revolución educativa

EVALUACION DE COMPETENCIAS 2010

REUBICACION SALARIAL
O
ASCENSO

Docentes regidos por el Estatuto de profesionalización docente
–Decreto Ley 1278 de 2002-

Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia
Libertad y Orden

Cinco acciones que están transformando la educación en Colombia

Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia
Libertad y Orden

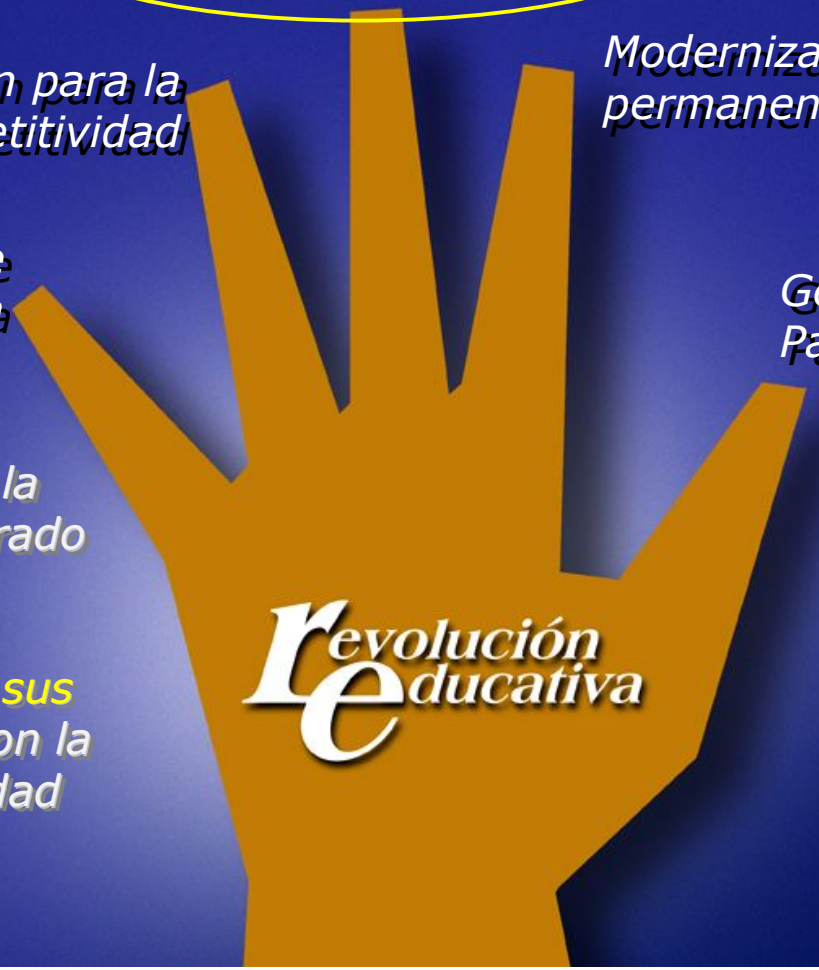
Fortalecimiento de la institución educativa

Modernización permanente del sector

Educación para la innovación y la competitividad

Educación durante toda la vida

Gestón Participativa



- *Un sistema de gestión de la cobertura y la calidad centrado en el fortalecimiento de la institución educativa, su autonomía, sus directivos, sus docentes, y su gobierno, con la participación de la comunidad educativa.*

