



# educación de calidad

**EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD**

**Ministerio de  
Educación Nacional**  
República de Colombia



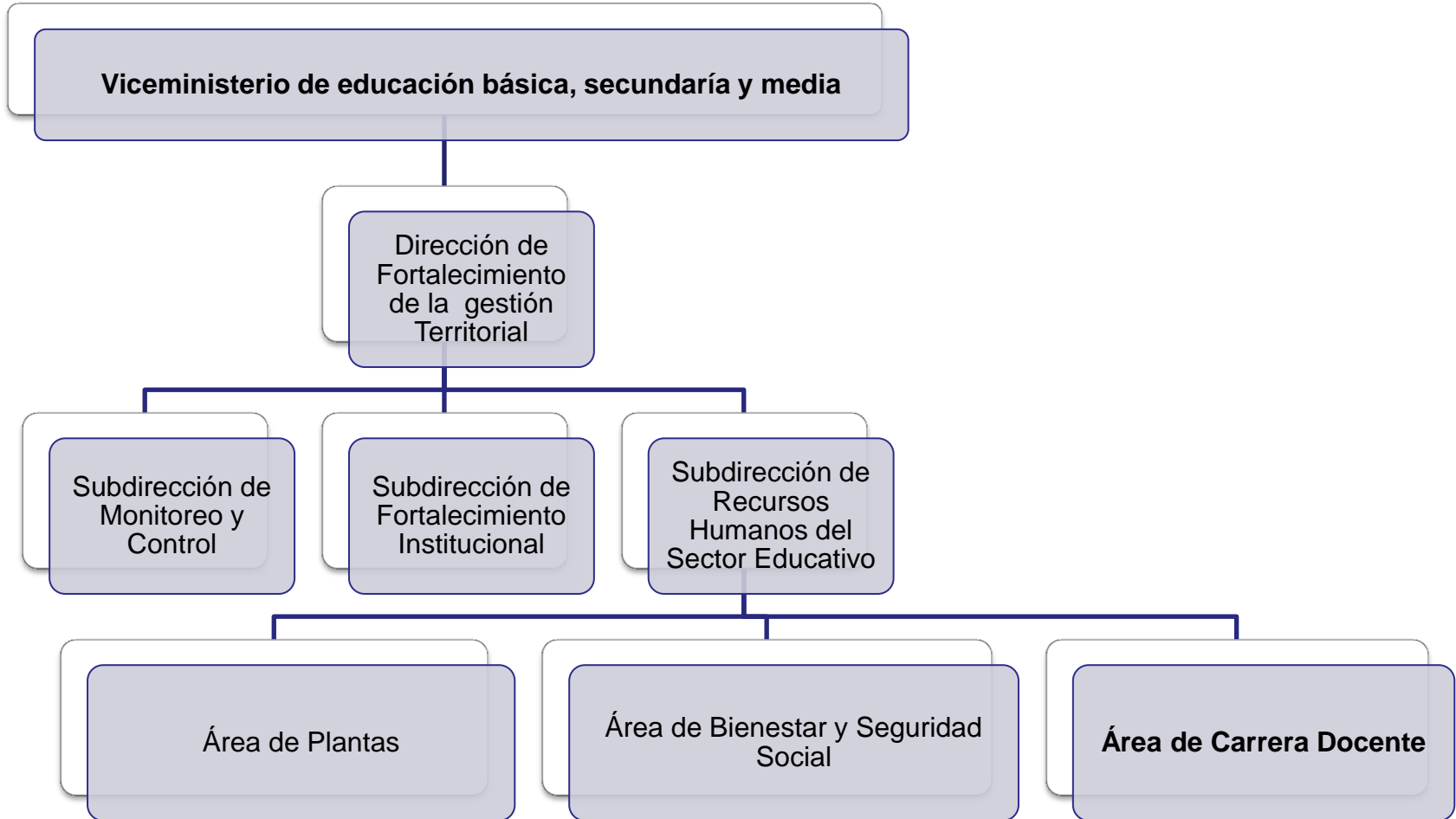
**Prosperidad  
para todos**

# ***Subdirección de Recursos Humanos del Sector Área de Carrera Docente***

---

***Anita Pico Hernández  
Coordinadora Área Carrera Docente  
Abril de 2012***

## Grupo Carrera Docente



## Grupo Carrera Docente

### Objetivo

- Orientar y fortalecer a las ET en la atención integral del recurso humano del sector educativo.

