



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA
Facultad de Educación

70
años

Guía Orientadora

para el participante

Proceso de evaluación para
el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial
de los educadores 2024

Para el cargo de coordinador

Tabla de contenido

1. Presentación	3
2. Introducción al proceso de evaluación	4
3. Instrumentos de la evaluación	5
3.1. Prueba pedagógica.....	6
3.2. Autoevaluación del desempeño	11
3.3. Valoración de la experiencia del educador.....	12
3.4. Valoración de la zona de desempeño	13
3.5. Valoración de movimientos en el escalafón docente	15
4. Condiciones para la presentación de la prueba pedagógica.....	17
4.1. Generalidades	17
4.2. Documentos válidos para identificación en la presentación de la prueba	19
4.3. Prohibiciones durante el desarrollo de la prueba	20
4.4. Se entiende como fraude o intento de fraude alguno de los siguientes eventos	21
4.5. Otras causales de invalidación de la prueba	21
5. Prueba pedagógica para el cargo de coordinador	22
6. Resultados, reclamaciones y publicación de la lista de candidatos para ascenso o reubicación de quienes superaron la evaluación.....	28
Glosario	31
Referencias	32

1. Presentación

El Decreto 1278 de 2002 que expide el Estatuto de Profesionalización Docente, en su artículo primero, define “las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes” (párr. 1).

En ese sentido, el Proceso de evaluación para el ascenso o reubicación del nivel salarial de los educadores oficiales estipulado en la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, se presenta como un mecanismo garante de la calidad educativa. Allí se establecen las reglas, estructura y cronograma para el proceso de evaluación voluntaria que tratan el artículo 35 y el numeral 2 del artículo 36 del Decreto 1278 de 2002, para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los educadores oficiales regidos por dicha norma, proceso que comenzó en el 2023 y tendrá su fase de desarrollo en el 2024.

El país tiene el reto de reconocer las capacidades y cualidades de sus maestros y maestras, por eso, el Ministerio de Educación Nacional avanza en la convocatoria para el ascenso y reubicación salarial de más de cien mil educadores de Colombia. Con este objetivo, fue seleccionada la Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia, dada su trayectoria y reconocimiento de 70 años, ofreciendo programas de pregrado y posgrado de alta calidad, respaldados por 20 grupos de investigación clasificados por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Con su experiencia, la Facultad de Educación realiza el diseño, aplicación y reporte de resultados de la prueba del Proceso de evaluación de ascenso y reubicación salarial de los educadores regidos por el Decreto 1278 de 2002, aportando rigor y transparencia a la convocatoria para que la educación siga siendo un proyecto colectivo, para la excelencia académica y con alto compromiso social.



2. Introducción al proceso de evaluación

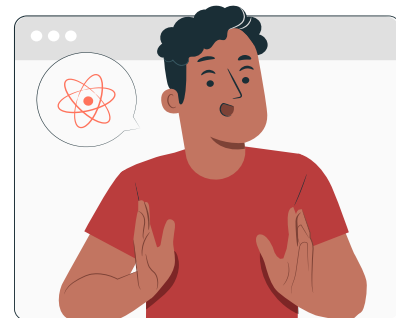


¿A quién se va a evaluar? La prueba será aplicada en 86 municipios del país a una población estimada de más de 100 000 educadores, distribuidos entre docentes de aula, rectores, coordinadores y docentes orientadores. Al ser una prueba de ascenso de grado o reubicación de nivel salarial en el escalafón docente, se evaluará a maestros en ejercicio del cargo, con derechos de carrera, inscritos en el Escalafón Docente, con experiencia de más de 3 años de servicio y que hayan obtenido una calificación mínima del sesenta por ciento (60 %) en las últimas dos evaluaciones anuales de desempeño presentadas.

¿Cuál es el propósito de la evaluación? La evaluación para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente consiste en un proceso de reflexión e indagación, orientado a identificar, en su conjunto, las condiciones, los aciertos y las necesidades en las que se realiza el trabajo de los docentes de aula, directivos docentes y orientadores. Esto con el objeto de incidir positivamente en la transformación de su práctica educativo pedagógica, su mejoramiento continuo, sus condiciones, así como favorecer los avances en los procesos pedagógicos y de educación en las instituciones.

¿Qué se va a evaluar? Esta prueba se ocupará de evaluar las competencias de los educadores, tal y como lo indica el artículo 35 del Decreto 1278 de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente:

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 se hará con carácter voluntario para los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente que pretendan ascender de grado en el Escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado. (p.8)



Esta evaluación tendrá un enfoque cualitativo, que estará centrado en la valoración de la experiencia y la labor del educador en el aula o en los diferentes escenarios en los que se ponga en evidencia su capacidad de interactuar con los actores de la comunidad educativa. Se compone de 5 instrumentos, entre ellos la prueba pedagógica.