Elementos para propiciar la calidad

ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS BÁSICAS

- Lenguaje
- Matemáticas
- Ciencias
- Ciudadanas

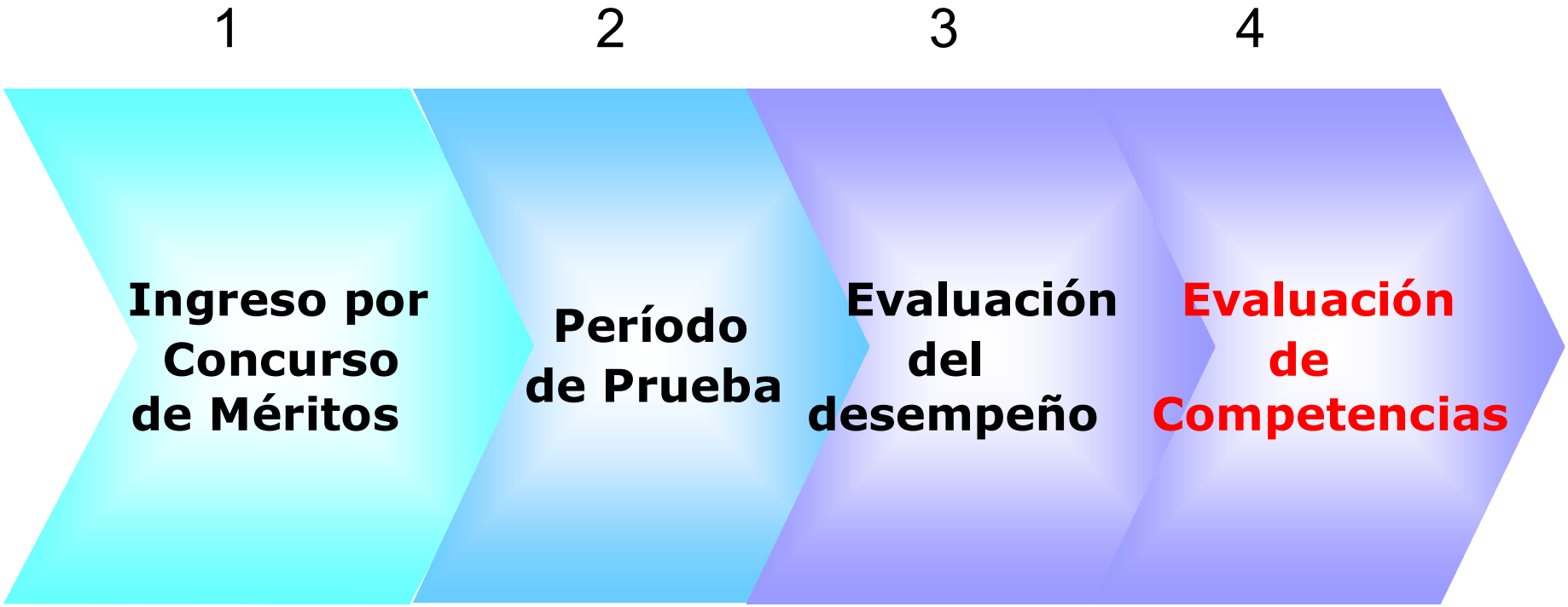
EVALUACIÓN

- Evaluación en las aulas
- Evaluación externa de estudiantes (SABER, Estado, ECAES)
- Evaluación de docentes
- Evaluación institucional

MEJORAMIENTO

- Planes de Mejoramiento Institucional
- Planes de Apoyo Territorial

EVALUACION PARA DOCENTES



Evaluación de Competencias

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.

Ascenso o Reubicación de Nivel Salarial

- **Ascenso**

  Es la promoción de un docente o directivo docente de uno a otro grado del escalafón, sin modificación del nivel salarial en el que se encuentra inscrito.

- **Reubicación salarial:**

  Es el paso de un docente o directivo docente inscrito en el escalafón, de un nivel salarial al inmediatamente siguiente dentro del mismo grado.

NOTA: El docente o directivo docente solo podrá inscribirse a una sola opción de las señaladas anteriormente.

Escalafón docente

El escalafón docente está compuesto por tres Grados (1, 2 y 3) relacionado con los títulos con que cuenta el docente.

Los grados están compuestos por cuatro (4) niveles salariales identificados por las letras A, B, C y D.

Escala Salarial

Es un valor asociado a cada nivel que existe por grado en el escalafón.

Escalafón Docente

Grado 1	Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	Nivel A
		Nivel B
		Nivel C
		Nivel D
Grado 2	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
Grado 3	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