### Subproceso

- Apoyar la Administración de la Carrera Docente en las entidades territoriales

### Objetivo Especifico

- Coordinar y monitorear la administración de la carrera docente de los directivos docentes y docentes del sector educativo regidos por los decretos 1278 de junio de 2002 y 2277 de 1979

### Procedimiento

- Realizar seguimiento al ingreso de docentes y directivos docentes
- Coordinar la prueba de evaluación de competencias para ascenso en el escalafón docente o reubicación salarial.

## MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SED

### ▼ **MACROPROCESO**

- ▼ H. Gestión del talento humano
- ▼ H01. Administrar la planta de personal
- ▼ H02. Selección e inducción de personal
- ▼ H03. Desarrollo de personal
- ▼ H04. Administración de carrera
- ▼ H05. Manejo del fondo prestacional
- ▼ H06. Administración de la nómina
- ▼ H07. Administración de las hojas de vida



## **Normatividad que rige la carrera docente**

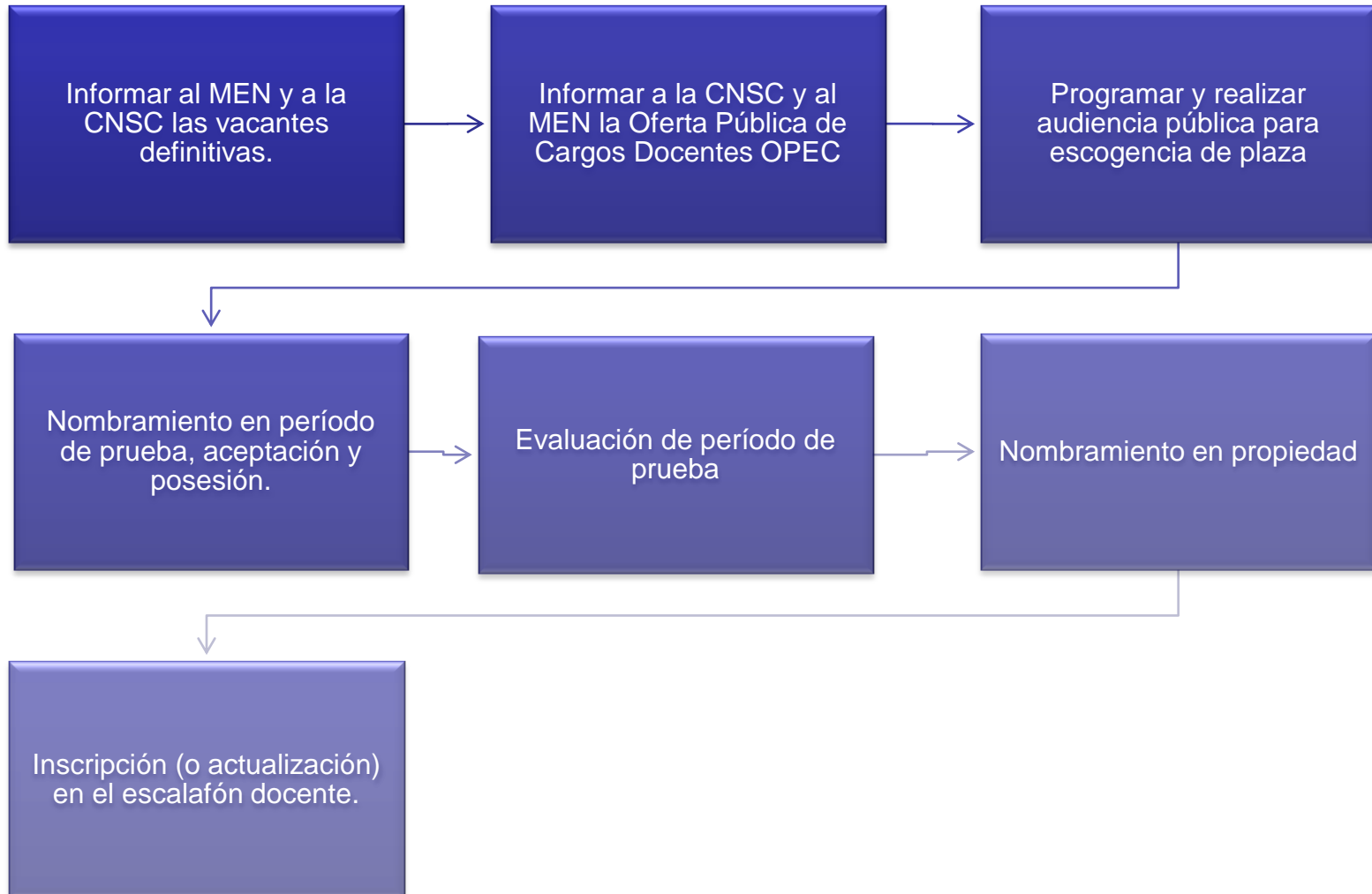
- ❖ Constitución Política de Colombia
- ❖ Ley 115 de 1994
- ❖ Ley 1297 de 2009
- ❖ Ley 715 de 2001
- ❖ Decreto 2277 de 1979
  - ❖ Decreto 259 de 1981
  - ❖ Decreto 709 de 1996
- ❖ Decreto ley 1278 de 2002
  - ❖ Decreto 3982 de 2006
  - ❖ Decreto 3782 de 2007
  - ❖ Decreto 2715 de 2009
- ❖ Ley 909 de 2004
  - ❖ Decreto 1227 de 2005