Los criterios y componentes de la prueba han sido descritos en la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, mencionados también en la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF) en su versión de la Resolución 22453 de 2016 del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y para los cuales el ICFES (2018) construyó la matriz de desempeños. Estos últimos han sido ajustados en el 2024 por el equipo académico de construcción de la prueba de la Universidad de Antioquia y aprobados por el MEN.

3. Instrumentos de la evaluación

En el artículo octavo de la Resolución 025624 de 2023 se dan a conocer los instrumentos que hacen parte del proceso evaluativo de carácter voluntario, a saber:

1. Prueba Pedagógica.
2. Autoevaluación del desempeño.
3. Valoración de experiencia.
4. Valoración de zona de desempeño
5. Valoración de movimientos en el escalafón docente.



Dichos instrumentos son divididos en dos tipologías: los numerales 1 y 2 están asociados a una prueba escrita desarrollada mediante un cuadernillo de preguntas con su respectiva hoja de respuestas —desarrollado por la Universidad de Antioquia— y los numerales 3, 4 y 5 están asociados a la historia laboral del educador, pues en ellos se considera la valoración de su experiencia, zona de desempeño y movimiento en el escalafón.



Tabla 1

Puntajes máximos por tipo de instrumento

N.º	Instrumento	Puntaje máximo	Competencia
1	Prueba Pedagógica	45	Universidad de Antioquia (UdeA)
2	Autoevaluación del desempeño	5	
3	Valoración de experiencia	20	Entidad Territorial Certificada en Educación (ETC)
4	Valoración de zona de desempeño	15	
5	Valoración de movimientos en el escalafón docente	15	
Puntos máximos posibles		100	

Como puede evidenciarse, los instrumentos de experiencia (numeral 3), zona de desempeño (numeral 4) y movimientos en el escalafón docente (numeral 5), representan una sumatoria de 50 puntos de la evaluación, de ahí la importancia y la responsabilidad asignadas a las Entidades Territoriales Certificadas en Educación (ETC), quienes deben de verificar, actualizar y acreditar la información de estos tres instrumentos. Por ende, las reclamaciones y verificaciones que correspondan a los numerales 3, 4 y 5 deben realizarse ante las ETC.

A continuación, se realiza la descripción de cada uno de los instrumentos.

3.1. Prueba pedagógica

En correspondencia al artículo noveno de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, los educadores participantes de la evaluación voluntaria para el ascenso y reubicación en el escalafón docente deberán presentar una prueba de carácter pedagógico, en la modalidad escrita, la cual será diseñada, aplicada y calificada por una Institución de Educación Superior con acreditación de alta calidad y que cuente con una Facultad de Educación (p. 6).

Tomando como referencia el manual de funciones, requisitos y competencias para cargos docentes y directivos docentes



del sistema especial de carrera docente (Resolución 03842 de 18 de marzo de 2022) y los indicadores de desempeño propuestos desde la ECDF (2016), la prueba pedagógica se propone valorar el desempeño de los educadores en distintos aspectos de su práctica pedagógica. Para ello, se emplea la evaluación por indicadores de desempeño, en la cual se mide el desarrollo de una competencia o apropiación de conocimiento de una persona en determinado aspecto. Desde esta perspectiva, se permite el uso de situaciones que contextualicen el planteamiento de una pregunta o enunciado con el ánimo de lograr evidenciar el nivel de desempeño de la persona. En cada aspecto evaluativo se establecen cuatro niveles de desempeño, los cuales están representado por una serie de conductas o acciones ilustrativas que deben evidenciarse en cada una de las opciones de respuestas de las diferentes preguntas. En el presente modelo de evaluación estos niveles de desempeño se establecen para cada indicador a evaluar.