revolución educativa

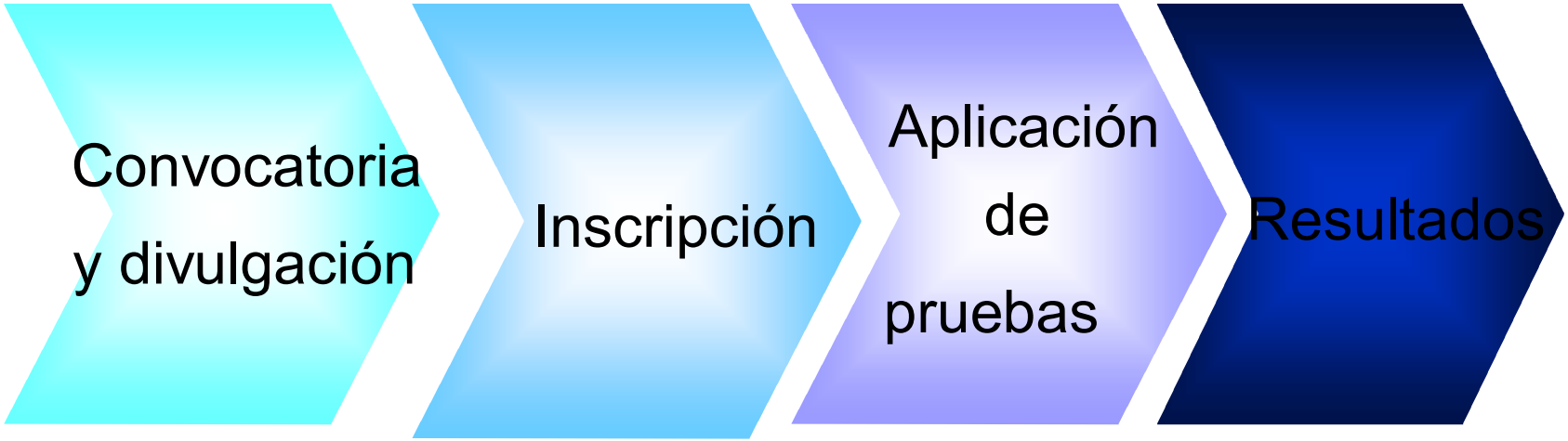
Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia
Libertad y Orden

ESCALA SALARIAL 2009

Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación básica mensual	
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	930,658	
		B	1,186,330	
		C	1,529,267	
		D	1,895,795	
Licenciado o Profesinal no Licenciado	2		**Sin especialización**	**Con especialización**
		A	1,171,300	1,273,124
		B	1,530,452	1,626,608
		C	1,787,546	2,015,156
		D	2,136,117	2,384,804
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o con Doctorado	3		**Maestría**	**Doctorado**
		A	1,862,356	2,470,559
		B	2,205,102	2,900,130
		C	2,727,170	3,662,123
		D	3,159,984	4,203,996

Etapas del Proceso

Las cuatro etapas para del proceso de ascenso y/o reubicación salarial son:



CONVOCATORIA

- ✓ La convocatoria es el acto administrativo mediante el cual la entidad territorial establece los términos y las condiciones para la participación de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, en el proceso de ascenso de grado en el escalafón o reubicación en el nivel salarial.

- ✓ La entidad territorial certificada realizará la convocatoria para la evaluación de competencias de acuerdo con el cronograma que defina anualmente el Ministerio de Educación Nacional.

La convocatoria deberá contener por lo menos los siguientes aspectos:

1. Requisitos exigidos para reubicación de nivel salarial dentro del mismo grado o ascenso de grado en el Escalafón Docente
2. Metodología y condiciones de inscripción en la evaluación de competencias, fecha y lugar de aplicación de las pruebas, y forma de citación a las mismas
3. Costo, lugar y fechas para la adquisición del NIP
4. Información sobre las características de las pruebas que serán aplicadas
5. Modalidades de consulta del resultado individual del docente o directivo docente
6. Dependencia competente para resolver reclamaciones y términos para presentarlas
7. Información sobre disponibilidad presupuestal
8. Medios de divulgación del proceso

Divulgación

La entidad territorial divulgará la convocatoria por medios masivos de comunicación, con cargo a su presupuesto igualmente deberá fijarla en un lugar de fácil acceso al público y publicarla en su sitio Web.

Inscripción en el Proceso

- El docente o directivo docente que aspira a ser reubicado o a ser ascendido realizará la inscripción respectiva dentro del término previsto en la convocatoria.

  Deberá señalar en la inscripción el grado o nivel al que aspira a ser reubicado o ascendido. Una vez efectuada la inscripción no podrá ser modificada.

- El término para realizar las inscripciones no podrá ser menor de diez (10) días.

- Para inscribirse en la convocatoria, los interesados deberán adquirir un Número de Identificación Personal (PIN) destinado a sufragar los costos de las pruebas que se apliquen, y tendrá un valor equivalente a un día y medio de salario mínimo legal vigente.

Pruebas

- Las pruebas valorarán el nivel de desarrollo de las competencias alcanzadas en ejercicio de la docencia o la dirección educativa
- La evaluación de competencias debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos:

  - De logro y acción
  - Ayuda y servicio
  - Liderazgo y dirección
  - Cognitivas
  - Eficiencia personal

Pruebas

17 Guías publicadas en la página disponible sobre

Evaluación de Competencias Ascenso o Reubicación Salarial

Resultados

- Los resultados de las pruebas para la evaluación de competencias se expresarán en una escala de uno (1) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales.