## **Temas de Carrera Docente en los que intervienen las Secretarías de Educación**

### **INGRESO:**

- ❖ Participar en las convocatorias a concursos docentes.
- ❖ Reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Docente – OPEC DOCENTES.
- ❖ Organizar y desarrollar la audiencia pública de escogencia de plaza.
- ❖ Nombrar, aceptar y posesionar en período de prueba.
- ❖ Evaluar el período de prueba de los directivos docentes y organizar el proceso de evaluación de los docentes: cronograma, responsables, etapas y definir instrumentos y escala.
- ❖ Nombrar en propiedad e inscribir o actualizar el escalafón.
- ❖ Inscribir y actualizar el registro público de carrera docente.

## Ingreso al Servicio Educativo Estatal





## **Participar en las convocatorias a concursos docentes.**

### **ACCIONES CLAVE:**

- Establecer la relación de cargos en vacancia definitiva, correspondiente a los niveles de preescolar, básica primaria y básica secundaria.
- Informar los cargos de los niveles preescolar, básica primaria y básica secundaria con vacancia definitiva a la Comisión Nacional del servicio Civil, para que ésta realice la convocatoria para la provisión.
- Hacer seguimiento al desarrollo del proceso de concurso docente, el cual es de responsabilidad de la Comisión Nacional del servicio Civil.

## **Reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Docente – OPEC DOCENTES.**

### **Acciones Clave**

- Una vez se cuente con listas de elegibles en firme, la Entidad Territorial debe verificar con sus rectores y directores de centro educativo, las necesidades del servicio de cada establecimiento, referidas a personal docente y los perfiles.
- Una vez determinadas las necesidades del servicio, se conformará la OPEC DOCENTE, la cual será remitida a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y al Ministerio de Educación Nacional.

## **Organizar y desarrollar la audiencia pública de escogencia de plaza**

### **Acciones Clave:**

- ❖ **Citación a la audiencia pública de selección de institución educativa:** Los elegibles serán citados por grupos conformados según las áreas ofertadas y en jornadas de mañana y tarde, a través de la página Web de la de la respectiva entidad territorial y de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con mínimo cinco (5) días de antelación a la Audiencia, especificando la ciudad, dirección del lugar y hora en donde se realizará.
- ❖ **Desarrollo de la audiencia:**
  - ❖ **Llamado de los participantes.** Los participantes en el proceso serán llamados en estricto orden de mérito, **para que cada uno seleccione en un término no superior a 3 minutos** la plaza de su preferencia. Las listas de elegibles se agotaran en estricto orden de ubicación, de acuerdo el nivel, ciclo, área de conocimiento o cargo directivo para el que se concursó.
  - ❖ **Selección de Institución Educativa.** El participante o la persona que lo represente deberá seleccionar la Institución Educativa de su preferencia dentro de las vacantes que al momento de su turno se ofrezcan, para lo cual deberá manifestar a través del micrófono dispuesto para el efecto, su nombre, área para la que concursó y plaza seleccionada.

