



RESUMEN FORO VIRTUAL CARRERA DOCENTE

En la semana comprendida entre el 9 y el 16 de junio de 2009, el Ministerio de Educación Nacional, dentro de su nuevo minisitio para los docentes: PORTAFOLIO MAESTRO – Información y servicios- desarrolló el foro virtual de Carrera Docente. El foro fue creado como un espacio para que los maestros opinaran y presentaran sus cuestionamientos en tres temas de sumo interés: el nuevo Estatuto Docente, la asimilación del nuevo estatuto por parte de los maestros del Estatuto 2277 y la evaluación de competencias.

Como era de esperarse, hubo un alto número de participantes, con un total de 107 comentarios, de los cuales 42 correspondieron al hilo sobre evaluación de competencias, 40 se realizaron sobre el Estatuto de Profesionalización Docente y 25 comentarios fueron efectuados para el tema de la asimilación de los maestros regidos por el anterior estatuto docente.

El Ministerio agradece a los docentes colombianos la participación en este espacio creado para que los maestros intervengan con sus dudas, observaciones e inquietudes.

RESPUESTA A LOS COMENTARIOS SOBRE CARRERA DOCENTE:

Concurso docente 2009

Varias intervenciones hicieron referencia al proceso de concurso que se lleva a cabo actualmente bajo la responsabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El ingreso al servicio educativo oficial por medio del concurso de méritos está sustentado en el Artículo 125 de la Constitución Nacional, el cual dispone que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera (a excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley), y que los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

En la actualidad la Comisión Nacional del Servicio Civil, en uso de su competencia constitucional de administración y vigilancia de carrera docente, convocó el concurso para docentes y directivos docentes, con la participación de las entidades territoriales certificadas y en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional y el ICFES. El actual concurso cuenta con la participación de 67 entidades territoriales entre departamentos, distritos y municipios certificados.

Dado que la única forma legalmente establecida para acceder a la carrera docente es por mérito a través del concurso, los docentes que en la actualidad se encuentren prestando el servicio educativo oficial en provisionalidad sin tener derechos de carrera, deben presentar el concurso para acceder a ésta, por mandato legal y constitucional.



El concurso de méritos es el medio por el cual los docentes que aspiran a ocupar un cargo de directivo docente puedan hacerlo; para optar por un cargo directivo los requisitos exigidos por el decreto 1278 de 2002 son los siguientes:

- a) **Para director de educación preescolar y básica primaria rural:** Título de normalista superior, de licenciado en educación o de profesional, y cuatro (4) años de experiencia profesional.
- b) **Para coordinador:** Título de licenciado en educación o título profesional, y cinco (5) años de experiencia profesional.
- c) **Para rector de institución educativa con educación preescolar y básica completa y/o educación media:** Título de licenciado en educación o título profesional, y seis (6) años de experiencia profesional.

En el caso de los docentes que ya estando en carrera docente se presentan al concurso para un cargo de directivo docente, se contempla la posibilidad de que el docente en caso de no superar el período de prueba o que obtenga calificación no satisfactoria en evaluación de desempeño, o que voluntariamente no desee continuar en tal cargo, será regresado a una vacante de docente si venía vinculado al servicio estatal y se encontraba inscrito en el Escalafón Docente, conservando el grado y el nivel que tenía (artículo 25 inciso 4 Decreto Ley 1278 de 2002).

Hay que aclarar que el concurso que viene realizándose busca el ingreso de educadores al servicio educativo para ocupar cargos que en la actualidad se encuentran como vacantes definitivas, es decir es un concurso de ingreso, por lo que si hay docentes que estando en carrera se presentan al mismo, quedan en las mismas condiciones que los nuevos docentes, es decir que entraran a formar parte de la lista de elegibles, siendo nombrados de acuerdo con la calificación obtenida y tendrán que superar el período de prueba para ser inscritos en el escalafón docente.

Evaluación de desempeño anual:

De forma constante se realizaron observaciones sobre la evaluación de desempeño, por lo que se harán claridades generales sobre la misma:

La evaluación de desempeño anual 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 (Art. 2, Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007).*

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

Como se ha sostenido anteriormente, la evaluación anual de desempeño demanda la recolección constante de evidencias que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales del evaluado. Las evidencias son productos o registros del desempeño laboral del docente o directivo docente evaluado. Lo que fundamenta la objetividad de la evaluación, por cuanto el juicio de valor realizado debe



estar en concordancia con las evidencias consignadas en la carpeta de evidencias de cada docente.