Los niveles de desempeño se definen como descriptores de las prácticas pedagógicas. En otras palabras, un desglose de características para la valoración cualitativa del desempeño del educador definidas en cuatro niveles: avanzado, satisfactorio, mínimo e inferior, que, en orden descendente, presentan descripciones generales que permiten identificar, en cuanto a prácticas docentes, cómo los educadores desarrollan las actividades. Es decir, describen comportamientos y cualidades de las acciones que se esperan de los educadores en cada uno de los aspectos evaluados. Las características de cada uno de los niveles de desempeño son:

En la ECDF, el ICFES (2018) conceptualizó para esta evaluación los niveles de desempeño de la siguiente manera:





Tabla 2

Niveles de desempeño y su definición

Nivel de desempeño	Descripción
Avanzado	En este nivel se reúnen las cualidades y conductas esperadas en los educadores que en su ejercicio son excelentes. Los descriptores establecidos dan cuenta de la capacidad y las habilidades del educador para utilizar los recursos disponibles en los procesos de enseñanza y para facilitar la apropiación de los saberes, comprender el entorno e interactuar en su cotidianidad con estudiantes, pares y padres de familia en el desarrollo de la visión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y, por lo tanto, establecer vínculos reales entre la institución y la comunidad.
Satisfactorio	En este nivel se describen las conductas y habilidades de los educadores que denotan un dominio apropiado de conocimientos, habilidades y destrezas escolares que no alcanzan lo establecido en el nivel avanzado. Lo anterior no significa que la calidad de su desempeño esté asociada con comportamientos no deseables en el ejercicio de sus funciones específicas. En general, describen a un educador con un nivel de compromiso adecuado con el proceso educativo, que se interesa por su entorno, pero que es susceptible a mejorar.
Mínimo	Este nivel describe las conductas y habilidades que se asocian al cumplimiento mínimo de los objetivos esperados en la gestión como educador. Describe aquellos educadores ubicados, frente a sus colegas, en un nivel más bajo en términos de calidad o cantidad que el definido como satisfactorio y quienes deben fortalecer el aspecto evaluado.
Inferior	En este nivel se describe la ausencia de conductas o habilidades definidas en el nivel avanzado. Está asociado a profesionales que requieren un proceso de fortalecimiento mayor en el aspecto evaluado para mejorar su eficiencia en la gestión de sus funciones.

Aspectos metodológicos de la prueba pedagógica. La prueba se realizará en una sola jornada con una duración de 4 horas. Puede tener entre 92 y 96 preguntas, según la prueba específica que presente el educador.

Tabla 3

Cantidad de preguntas según prueba pedagógica

Prueba	Número de preguntas
Rector o director rural	96
Coordinador	96
Docente orientador	96
Docente de aula preescolar	92
Docente de aula primaria	92
Docente de aula secundaria	92

Cada pregunta tiene 3 apartados: una (1) situación o contexto, un (1) enunciado o pregunta y cuatro (4) opciones de respuesta. En la situación se presenta un contexto o caso hipotético del cual se desprende el problema o pregunta que presenta el enunciado. Frente a ello, cada uno de los educadores deberá responder, cuál es la opción que mejor representa lo que sería su actuación si se viera enfrentado a tal situación.

Es importante resaltar que, no hay opciones de respuesta correctas o incorrectas, en este caso cada una de las opciones de respuesta representa un nivel de desempeño que puede ser mínimo, inferior, satisfactorio o avanzado. A continuación, un ejemplo de las preguntas que el examinado deberá contestar.





Tabla 4

Ejemplo de tipo de preguntas de la prueba

Criterio:	Ambiente en el aula		
Componente:	Dinámicas del aula		
Aspecto a evaluar:	El docente comprende la necesidad de promover entornos seguros para el aprendizaje y la convivencia		
Avanzado	Satisfactorio	Mínimo	Inferior
El docente promueve entornos seguros para el aprendizaje de sus estudiantes y la convivencia en las aulas	El docente comprende la importancia de los entornos seguros para el aprendizaje de sus estudiantes, por lo que promueve la sana convivencia en las aulas	El docente comprende, pero no promueve entornos seguros para el aprendizaje de sus estudiantes y la convivencia en las aulas	El docente no comprende, ni promueve entornos seguros para el aprendizaje de sus estudiantes y la convivencia en las aulas

Ejemplo de pregunta.

Un docente, director de un grupo de básica secundaria, recibe al inicio de la clase una carta de una de sus estudiantes. En la carta, la estudiante expresa que se siente triste e irrespetada debido a las expresiones negativas y despectivas de un compañero del mismo grupo, quien le hace comentarios ofensivos sobre su país de origen y su género. Además, la estudiante menciona que algunos de sus compañeros están comenzando a imitar este tipo de conductas. El docente ha decidido abordar esta situación durante sus clases, ya que este tipo de comportamiento se está volviendo cada vez más frecuente entre los estudiantes de la institución. Asimismo, considera fundamental tratar el tema del trato discriminatorio en los proyectos pedagógicos que se implementan en la escuela.