## **Nombrar, aceptar y posesionar en período de prueba**

- ▼ **Nombramiento en Período de Prueba.** La entidad territorial certificada, una vez finalizado el proceso de escogencia de plaza en Institución Educativa por parte de los aspirantes, expedirá el Acto Administrativo de nombramiento en período de prueba, en la planta global del ente territorial, el cual se comunicará de conformidad con la normatividad legal vigente.
- ▼ **Posesión:** los servidores responsables de la secretaría de educación deberán:
  - ▼ Verificar el cumplimiento de la totalidad de los requisitos legales exigidos para tomar posesión del cargo.
  - ▼ Diligenciar el acta de posesión e imprimirla para la firma del nombrado y de la autoridad correspondiente (Gobernador o alcalde; Secretario de Educación o servidor público delegado).

## **Evaluar el período de prueba de los directivos docentes y organizar el proceso de evaluación de los docentes: cronograma, responsables, etapas y definir instrumentos y escala**

Esta evaluación se realiza a los directivos docentes y docentes nombrados y comprende tanto la evaluación de desempeño como la de competencias específicas.

Se aplica al finalizar el año académico de los docentes y directivos que ejercieron durante un periodo no inferior a cuatro (4) meses las funciones del cargo para el cual fueron nombrados como resultado del concurso de méritos. Sin embargo, si durante el mencionado año escolar no se alcanzaron los cuatro (4) meses establecidos como período de prueba, el educador será evaluado al finalizar el siguiente año escolar.

- ❖ Los responsables de aplicar la evaluación en período de prueba son:
- ❖ A los rectores y directores rurales en período de prueba los evalúa el gobernador o alcalde, o a quien éste haya delegado como el superior inmediato; mientras los rectores y directores rurales evalúan a los coordinadores y docentes.

La evaluación de período de prueba debe ser registrada en el Sistema Humano.

## **Nombramiento en propiedad e inscripción o actualización del escalafón**

Una vez en firme la evaluación del periodo de prueba, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera. las secretarías de educación deben producir el nombramiento en propiedad, con el cual se debe, además, ordenar la inscripción o actualización en el escalafón, de conformidad con los siguientes criterios:

- Ingreso a la carrera docente por primera vez: se aplican los criterios definidos en el artículo 21 del Decreto Ley 1278 de 2002.
- Los nuevos educadores que tengan título profesional no licenciado deben acreditar la terminación de un postgrado en educación o haber cursado un programa de formación pedagógica en los términos previstos en el Decreto 2035 de 2005, a fin de tramitar la inscripción en el escalafón.
- Si el educador cuenta con derechos de carrera en el marco del Decreto Ley 1278 y ha superado el período de prueba, el acto administrativo de nombramiento en propiedad debe ordenar la actualización en el escalafón docente.
- Si el educador ya viene con derechos de carrera en el marco del Decreto Ley 2277 de 1979, las secretarías deben reconocer el grado en el escalafón docente que detente el educador, independientemente de la entidad territorial de origen.

## Realizar los nombramientos provisionales y los encargos

### ▼ **En vacantes definitivas:**

Debe solicitarse autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil, tanto para la planta financiadas con recursos propios, como la financiada con recursos del Sistema General de Participaciones,

- ▼ En el caso de la provisión transitoria de empleos para directivos docentes, esta es posible únicamente mediante la figura del encargo; y en el caso de los docentes; mediante la figura del nombramiento provisional.

### ▼ **En Vacantes Transitorias:**

No se requiere autorización. Debe observarse el área de desempeño del docente que generó la vacancia transitoria.



## Permanencia

### **MEN**

Impartir orientaciones sobre el proceso de Evaluación de Desempeño. Prestar Asistencia Técnica y seguimiento a las SE. Consolidar y analizar resultados. Orientar el mejoramiento de los procesos con base en los resultados.

### **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN**

Organizar y divulgar el proceso, Prestar asistencia técnica a los evaluadores, Verificar la efectiva y oportuna realización de la Evaluación, Analizar los resultados como insumo para la implementación de planes de mejoramiento.