Las evidencias pueden ser de dos tipos: **documentales** y **testimoniales**.

Las evidencias documentales están constituidas por la información escrita que certifica las acciones del evaluado en relación con el desempeño demostrado en cumplimiento de sus funciones y contribuciones individuales. Por su parte, las evidencias testimoniales constituyen pruebas sobre las percepciones y la valoración de los resultados y del desempeño laboral del docente o del directivo docente por parte de los miembros de la comunidad educativa (incluida su propia evaluación).

Con la existencia de las evidencias se busca extinguir cualquier asomo de subjetividad en la valoración final, así mismo el carácter continuo de la toma de pruebas (evidencia) y del proceso permite que el docente y el directivo docente estén al tanto de cómo ha desarrollado su labor en la institución (entrevista y primera valoración) para implementar las mejoras a que haya necesidad para que en el momento de la segunda entrevista y la valoración final, tanto el docente como el directivo docente encuentren que han generado las competencias necesarias para superar las evaluación de desempeño y que en aquellas competencias en que se presentan debilidades se acuerde un plan de desarrollo personal y profesional.

Este plan se fundamenta en el perfil de competencias del docente y del directivo docente para que de forma clara se expresen las competencias en las cuales el evaluado presenta un desempeño no satisfactorio para que partiendo de ellas, se implementen las acciones correspondientes para corregir esta situación (debe concebirse como un elemento para la reflexión que permita al docente o directivo docente valorar los desafíos que debe enfrentar para mejorar su labor). La evaluación de desempeño es por ende una oportunidad de mejoramiento.

La principal aplicación de los resultados de la evaluación de desempeño anual es la retroalimentación sobre los logros personales en el marco de las metas de la institución educativa y el plan de desarrollo personal y profesional; esta evaluación permite evidenciar la forma como es percibido el evaluado por otros actores de la organización escolar, lo que le permite al docente o directivo docente conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita saber, y buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

El análisis de las evaluaciones permiten no solo el mejoramiento personal, es una herramienta útil para la institución educativa, por cuanto es un insumo para analizar los resultados alcanzados en relación con las metas definidas para sus planes o proyecto, lo cual permite definir el plan operativo anual y trazar el plan de mejoramiento institucional.

Entonces la evaluación anual de desempeño laboral irriga todo el servicio educativo, permitiendo establecer la situación del docente –inicialmente-, y además es uno de los elementos que permite determinar el estado de la institución educativa respecto a sus objetivos y logros.



La evaluación permite establecer la situación del docente en relación con sus competencias funcionales y comportamentales y le da la oportunidad de mejorar, al reconocerse en sus logros y dificultades:

Miércoles, 06/10/2009 - 12:26 — foca09

Nuevo estatuto

Yo creo que todos tienen derecho y hay muchos profesionales que inclusive son más comprometidos con la educación que algunos licenciados y entienden mejor a los estudiantes, todo en la vida es muy relativo, por lo tanto mientras los docentes sean buenos docentes no les da miedo de la competencia que debe ser muy sana para que puedan dar ejemplo a sus estudiantes.

De la evaluación a los docentes me parece magnífica, porque si yo se lo que estoy haciendo y lo realizo bien, no me tiene porque dar temor.

Al sustentar la evaluación en evidencias se da prioridad al principio de objetividad, por cuanto la decisión final (el juicio de valor) debe ser consecuente con la evidencia existente en la carpeta de evidencias del docente o del directivo docente.

Respecto a los evaluadores, se tiene que estos varían dependiendo de la calidad del evaluado, si el evaluado es docente o coordinador, su evaluador es el rector o director rural; mientras que si el evaluado es el rector o el director rural, su evaluador es el superior jerárquico en la estructura de la secretaria de educación, o el servidor público que sea designado –mediante acto administrativo– por el nominador de la entidad territorial certificada (gobernador o alcalde).

El evaluador tanto del docente como del directivo docente puede ser objeto de recusación por las causales contenidas en el Código de Procedimiento Civil y del Código Único Disciplinario, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 3782 de 2007, mediante el que se reglamentó la evaluación anual de desempeño.