- El resultado individual podrá ser consultado por el participante de acuerdo con las condiciones dispuestas en la convocatoria.

- Los resultados obtenidos por los participantes serán remitidos por la Universidad Nacional de Colombia entidad que califica las pruebas, a cada una de las entidades territoriales certificadas, en estricto orden descendente de puntajes.

ICFES

- Recaudo del valor del PIN
- Publicación listas de inscritos y citación a pruebas Impresión de cuadernillos y hojas de respuesta
- Preparación logística de la aplicación de los instrumentos
- Aplicación de instrumentos
- Lectura de hojas de respuesta
- Atender las reclamaciones derivadas de la citación y de la aplicación de la prueba

RESPONSABLES

1. Ministerio de Educación Nacional

- Establecer criterios para el diseño, la construcción y la aplicación de pruebas.
- Definición cronograma anual del proceso.
- Prestar asistencia técnica y administrativa a las entidades territoriales certificadas para el desarrollo del proceso.

Universidad Nacional de Colombia

- Construcción de los instrumentos de evaluación
- Calificación de instrumentos
- Remisión resultados a MEN y a entidades territoriales
- Dar respuesta a las reclamaciones presentadas por el resultado y la naturaleza de la prueba

Estado actual

CRONOGRAMA: El Ministerio de Educacion Nacional ha fijado las siguientes fechas para las diferentes actividades del proceso de evaluación de competencias:

•Actividad	•Fecha
•Convocatoria	•03 de diciembre de 2009
•Divulgación de la Convocatoria	03 de diciembre de 2009 al 24 de enero de 2010
•Recaudo PIN	04 de diciembre al 18 de diciembre de 2009
•Inscripción	07 de diciembre al 22 de diciembre de 2009
•Aplicación de los instrumentos de evaluación	24 de enero de 2010
•Publicación de los resultados	22 de febrero de 2010

RESPONSABLES

2. Entidades Territoriales Certificadas en Educación

- Convocar, publicar y divulgar convocatoria en su jurisdicción
- Orientar a docentes y directivos docentes
- Identificación candidatos potenciales ascenso o reubicación
- Coordinar el proceso de evaluación de periodo de prueba y desempeño 2007-2008
- Inscripción en el escalafón de docentes y directivos docentes no inscritos (que hayan ingresado por concurso)
- Programación presupuestal para evaluación y ascenso
- Publicación de los resultados.
- Expedición de actos administrativos de ascenso o reubicación

RESPONSABLES

- **Entidades Territoriales Certificadas en Educación**

La entidad territorial certificada no podrá exigir al docente o directivo docente certificaciones relativas a los requisitos de tiempo de servicio o a la evaluación anual de desempeño que deben reposar en sus archivos.

Estado actual

Entidades Territoriales Certificadas en Educación

- 58 Entidades territoriales han expedido acto administrativo
- 4 Entidades reportaron en tramite
- 9 Entidades no han reportado
- Entidades con fecha de expedición diferente posterior al 3 de diciembre

RESPONSABLES

Docentes y Directivos Docentes

- Presentación voluntaria al proceso.
- Cancelación del valor del Número de Identificación Personal (NIP).
- Inscripción en la prueba y su presentación oportuna.
- Acreditación de los requisitos exigidos para la reubicación o el ascenso en caso de obtener mas del 80%.

RESPONSABLES

Docentes y Directivos Docentes

- 8.014 PIN ACTIVOS
- 2.900 INSCRITOS

Acreditación del programa de pedagogía y de evaluación del desempeño 2007 y 2008.

- El profesional no licenciado en educación que a la fecha de expedición de este decreto no haya cumplido con el requisito de acreditación del programa de pedagogía establecido en el parágrafo 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1278 de 2002, podrá acreditarlo hasta la finalización del año académico 2009, con las implicaciones y consecuencias establecidas en el artículo 63, literal l, del Decreto Ley 1278 de 2002.

"Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el artículo 5 de la ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen".

Acreditación de la evaluación anual de desempeño

- Los docentes y directivos docentes que se desempeñen en una entidad territorial certificada, que laboran en establecimientos educativos con calendario B y que participen en el año 2009 en la evaluación de competencias, acreditarán la evaluación anual del desempeño correspondiente al año académico 2007-2008, junto con el cumplimiento de los demás requisitos exigidos.