Con el fin de promover un entorno seguro para el aprendizaje, el docente debe

- A. hacer un llamado de atención al estudiante involucrado y pedirle que no vuelva a repetirse este tipo de comportamiento, pues no tiene por qué tratar mal a sus compañeras. (Mínimo)
- B. generar espacios de diálogo con los estudiantes y reflexionar sobre estas agresiones, sus consecuencias y la importancia del respeto mutuo, así como promover acuerdos y estrategias para la sana convivencia. (Avanzado)
- C. solicitar al estudiante relacionado en la carta aclarar la situación y realizar una reflexión en el grupo, en la cual se enfatice en la necesidad de respetar a los demás, sin importar las diferencias de género o nacionalidad. (Satisfactorio)
- D. hablar con la estudiante y decirle que de volver a repetirse la situación le informe para hacerle un llamado de atención a los estudiantes que la están irrespetando con sus comentarios. (Inferior)



3.2. Autoevaluación del desempeño

En el artículo décimo de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023 se concibe la autoevaluación de desempeño como un instrumento compuesto por diferentes tipos de preguntas. Esta tiene como objetivo que el educador establezca una calificación frente a su desempeño, en la cual tenga en cuenta sus funciones y las actividades propias de su quehacer.

La calificación de este instrumento, independientemente del cargo o nivel, se expresará en una escala de valoración que va desde 0,00 puntos hasta un máximo de 5,00 puntos, en la cual la puntuación máxima dará cuenta de la mejor autoevaluación del desempeño del educador. Este instrumento será diseñado y aplicado por la Institución de Educación Superior y se realizará como un cuestionario adicional. La valoración asignada por cada educador será respetada por la Institución de Educación Superior y no será modificada (p.8).

La autoevaluación constituye un ejercicio reflexivo y objetivo en el cual el educador examina críticamente su propia práctica y su contribución al proceso educativo. Se trata de **un momento de autoanálisis** profundo que permite identificar fortalezas, áreas de mejora y establecer metas para el crecimiento profesional.

Para ello, el examinado encontrará una escala de valoración tipo likert con 20 preguntas para autoevaluarse, en ella cada una de las opciones tiene un valor asignado. La puntuación final será el resultado de las puntuaciones de los diferentes ítems evaluados, como lo establece el artículo mencionado. Esta calificación única e inamovible reflejará la valoración reflexiva del propio educador sobre su desempeño.



3.3. Valoración de la experiencia del educador

En el artículo décimo primero de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, se concibe la valoración de la experiencia del educador como un reconocimiento meritorio al tiempo de servicio y a los años de ejercicio de la profesión docente, desde el primer nombramiento en periodo de prueba. La calificación de este instrumento, independientemente del cargo o nivel, se expresará en una escala de valoración que va desde 14,00 puntos hasta un máximo de 20,00 puntos, asignables con base en la siguiente Tabla 5.

Tabla 5

Valoración de la experiencia del educador

Años de servicio	Puntos
15 años cumplidos o más	20,00
Desde 11 años cumplidos hasta 14 años, 11 meses y 30 días	18,00
Desde 7 años cumplidos hasta 10 años, 11 meses y 30 días	16,00
Desde 3 años cumplidos hasta 6 años, 11 meses y 30 días	14,00

Para garantizar la ponderación y calificación correcta de este instrumento, las ETC deberán actualizar la información correspondiente en el Sistema Gestión de Recursos Humanos. Dicha actualización deberá realizarse hasta antes de la fecha de vencimiento para la inscripción en el proceso de evaluación, so pena de compulsar copias a las autoridades competentes para que inicien las investigaciones que correspondan por el incumplimiento de tal deber (p.8)

Los educadores que tengan reclamaciones o solicitudes de verificación que correspondan a la valoración de la experiencia deberán dirigirlas a las ETC.

Desde la expedición de la Resolución 025624 de 2023, se han enviado orientaciones a las ETC para que adelanten la actualización en los sistemas de información de los instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón docente.

Con la precisión anterior, y ya en términos del cronograma del proceso fijado en la Resolución 5829 de 2024, se fija la etapa de consulta y observaciones de los educadores ante su ETC, de la información sobre experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón y de respuesta a las observaciones por parte de las ETC.

Una etapa durante la cual la ETC deberá consolidar la información mencionada de cada uno de los educadores o educadoras habilitados en el proceso.

En este punto, es necesario precisar que una vez la ETC consolide la información de los instrumentos debe publicar dicho listado para que los educadores puedan presentar las observaciones que correspondan, a fin de asegurar que los datos correspondan a cada educador o educadora según registra su historia laboral. La ETC adelantará la etapa de respuesta a las observaciones del educador o educadora frente al listado de información de los instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón. Una vez resueltas las observaciones, la ETC deberá remitir al MEN la base de datos con la información definitiva de los instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón.