El Estatuto de Profesionalización Docente ha previsto que aquel docente o directivo docente que no supere por dos años consecutivos la evaluación de desempeño será retirado de la carrera docente. La evaluación anual de desempeño permite al docente o directivo docente establecer su situación para implementar el plan de desarrollo personal y profesional, con el que se busca que el educador se reconozca en sus logros y limitaciones para a partir de estos trazar los parámetros para su superación. Por ello en el primer año en que la evaluación no es superada, el docente cuenta con un año más para lograr generar las competencias funcionales y comportamentales necesarias para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en lo que radica la naturaleza de evaluación para mejorar.

Finalmente el resultado de la evaluación de desempeño puede ser objeto de los recursos de la vía gubernativa (reposición y apelación), con lo que los evaluados cuentan con las herramientas suficientes para hacer prevalecer la objetividad, si ésta en algún momento se ve afectada.



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS, para el ascenso o la reubicación salarial:

Varias de las intervenciones de los docentes en el foro cuestionaban la evaluación de competencias, así como la falta de realización de ésta, lo que no ha permitido el ascenso de los docentes y directivos docentes.

Para empezar y ante un concepto errado de varios de los participantes en el foro es necesario aclarar que la evaluación de competencias no tiene consecuencias en caso de que el resultado de la evaluación de competencias no sea satisfactorio (el porcentaje exigido de más de 80%), el educador continuará en el grado y nivel en el que se encontraba una vez presentada la evaluación:

“Artículo 36. Resultados y consecuencias de las evaluaciones de desempeño y de competencias. Las evaluaciones de desempeño y de competencias tendrán las siguientes consecuencias según sus resultados:

...2. Evaluación de competencias:

Serán candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior, o a ascender en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan más de 80% en la evaluación de competencias. Para las reubicaciones y ascensos se procederá en estricto orden de puntaje hasta el monto de las disponibilidades presupuestales anuales.” (Artículo 36 Decreto Ley 1278 de 2002)

El artículo citado evidencia qué sucede si el docente supera la evaluación, la única consecuencia es el ascenso en el grado o la reubicación en el nivel salarial, más la disposición no dispone ninguna consecuencia adicional.

Queremos cerrar aclarando la confusión respecto a las consecuencias de la evaluación de competencias, reiterando que en caso que ésta no sea superada, no tiene ninguna afectación respecto a la estabilidad del docente o del directivo docente en la carrera docente.

Una de las críticas para la evaluación de competencias es el alto porcentaje para que la misma se considere superada (más del 80%). Sobre este punto se tiene que informar a la comunidad docente que dicho parámetro ha sido el establecido por el Decreto Ley 1278 de 2002, el cual se encuentra vigente y debe ser aplicado por parte de las autoridades competentes; así mismo es necesario aclarar que para el servicio educativo se tiene la pretensión de atraer a los mejores profesionales y que éstos se mantengan y asciendan en la carrera docente, lo cual es consecuente con la exigencia de un puntaje mayor al 80% para la evaluación de competencias. Conociendo la alta calidad de los nuevos maestros, el Ministerio está seguro que el porcentaje requerido para superar la evaluación será superado ampliamente por quienes se presenten para optar por el ascenso o la reubicación de nivel salarial.

Respecto a los comentarios de los docentes sobre la necesidad de hacer un doctorado o una maestría para ascender al grado tres (3), con los costos económicos que implica dicha inversión y adicionalmente tener que presentar la evaluación de competencias, es necesario resaltar que dentro de la estructura del escalafón docente hay varias formas en que el docente puede mejorar su situación salarial, siendo uno de ellos el ascenso, que es



el paso de un grado inferior a uno superior por la acreditación del título requerido y la superación de la evaluación de competencias.