Requisitos que deben acreditar los docentes y directivos docentes

1. **Haber cumplido tres (3) años de servicio contados a partir de la fecha de posesión del período de prueba.**

El docente para ascender en el escalafón docente o reubicarse en un nivel salarial superior, debe haber cumplido tres años de servicio en el sector educativo oficial, término que se empezara a contar desde la fecha de posesión en el período de prueba.

No podrá ser contabilizado el tiempo, en los siguientes eventos:

- Suspensión del ejercicio del cargo
- Comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción o
- Licencia no remunerada que lo separe temporalmente del servicio

Requisitos que deben acreditar los docentes y directivos docentes

2. Estar nombrado en propiedad e inscrito en el Escalafón Docente

Están nombrados en propiedad e inscritos en el escalafón docente aquellos educadores que han accedido al servicio educativo oficial mediante concurso de méritos, superado la evaluación del período de prueba y acreditado los títulos para ejercer la docencia

Requisitos que deben acreditar los docentes y directivos docentes

3. Haber superado la evaluación de desempeño

- Para ser reubicado de nivel salarial o para ascender en el escalafón docente, se requiere la acreditación de dos evaluaciones de desempeño satisfactorias, correspondientes a los dos períodos inmediatamente anteriores a la inscripción.

- La calificación de satisfactoria, se establece cuando se supera el 60% en el consolidado de la evaluación de desempeño.

Consecuencias de la Evaluación de Competencias

Quienes obtengan más de 80% en la evaluación de competencias serán reubicados en un nivel salarial superior, o serán ascendidos en el escalafón docente (dependiendo del movimiento que hayan registrado en el momento de la inscripción), si reúnen los requisitos para ello.

Para las reubicaciones y ascensos se procederá en estricto orden de puntaje.

DIRECCIONES ELECTRONICAS PARA CONSULTA

www.mineducacion.gov.co

www.mineducacion.gov.co/adelantemaestros

www.icfes.gov.co/docentes

revolución educativa

INFORME SOBRE ENCUENTROS CON RECTORES

Reunión de Secretarios de Educación

Diciembre 2009

Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia
Libertad y Orden

ENCUENTROS CON RECTORES

¡Para lexionar, liderar y gestionar!

OBJETIVO

•Generar un espacio de reflexión para los rectores sobre su historia personal, su rol como rector y el efecto de estos elementos en el manejo de la institution educativa.

•Facilitar conversaciones que fortalezcan el manejo de las relaciones dentro de la instituciòn educativa y las habilidades de liderazgo en el trabajo cotidiano, a partir del uso de herramientas sistemáticas en la gestión eductiva

COMPONENTES

Para fortalecer lo personal y lo socio afectivo

•Propiciar un espacio de reflexión sobre la forma de construir las relaciones interpersonales con otros miembros de la comunidad educativa para facilitar la creación de vínculos cercanos y positivos

Para fortalecer las competencias para el desarrollo de su actividad directiva

•Generar estrategias prácticas para facilitar de una manera respetuosa las relaciones con los maestros, padres de familia y los niños.

•Fortalecer los recursos y habilidades en los rectores para fomentar y reconocer las interacciones en los diferentes contextos sociales y educativas.

•Desarrollar en los rectores una comprensiòn integral del liderazgo orientada hacia reconocer las habilidades y recursos propios para el manejo productivo de los grupos, construyendo un lider facilitador de procesos y procedimientos.

Fortalecer las competencias para el desarrollo de su actividad directiva

•Abrir espacios en los cuales los rectores puedan expresar sus preocupaciones y recibir herramientas para fortalecer sus capacidades de liderazgo.

•Ofrecer alternativas de trabajo pedagógico y de manejo del grupo en el trabajo cotidiano.

•Proporcionar herramientas para establecer vínculos de colaboraciòn entre los maestros y con los padres de familia.

GRUPOS PROYECTADOS PARA EJECUCION DE TALLERES

¿ Por qué ?

- Son los aliados fundamentales de las secretarías de educación para el desarrollo de los planes territoriales.
  (son los líderes de la atención a los clientes)

- Son los que dirigen la prestación directa del servicio educativo a los estudiantes.
  (son los gerentes de los puntos de venta)

- Son los líderes institucionales de las comunidades educativas (docentes, padres y sector productivo y social)
  (son ejemplo de vida con sus actitudes y comportamientos)

¿ CÓMO ?