¿Cuáles son los extremos para tener en cuenta al determinar el tiempo de experiencia?

El tiempo de experiencia se determinará desde la fecha de la primera posesión hasta la fecha de la etapa de envío la base de datos por parte de la ETC al MEN. Como mencionamos anteriormente, en ella se incluirán lo referente a los instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón, que aparece en el cronograma del proceso. Este punto de corte se estableció en el parágrafo primero del artículo cuarto de la Resolución 5829 de 2024, por el cual se modificó el artículo octavo de la Resolución N.º 025624 de 2023.

¿Qué tiempo se contabiliza para determinar la experiencia? Se contabilizará únicamente el tiempo de servicio activo. No se tendrá en cuenta el tiempo durante el cual el educador o educadora haya permanecido en situaciones administrativas que lo hayan separado temporalmente del servicio activo o de sus funciones, acorde con los términos de los literales b) y c) del artículo 50 del Decreto 1278 de 2002 y del inciso primero del artículo 11 de la Resolución 025624 de 2023.

3.4. Valoración de la zona de desempeño

En el artículo décimo segundo de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, se concibe la valoración de la zona de desempeño como un criterio de equidad y reconocimiento meritorio del ejercicio del cargo docente en lugares con mayor dificultad de acceso por condiciones geográficas. Por lo tanto, se otorgará una valoración en relación con la zona en la que se ubica la sede educativa en donde se desempeña el educador.

La calificación de este instrumento, independientemente del cargo o nivel, se expresará en una escala de valoración que va desde 12,00 puntos hasta un máximo de 15,00 puntos, asignables con base en la Tabla 6.

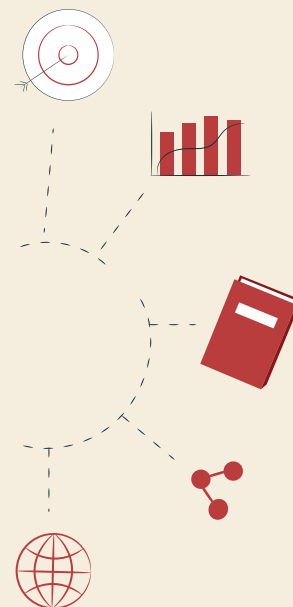
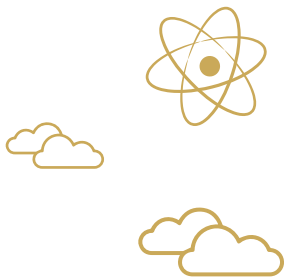




Tabla 6

Valoración de la zona de desempeño

Zona de desempeño	Puntos
Zona rural de difícil acceso	15,00
Zona rural de no difícil acceso	14,00
Zona urbana de municipios no certificados	13,00
Zona urbana de municipios y distritos certificados	12,00



Para conocer la definición de cada una de las zonas de desempeño indicadas, se debe consultar lo dispuesto en el artículo 12 de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023. La información sobre la zona de desempeño debe ser verificada, actualizada y acreditada por las ETC. Así, los educadores que tengan reclamaciones o solicitudes de verificación que correspondan a esta valoración deberán dirigirlas a la ETC respectiva.



¿Cuál es el punto de corte para determinar en qué zona se encuentra el educador y con base en ello asignar el puntaje de este instrumento? La fecha de corte de este instrumento es la etapa de envío de la base de datos con la información definitiva de los instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón, que aparece en el cronograma del proceso. De ello están encargadas las ETC, quienes enviarán la información al MEN. Este punto de corte se estableció en el párrafo primero del artículo cuarto de la Resolución 5829 de 2024, por la cual se modificó el artículo octavo de la Resolución N.º 025624 de 2023. Esto significa que se asignará el puntaje correspondiente a la zona de desempeño en que se encontraba el educador a la fecha de la etapa de envío de la base de datos, la cual aparece en el cronograma de la Resolución 5829 de 2024.

¿Si el educador o educadora en el ejercicio de sus funciones se desempeña en varias zonas que puntaje se le asigna? A los educadores, que por el ejercicio de sus funciones se desempeñen alternadamente en más de una zona, les será asignada la calificación de su zona mejor puntuada.