Un docente inscrito en el Grado Dos del escalafón, por ejemplo, tiene varias maneras de mejorar su asignación salarial. Si en el momento de presentar el concurso únicamente acreditó su título profesional y ha realizado estudios de especialización, con la simple acreditación del título mejorará su asignación salarial, al pasar de profesional a especialista (antes de la inscripción en el escalafón):

Título	Grado escalafón	Nivel salario	Asignación básica mensual	
			Sin especialización	Con especialización
Licenciado o Profesional no Licenciado.	2	A	\$1.171.300	\$1.273.124
		B	\$1.530.452	\$1.626.609
		C	\$1.787.546	\$2.015.156
		D	\$2.136.117	\$2.384.804

**salarios de acuerdo con el decreto 1238 de 2009*

Igual sucede para el caso de aquellos docentes que se encuentran en el grado tres (3) y que en el momento de inscripción al concurso certificaron el título de maestría, consiguiendo posteriormente el título de Doctor, una vez acreditado el mismo (antes de la inscripción en el escalafón docente):

Título	Grado escalafón	Nivel salario	Asignación básica mensual	
			Maestría	Doctorado
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o con Doctorado.	3	A	\$1.862.356	\$2.470.559
		B	\$2.205.102	\$2.900.130
		C	\$2.727.171	\$3.662.123
		D	\$3.159.985	\$4.203.996

**salarios de acuerdo con el decreto 1238 de 2009*

Como se observa, dentro de los grados 2 y 3 se reconoce el mejoramiento académico, sin necesidad de la presentación de la evaluación de competencias, siempre y cuando lo acredite al momento de la inscripción en el escalafón.

Otra forma de mejorar la situación salarial del docente, sin que sea necesario obtener el título de profesional (para el docente inscrito en el grado uno) o de la maestría y/o doctorado (para el docente inscrito en el grado dos) es **la reubicación de nivel salarial**, para lo cual debe cumplir con los requisitos generales (permanencia en el servicio por tres años, estar inscrito en el escalafón y haber superado la evaluación de desempeño para los dos años inmediatamente anteriores) y superar la evaluación de competencias, con lo que el docente será inscrito en el nivel B de su grado.

El ascenso –paso de un grado inferior al superior- requiere tanto la acreditación del título correspondiente, como la superación de la evaluación de competencias y el cumplimiento de los requisitos generales (tres años de desempeño en el servicio docente, estar inscrito



en el escalafón y haber superado la evaluación de desempeño de los dos años anteriores).

Respecto a las observaciones sobre la realización de la maestría y la posterior evaluación de competencias para ascenso y la reubicación salarial, se tiene que aclarar que para el ascenso es requisito indispensable la presentación de la evaluación de competencias, por cuanto así lo dispone el Decreto Ley 1278 de 2002; adicionalmente no se evalúa el título obtenido, se evalúa si el docente cuenta con las competencias requeridas para el ascenso, dentro de su área de desarrollo y dentro de la comunidad educativa.

Uno de los docentes asegura que es contradictorio que estando en el Nivel D del Grado Uno, el ascenso desmejore sus ingresos al quedar catalogado en el Grado Dos nivel A, ante lo cual es necesario informar al docente que para pasar del nivel D del Grado Uno desde el nivel A del mismo grado (en el que se inscribe) es necesario que en cada nivel permanezca cuanto menos tres (3) años, que supere la evaluación anual de desempeño, estar inscrito en el escalafón, que se convoque la evaluación de competencias y su resultado sea satisfactorio (puntaje mayor al 80%), solamente para llegar al mayor nivel dentro del grado Uno (1). Mientras que para pasar del grado Uno nivel A al grado Dos (2) Nivel A, solamente es necesario que obtenga el título profesional, que esté en condiciones de presentar la evaluación de competencias (para lo que se requiere tres años en el servicio educativo, estar inscrito en el escalafón docente y haber superado las últimas dos evaluaciones de desempeño) y que está sea superada, con lo que obtiene el derecho al ascenso.

OTROS PROFESIONALES EN EL SERVICIO EDUCATIVO –PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN

Uno de los participantes en el foro expresó su malestar por la llegada al servicio educativo de personas que no cumplen con las calidades pedagógicas suficientes. El mismo Decreto Ley 1278 de 2002 impone como requisito para la inscripción en el escalafón para aquellos profesionales diferentes a licenciados que han ingresado por concurso y superado la evaluación del período de prueba, el que se certifique que han cursado o están cursando posgrado en educación o han cursado programa en pedagogía:

Artículo 12 Parágrafo 1°. Los profesionales con título diferente al de licenciado en educación, deben acreditar, al término del período de prueba, que cursan o han terminado un postgrado en educación, o que han realizado un programa de pedagogía bajo la responsabilidad de una institución de educación superior, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Gobierno Nacional. (Reglamentado por el Decreto Nacional 2035 de 2005.)