- ✓ Trabajo conjunto con la secretaría para motivar a los rectores.
- ✓ Reflexiones personales en grupos de 30 rectores en la ciudad principal de la entidad territorial.
- ✓ Enfoque en el desarrollo personal (eje de la política de bienestar)

RESULTADOS

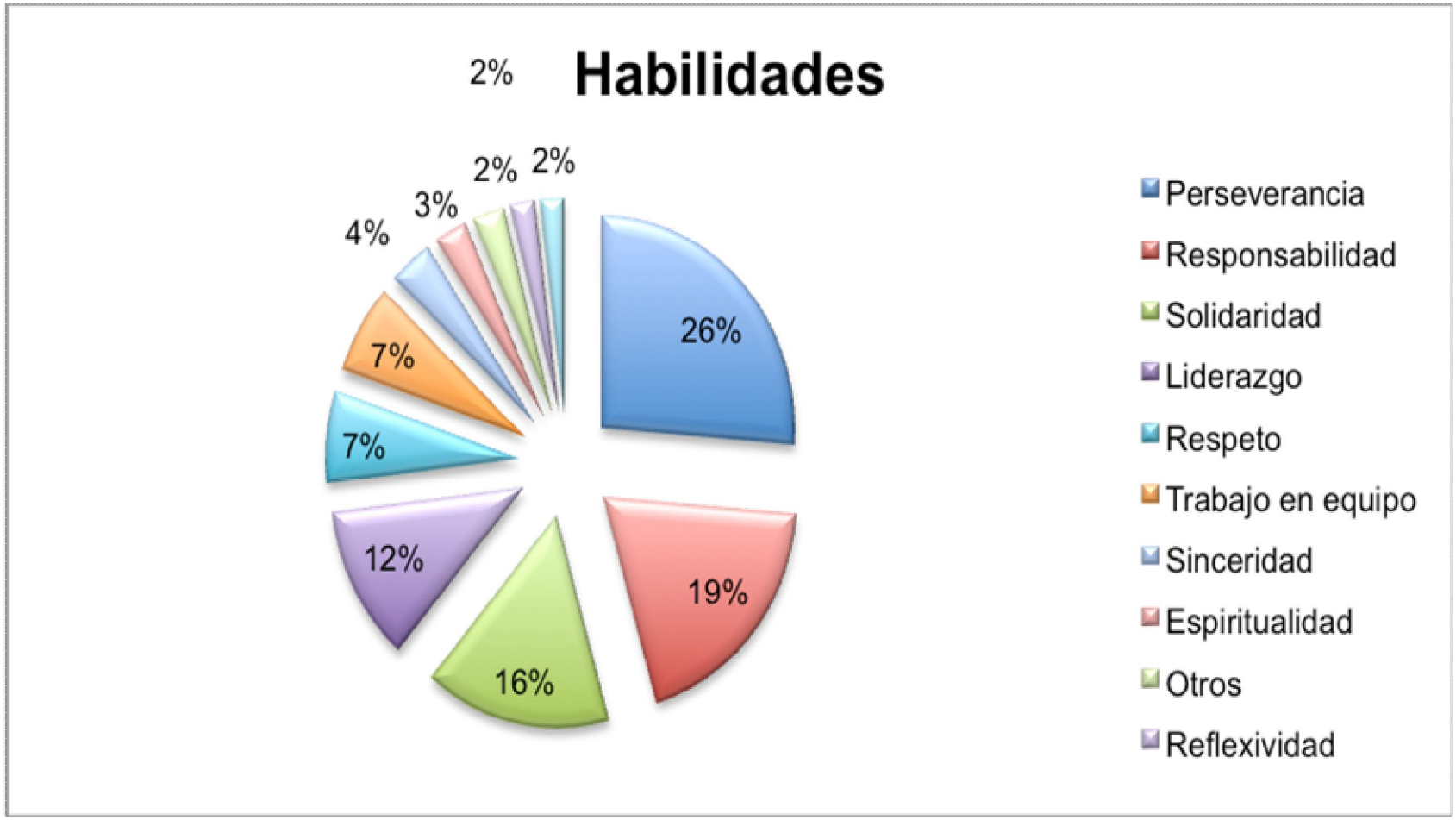
- ✓ Toma de conciencia de su valor personal y de su influencia en su comunidad educativa y en su entorno.

- ✓ Consolidación de una relación entre ellos orientada esencialmente a su fortalecimiento personal y mejoramiento continuo como líderes.