3.5. Valoración de movimientos en el escalafón docente

En el artículo décimo tercero de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, se concibe la valoración de movimientos en el escalafón docente como un reconocimiento meritorio al ejercicio de la profesión docente por parte de educadores que han tenido menos oportunidades, o directamente no las han tenido, de ascender de grado o reubicarse de nivel salarial. Por ello, se tomará el número de movimientos en el escalafón docente como una variable evaluativa, para lo cual se contabilizarán los realizados en cumplimiento del artículo 35 del Decreto 1278 de 2002.

La calificación de este instrumento, independientemente del cargo o nivel, se expresará en una escala de valoración que va desde 7,00 puntos hasta un máximo de 15,00 puntos, asignables con base en la Tabla 7.

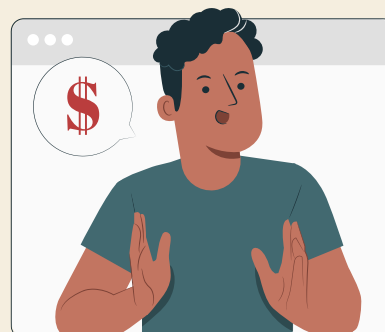


Tabla 7

Valoración de movimientos en el escalafón docente

Número de movimientos en el escalafón docente	Puntos
Cero (0)	15,00
Uno (1)	13,00
Dos (2)	11,00
Tres (3)	9,00
Cuatro (4)	7,00

La información necesaria para emitir esta valoración será tomada del Sistema de Gestión de Recursos Humanos y Nómina, implementado en el marco del proyecto de modernización de las Secretarías de Educación o ETC. Por lo tanto, los educadores que tengan reclamaciones o solicitudes de verificación que correspondan a esta valoración, deberán dirigirlas a ETC.





¿Cuál es el puntaje de corte para determinar el número de movimientos del educador o educadora en el escalafón y con base en ello asignar el puntaje de este instrumento?

La fecha de corte de este instrumento es la etapa de envío de las ETC al MEN de la base de datos con la información definitiva de los instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón, que aparece en el cronograma del proceso. Este punto de corte se estableció en el párrafo primero del artículo cuarto de la Resolución 5829 de 2024 por el cual se modificó el artículo octavo de la Resolución N.º 025624 de 2023. Esto significa que se asignará el puntaje correspondiente al número de movimientos que tenga el educador o educadora en el escalafón a la fecha de la etapa de envío de las ETC al MEN, la cual aparece en el cronograma de la Resolución 5829 de 2024.

¿Cuáles son los movimientos del educador o educadora en el escalafón, que se tienen en cuenta para valorar este instrumento? En el inciso primero del artículo 13 de la Resolución 025624 de 2023, se dispone que se valorará el número de movimientos en el escalafón docente. Además, se precisa que se “contabilizarán los [movimientos] realizados en cumplimiento del artículo 35 del Decreto Ley 1278 de 2002” (p.9) y, dado que el artículo 35 del Decreto 1278 de 2002, se refiere a la evaluación de competencias, ÚNICAMENTE se tendrán en cuenta para efectos de valorar este instrumento los ascensos de grado y las reubicaciones de nivel salarial que el educador o educadora haya obtenido en virtud de procesos de evaluación de competencias.



4. Condiciones para la presentación de la prueba pedagógica

A continuación, te contamos lo que debes tener en cuenta antes, durante y después de presentar la prueba de evaluación docente para el ascenso de grado o reubicación salarial de educadores 2024.

4.1. Generalidades

Fecha de presentación de la prueba. La fecha de presentación de la prueba es el 25 de agosto de 2024. Podrás consultar la hora y el lugar de presentación en el sitio web www.poderevaluar.org.co, sección Mi Cuenta, botón Citación.



Elementos que debes presentar

- Documento original de identificación personal
- Lápiz de mina negra n.º 2. No llesves lapiceros, portaminas o lápices con otras características, pues los dispositivos ópticos que escanean el cuadernillo no podrán reconocer correctamente tus respuestas.
- Borrador
- Tajalápiz

Recomendamos llevar copia impresa o digital de la citación, disponible en el sitio web www.poderevaluar.org.co, sección “Mi Cuenta”, botón “Citación”.

Antes

- ★ Verifica tu citación en el sitio web www.poderevaluar.org.co sección “Mi Cuenta”, botón “Citación”. Allí podrás revisar la fecha y hora exacta en la cual se ha asignado tu prueba. Esta será presentada en una sola sesión de cuatro (4) horas de manera continua. Vale la pena resaltar la importancia consultar nuevamente tu citación el día anterior a la prueba.
- ★ Preséntate en el lugar señalado en tu citación. Ten en cuenta que al lugar de aplicación de la prueba solamente pueden ingresar los aspirantes citados. Abstente de llevar acompañantes y niños.