Con lo que se busca que el profesional adquiera las herramientas pedagógicas para generar conocimiento en los educandos.

Así mismo, los profesionales diferentes a los licenciados son objeto de evaluación constante, al igual que todos los educadores. La evaluación constante hace parte de la política educativa de mejoramiento de la calidad, siendo éste el instrumento para evidenciar el grado de cumplimiento de las funciones por parte de los educadores, de la



institución y de los estudiantes. Si bien es cierto la idoneidad ética y pedagógica no está dada por la evaluación, ésta sí permite evidenciar el desarrollo del docente tanto en su área curricular como en la institución educativa, para adoptar las medidas correspondientes para el mejoramiento que irriga todo el proceso educativo en beneficio de la institución y de los estudiantes.

Así mismo, tanto licenciado en educación como el profesional no licenciado tienen que superar el período de prueba y la evaluación correspondiente lo que permite al evaluador establecer si el nuevo educador cuenta con los elementos suficientes (competencias) para desempeñarse en el servicio educativo.

La evaluación del período de prueba es un proceso para definir el ingreso en la carrera docente, permite observar la actuación del docente en los escenarios de la organización escolar. El evaluador, con base en las evidencias recaudadas debe establecer si el docente está en capacidad de ingresar en la carrera docente.

La Resolución 2015 de 2005 dispone que la responsabilidad de implementar el proceso de la evaluación del período de prueba es la secretaria de educación de la entidad territorial certificada, así como de determinar el responsable de evaluar a los directivos docentes. Para los docentes y coordinadores el rector o director rural es el competente para realizar la evaluación del período de prueba; con lo que se dota a las autoridades del servicio educativo de las herramientas necesarias para que permitan el ingreso de los mejores a la carrera docente.

ASIMILACIÓN

Varios de los docentes participantes plantearon la posibilidad de unificar los dos estatutos, ante lo cual es necesario aclarar que el Decreto Ley 1278 de 2002 –Estatuto de Profesionalización Docente- ha sido la respuesta legislativa a los planteamientos constitucionales establecidos en la Carta de 1991, tales como son el ingreso a la carrera por méritos y la evaluación constante, entre otros principios constitucionales.

El tratamiento diferenciado para los docentes, de acuerdo con la fecha de vinculación a la administración, sea ésta anterior o posterior a la entrada en vigencia del Decreto 1278 de 2002, responde al hecho de que la situación de los docentes en uno y otro caso no es la misma, y ello en virtud del cambio en las condiciones fácticas y normativas que provocaron la expedición de un nuevo régimen docente (adopción del Sistema General de Participaciones Ley 715 de 2001).

No se puede afirmar que al expedirse un nuevo régimen de carrera para el personal de docentes y directivos docentes y al disponer que ese régimen sólo se aplicará a quienes ingresen a la carrera a partir de su vigencia, se haya discriminado a ese personal por excluirlo de la aplicación del régimen anteriormente vigente, ni que en el mismo sentido se haya discriminado a quienes ya se encontraban vinculados al servicio docente por excluirlos del nuevo sistema de carrera. La situación de unos y otros docentes no es la misma pues se está al frente de un distinto régimen constitucional de participación de las entidades territoriales en los ingresos de la Nación, que se convierte en razón suficiente para que el personal nuevo se someta a un régimen de carrera ajustado a las nuevas



circunstancias, siendo esta la razón fundamental para mantener la existencia de los dos estatutos docentes.

El Decreto Ley 1278 es la respuesta legislativa a los mandatos constitucionales de profesionalización de la educación. Profesionalización que se ve reflejada en el fin último que pretende alcanzar, como lo es el asegurar la idoneidad ética y pedagógica de los docentes. La profesionalización es requisito indispensable para la educación, por cuanto ésta necesita de un personal altamente calificado que cuente con los medios materiales e intelectuales apropiados para dedicarse a la formación. El mandato constitucional en procura de la profesionalización de la actividad docente ha sido desarrollado como un aspecto necesario para garantizar la calidad e idoneidad de quienes se dedican a la educación, aspecto que es plenamente concordante con lo dispuesto por la Carta Política (Art. 67 y 68 C .P.).

