy superior, mantener clasificación



# educación de calidad

**EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD**

**Ministerio de  
Educación Nacional**  
República de Colombia



Libertad y Orden

**Prosperidad  
para todos**