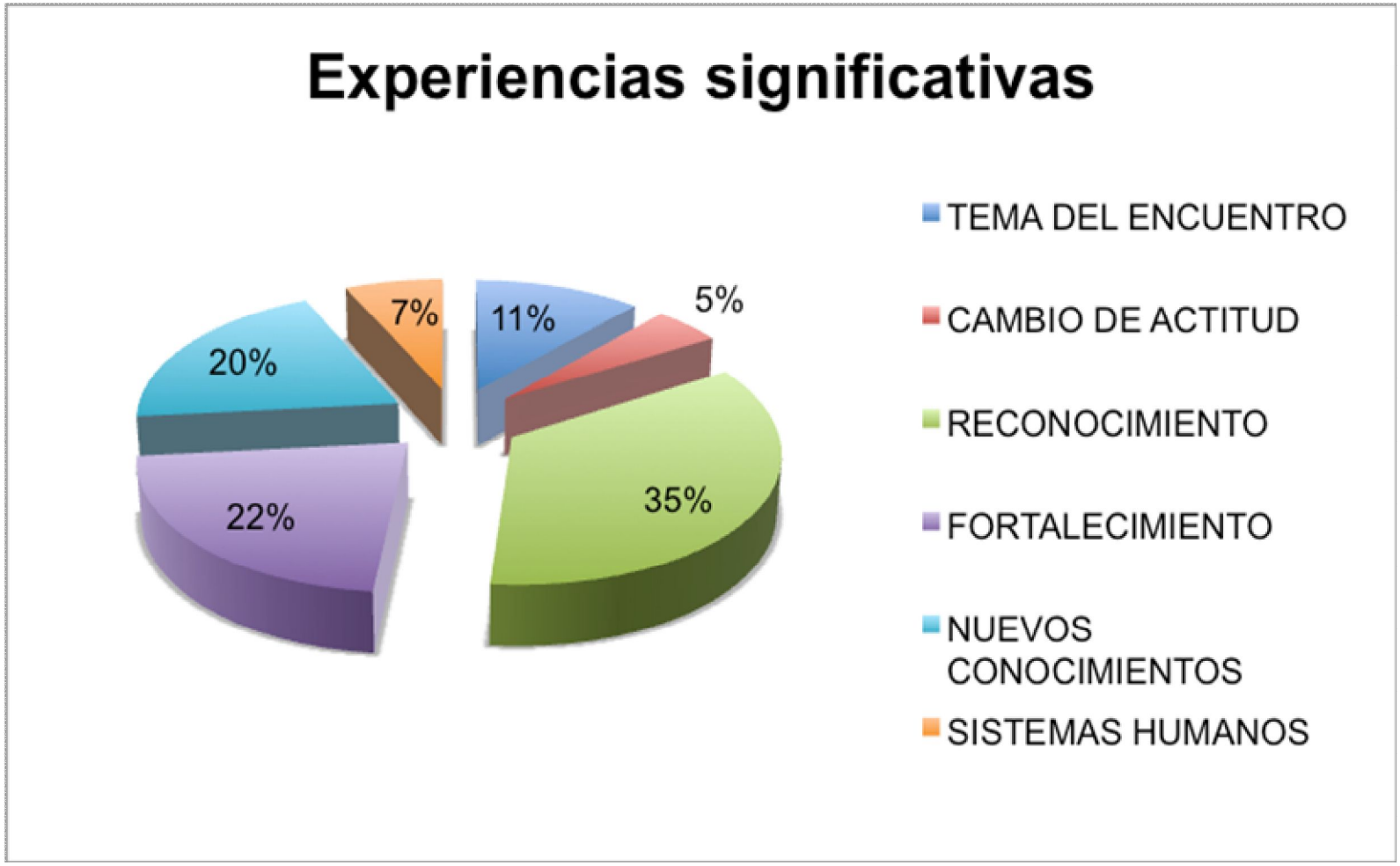
- ✓ Generación de ideas innovadoras para guiar su institución y fortalecer las relaciones de docentes y estudiantes.