- ★ Llega al lugar de tu prueba por lo menos media hora antes del inicio indicado en tu citación. Esto con el fin de que puedas realizar oportunamente el registro y estar a tiempo en el escenario evaluativo (auditorio, aula u otro espacio) asignado para ti.
- ★ Para evitar retrasos, te recomendamos identificar el sitio de la prueba con anterioridad, visítalo previamente para conocer su ubicación y las alternativas de transporte público mediante las cuales puedes llegar a este.
- ★ No lles vehíulo, moto o bicicleta, dado que no se garantiza que los lugares de aplicación de la prueba cuenten con parqueadero.
- ★ Para ingresar al lugar de la prueba y recibir el cuadernillo, deberás presentar tu documento de identidad, tal y como se menciona en el apartado 4.2, titulado “Documentos válidos para identificación en la presentación de la prueba”.
- ★ Antes de iniciar de la prueba, un auxiliar de logística te conducirá al escenario evaluativo (auditorio, aula, u otro espacio) que te fue asignado. Allí te indicará la silla asignada para que desarrolles tu prueba.
- ★ Dado que el cuadernillo de la prueba está marcado específicamente para cada persona inscrita, debes tener en cuenta que no presentarte el día, lugar y hora asignada implicará que la prueba pedagógica y la autoevaluación sean calificadas con cero (0,0).

Durante

En el escenario evaluativo, encontrarás al jefe de aula, quien iniciará la prueba en la hora exacta señalada en tu citación. La prueba iniciará cuando el jefe de aula anuncie formalmente la hora de inicio, por eso te recomendamos que estés presente en el lugar de la prueba con anticipación.

- ★ A partir del anuncio de inicio de la prueba, se contará el tiempo de evaluación, el cual es de cuatro (4) horas.
- ★ Todos los aspirantes deberán permanecer en el sitio de aplicación de la prueba un tiempo mínimo de una (1) hora o hasta que se haya cumplido el tiempo máximo de ejecución, es decir cuatro (4) horas. Una vez culmine este lapso, deberán abandonar las instalaciones.



Al finalizar la prueba

- ★ Una vez finalices el desarrollo de la prueba, deberás entregar el cuadernillo y la hoja de respuestas al jefe de aula; para esto, deberás permanecer en la silla que te fue asignada y levantar la mano para que el jefe de aula se dirija a tu puesto y recoja dichos elementos.
- ★ Pasadas las cuatro (4) horas, el jefe de aula anunciará la finalización del tiempo establecido para la presentación de la prueba. Aun si no has terminado de responder todas las preguntas, deberás entregar tu cuadernillo y hojas de respuesta al jefe de aula inmediatamente se anuncie la finalización de la prueba.

4.2. Documentos válidos para identificación en la presentación de la prueba

Los únicos documentos de identificación válidos para el registro e ingreso en el aula, y tener acceso a la prueba son:

- a. Cédula de ciudadanía amarilla con hologramas, original
- b. Cédula de ciudadanía digital
- c. Cédula de extranjería
- d. Pasaporte original



En caso de pérdida de la cédula de ciudadanía amarilla con hologramas, se permitirá el ingreso con la contraseña de la Registraduría Nacional del Estado Civil, en cualquiera de los siguientes formatos: el formato blanco preimpreso —este es el que reciben las personas cuando tramitan su cédula por primera vez—; el formato de color verde que se diligencia para duplicado, rectificación o renovación, y el formato que se tramita por internet en el sitio web de la Registraduría Nacional del Estado Civil y tiene incorporado el código de verificación QR.

Nota: si el aspirante no se identifica con alguno de los documentos antes referidos, no podrá acceder a la aplicación de la prueba





4.3. Prohibiciones durante el desarrollo de la prueba

Ten en cuenta que durante la ejecución de la prueba, y mientras te encuentres en las instalaciones, se tendrán las siguientes restricciones:

- ★ Durante la presentación de la prueba está **PROHIBIDO** consultar textos impresos en libros, cartillas o revistas, así como digitales en tabletas, celulares, relojes inteligentes u otros dispositivos. Tampoco deberás mantener algún tipo de comunicación con otros aspirantes. El jefe de aula podrá cancelar tu prueba en caso de que incurras en alguna de estas acciones.
- ★ Está prohibido usar cámaras fotográficas, grabadoras, celulares, computadores portátiles, teléfonos inteligentes, calculadoras o cualquier otro equipo de comunicación electrónico.
- ★ Está prohibido tomar fotos de la prueba de ejecución y sus materiales con cualquier dispositivo electrónico.
- ★ No está permitido el ingreso de armas.
- ★ No está permitido presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas.
- ★ No se permite ingerir bebidas embriagantes, bebidas energéticas que contengan altos niveles de cafeína, taurina y azúcares durante el tiempo de ejecución de la prueba.
- ★ Está prohibido el ingreso de bolsos, morrales, maletines, carpetas, revistas u otros elementos al escenario evaluativo donde el aspirante presentará su prueba.