### **EVALUADOR**

Promover un ambiente de confianza y respeto, Valorar las evidencias. Notificar el resultado final. Concertar un plan de desarrollo personal y profesional. Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos. Entregar a las SE los resultados finales

### **EVALUADO**

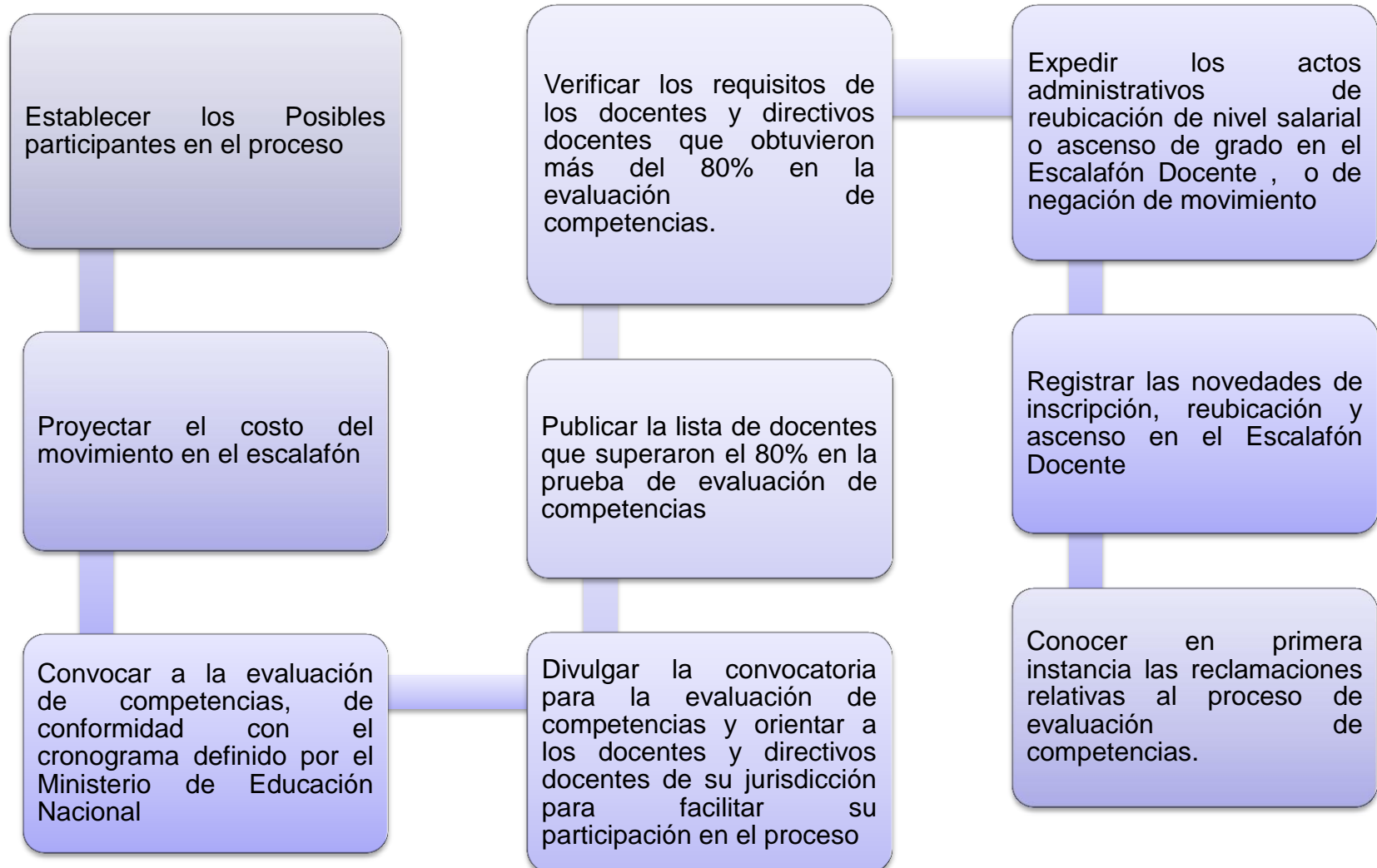
Informarse sobre el proceso de evaluación. Participar en el proceso y facilitar su desarrollo. Aportar oportunamente evidencias. Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral. Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional.



## **Realizar la evaluación ordinaria de desempeño de directivos docentes y coordinar las etapas del proceso de evaluación para docentes**

- ❖ Organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en su jurisdicción:
- ❖ Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- ❖ Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando haya omisiones.
- ❖ Analizar los resultados de la evaluación de su entidad territorial, que servirán de insumo para el diseño e implementación de planes de apoyo al mejoramiento.
- ❖ Presentar a la comunidad educativa, al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información consolidada de los resultados correspondientes a su entidad territorial, en los términos que éstos definan.
- ❖ Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.