La carrera administrativa docente establecida en el Decreto 1278 de 2002 comprende por lo menos tres aspectos fundamentales: en primer lugar la eficiencia y eficacia de la función pública, que exige del Estado seleccionar a sus servidores exclusivamente por el mérito y su capacidad profesional y evaluarlos de manera permanente para asegurar el cumplimiento de los fines estatales (Art. 2 C.P.) y la plena vigencia de los principios que rigen la función pública (Art. 209 C.P.); en segundo lugar, la protección de la igualdad de oportunidades, pues todos los ciudadanos tienen igual derecho a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas; y, finalmente, la protección de los derechos derivados de los artículos constitucionales 53 y 125, por cuanto las personas vinculadas a la carrera son titulares de unos derechos subjetivos, que deben ser protegidos y respetados por el Estado.

Hubo intervenciones en las que se solicitó se modificara el estatuto docente regido por el decreto 2277 de 1979, por cuanto después del grado 14 no hay forma de mejorar la asignación salarial; ante dichas intervenciones es necesario afirmar que actualmente el Estatuto de Profesionalización Docente cuenta con la posibilidad de asimilación para que los docentes del Decreto 2277 de 1979 que así lo deseen cambien de régimen, con lo que pueden continuar su desarrollo profesional con las asignaciones salariales del nuevo estatuto:

Artículo 65. Asimilación. *Los educadores, con título profesional inscritos en el escalafón docente de conformidad con el Decreto-ley 2277 de 1979 y vinculados en propiedad a un cargo docente o directivo docente estatal, podrán asimilarse al nuevo escalafón si se someten a la misma evaluación de desempeño y de competencias realizadas para superar el periodo de prueba aplicadas a los educadores que poseen su misma formación profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 de este decreto.*

Los educadores, que quieran asimilarse al nuevo escalafón y obtengan calificación satisfactoria en esta prueba, serán inscritos en el nuevo escalafón en el grado que les corresponda de conformidad con la formación que acrediten de acuerdo con el artículo 20 de este decreto, y serán ubicados en el primer nivel salarial de dicho grado, debiendo superar las otras evaluaciones y tiempos para cambiar de nivel salarial. (Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002).

Artículo que va a ser reglamentado, para que los docentes regidos por el Decreto 2277 de 1979 puedan decidir –voluntariamente– si se asimilan al Estatuto Profesional Docente – Decreto Ley 1278 de 2002–.



CAPACITACIÓN

El desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes se constituye en uno de los proyectos estratégicos que apunta al mejoramiento de la calidad de la educación, contempladas en la política de calidad establecida por el programa de Revolución Educativa y del Plan Decenal de Educación 2006 – 2016. En este proyecto el Ministerio se ha propuesto apoyar la formación postgradual a nivel de maestría en educación dirigidos al perfeccionamiento científico, tecnológico e investigativo de los docentes que prestan sus servicios en los establecimientos educativos de carácter oficial de las secretarías de educación del país.

Para ello se presentan dos programas de maestría en modalidad virtual o semipresencial para iniciar en el segundo semestre de 2009: Maestría en enseñanza de las ciencias exactas y naturales, ofrecida por la Universidad Nacional de Colombia y Maestría en tecnología educativa y medios innovadores, ofrecida por la Universidad Autónoma de Bucaramanga en convenio con el Tecnológico de Monterrey.

El Ministerio de Educación Nacional ha programado un apoyo económico mediante un crédito condonable del 30% del valor total de la matrícula, por los semestres que dura el programa regularmente, a quienes además de expresar su interés, cumplan con las condiciones y requisitos definidos por el ICETEX, las instituciones de educación superior y el Ministerio de Educación Nacional.

Además del crédito condonable, a través del ICETEX se cuenta con una línea de crédito para los docentes que cursan la maestría, con la cual se facilita el pago del 70% restante de los estudios y el logro de esta meta nacional.

Este proceso se iniciará a través de una convocatoria que se divulgará entre junio y julio a través de la página web del Ministerio y del portal Colombia Aprende, por lo cual es necesario que los interesados estén atentos a las condiciones que allí se señalan.