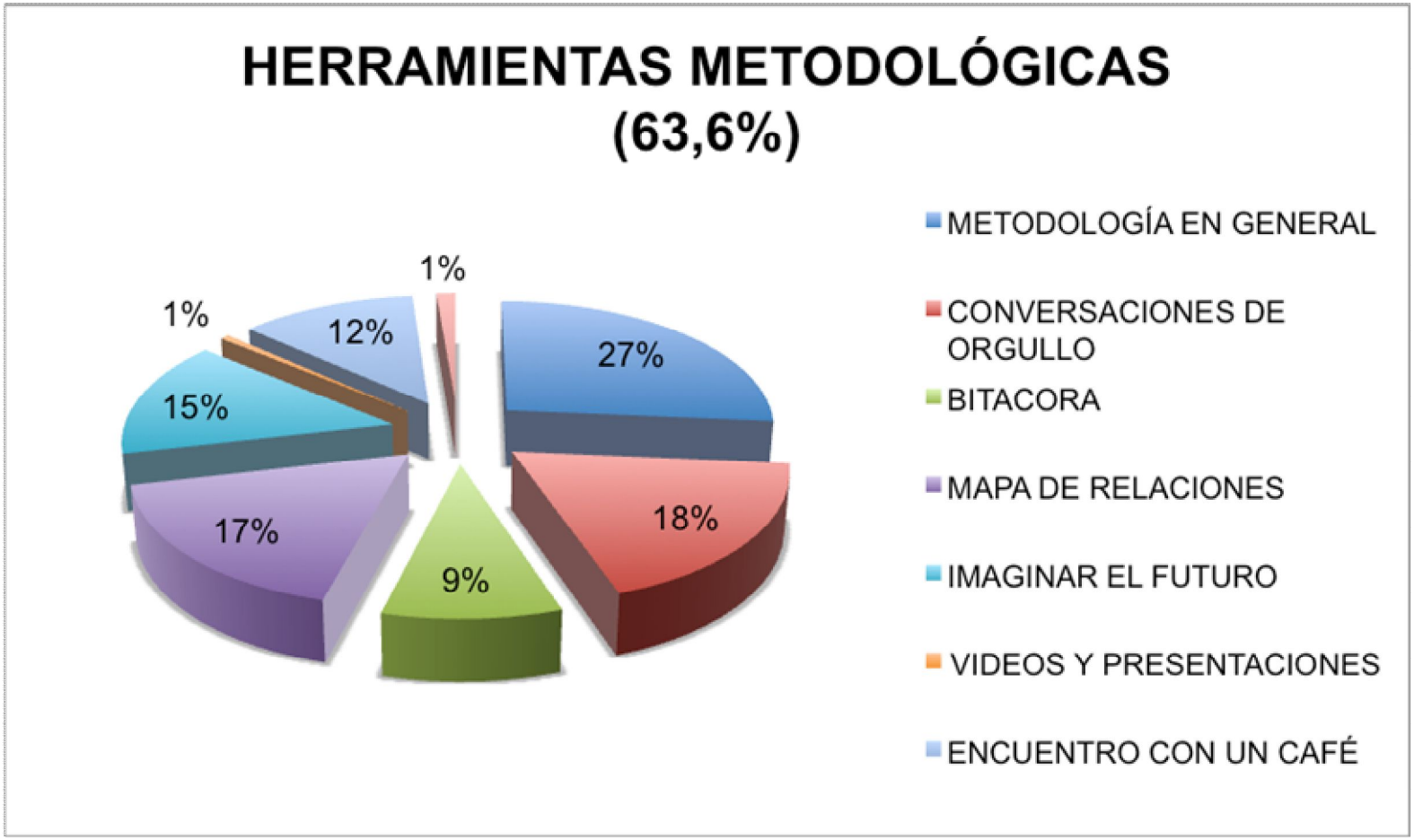
Total secretarías	Total rectores	Secretarías participantes	Rectores 2009
92	5785	13	588

Habilidades reconocidas por los participantes del encuentro.



Pregunta 1. ¿De la experiencia de estos dos días qué fue para usted lo más importante?





Herramientas Metodológicas.

Herramientas conceptuales puestas en acción.

TESTIMONIOS DE RECTORES

- *"El MEN se ha preocupado por lo que nosotros pensamos y sentimos."*
- *"Este encuentro nos despertó el entusiasmo."*
- *"Los seres humanos funcionan mejor cuando se les reconoce lo positivo, es necesario dar las gracias al docente por lo que logra y no solo regañarlo cuando se equivoca."*
- *"Hemos aprendido un nuevo camino para interactuar en las Instituciones educativas "*

revolución educativa

Cinco acciones que están transformando la educación en Colombia

GRACIAS

www.mineducacion.gov.co
www.colombiaaprende.edu.co

Ministerio de
Educación Nacional
República de Colombia

Libertad y Orden