# Evaluación de Competencias



# Decreto 2277 de 1979

## Escalafón

### Inscripción

El Escalafón Nacional Docente cuenta con 14 grados salariales (identificados por los números 1 a 14) en el cual los educadores titulados pueden inscribirse directamente, de acuerdo con el título que hayan aportado en los términos que establece el artículo 10º del Decreto 2277 de 1979, por un lado, y el artículo 1º del Decreto 259 de 1981, por el otro.

### Ascenso:

Una vez el educador se encuentra inscrito en el Escalafón Nacional Docente de acuerdo con el título aportado, puede empezar a ascender siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece el artículo 10 del Decreto 2277 de 1979.

## **Requisitos para el ascenso docentes 2277/79**

- ❖ **Tiempo de Servicio:** En relación con el tiempo de servicio, la norma señala que éste puede ser continuo o discontinuo y laborado en establecimientos educativos oficiales o no oficiales, aprobados por el Ministerio de Educación Nacional (secretarías de educación). (artículos 10 y 11 Decreto 2277 de 1979, reglamentados por los artículos 7 y 10 del Decreto 259 de 1981 y modificado por el inciso 4 del artículo 24 de la Ley 715 de 2001).
- ❖ **Capacitación:** Para ascenso a los grados impares, los licenciados, bachilleres pedagógicos y tecnólogos en educación, requieren además del tiempo de servicio, 5, 6, o 7 créditos mientras para los grados pares solo requieren tiempo de servicio.
- ❖ En cambio los profesionales, normalistas superiores, expertos y técnicos en educación, además del tiempo de servicio requieren, para los grados pares, 5, 6 o 7 créditos, y para los grados impares solo requieren tiempo de servicio.
- ❖ Cada crédito corresponde a 45 horas de capacitación autorizada por el comité de capacitación docente de cada ente territorial.

## **Ascenso por Homologación de Estudios**

- ▼ Existe la posibilidad de ascender por estudios superiores, homologando dichos estudios por tiempo de servicio. A los educadores con título docente y los profesionales con título universitario diferente al de licenciado, que obtengan un título de postgrado en educación u otro título universitario de nivel profesional debidamente reconocido por el Gobierno Nacional, en una carrera que ofrezca un mejoramiento académico dentro del área de su especialización, se les reconocerán tres (3) años de servicios para efectos de ascenso en el escalafón.
- ▼ También existe un estímulo para cursos de capacitación, dispuesto en el artículo 19 del Decreto 709 de 1996:

«Los bachilleres pedagógicos y los normalistas superiores que adelanten programas de formación de pregrado en educación, podrán hacer valer, por una sola vez, la formación parcial correspondiente a dos (2) semestres o a un (1) año académico completo, siempre y cuando los haya aprobado, como requisito de capacitación para el ascenso al grado inmediatamente siguiente del Escalafón Nacional Docente que exija curso, de acuerdo con su título.» (se hace extensivo a los licenciados o profesionales escalafonados que adelanten programas de formación de postgrado en educación)

## **ROL DE LOS RECTORES O DIRECTORES EN LA CARRERA DOCENTE**

### **▼ Definición de vacantes definitivas y perfil del cargo:**

Es el primer responsable de determinar la existencia de una vacante definitiva y, en consecuencia, establecer el perfil del cargo que deba someterse a selección de mérito.

### **▼ Evaluación del período de prueba**

Para esta actividad se requiere de un alto grado de transparencia , por cuanto debe garantizar que las personas más aptas para prestar el servicio educativo sean quienes pasen el período de prueba.

### **▼ Evaluación ordinaria de desempeño**

Tiene como competencia realizar la evaluación anual ordinaria de desempeño de los directivos y docentes que laboran en su establecimiento educativo, cuyos resultados deben ser la base para diseñar planes de mejoramiento, programas de formación y capacitación, perfeccionamiento y profesionalización de la función docente; así como para el redireccionamiento del proyecto educativo institucional.



# educación de calidad

**EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD**

**Ministerio de  
Educación Nacional**  
República de Colombia



**Prosperidad  
para todos**