A las personas que incurran en estas prácticas se le impedirá el ingreso al sitio de aplicación de la prueba, o serán retirados, y perderán la oportunidad de presentarla.



4.4. Se entiende como fraude o intento de fraude alguno de los siguientes eventos

- ★ Sustracción del material de la prueba (formatos, consentimientos, actas, rúbricas).
- ★ Suplantación de identidad.
- ★ Conocer con anticipación la prueba que se aplicará.
- ★ Consulta en textos digitales o impresos las preguntas de la prueba.

4.5. Otras causales de invalidación de la prueba

- ★ El desacato de las reglas establecidas para la aplicación de la prueba.
- ★ Estar comprometido en actos que vayan en contra del buen funcionamiento de la aplicación de la prueba.

Nota:

Si se llegan a presentar una o varias de las situaciones mencionadas en los numerales 4.3, 4.4, y 4.5, se procederá con la anulación de la prueba del participante o participantes involucrados. El auxiliar de logística, o quien haga de sus veces, diligenciará el formato o acta respectiva. En ella consignará la irregularidad presentada. De ser el caso, añadirá los nombres de los testigos o las evidencias del hecho.





5. Prueba pedagógica para el cargo de coordinador

Esta prueba se cimienta sobre 4 criterios, los cuales contienen 8 componentes y estos, a su vez, 24 acciones por evaluar. Esta estructura se distribuye de la siguiente manera:

Criterio 1: contexto de la práctica educativa y pedagógica del coordinador

Componente 1. Contexto social, económico y cultural. El contexto, entendido como una construcción compleja, trasciende la idea de un espacio físico para concebirse como un escenario dinámico en el que los entramados sociales, las variaciones económicas y las relaciones en el marco de la cultura permean las prácticas que se desarrollan en su interior. La escuela no es ajena a estas transformaciones, puesto que se constituye como un espacio que abarca ideologías, sentidos, saberes y experiencias que se transforman y se replantean a la luz de nuevas situaciones, condiciones e imperativos contextuales. Así entonces, la escuela enfrenta desafíos de manera constante, lo que, a su vez, recrea oportunidades formativas, de sentido y de concreción de nuevos horizontes pedagógicos, didácticos, disciplinares y de transformación social.



Acciones por evaluar

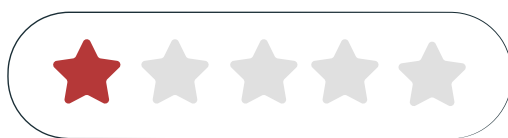
- ★ El coordinador conoce las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes al momento de diseñar y realizar propuestas pedagógicas flexibles.
- ★ El coordinador lidera encuentros con las familias para identificar y proponer estrategias que atiendan a la diversidad de la comunidad educativa.
- ★ El coordinador lidera el diseño de estrategias vinculando a la comunidad educativa en los procesos de dirección, planeación y convivencia escolar.

Componente 2. Contexto institucional y profesional.

El contexto institucional y profesional tiene que ver con las lecturas que desde el lugar del maestro, los directivos y los orientadores se realizan en aras de la comprensión de los problemas, dilemas, debates y demás elementos que emergen en la cotidianidad de la escuela (MEN & UPN, 2015). De ahí que puedan establecerse rutas analíticas, propositivas y de acción que, en diálogo con los proyectos educativos institucionales, los retos externos y los saberes compartidos sean fructíferas y pertinentes con las realidades institucionales.

Acciones por evaluar

- ★ El coordinador reconoce la importancia de participar en comunidades académicas y profesionales con miras a fortalecer el desarrollo profesional docente.
- ★ El coordinador lidera espacios de formulación, socialización y apropiación del PEI y hace seguimiento a su puesta en marcha.





Criterio 2: reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica y la dirección escolar

Componente 1. Pertinencia de los propósitos de la coordinación escolar. El liderazgo del coordinador se cimienta sobre la gestión de procesos académicos, docentes, normativos y contextuales propios de la escuela. El coordinador reelabora de manera continua sus acciones en relación con el desarrollo de los programas institucionales que reposan sobre sujetos particulares, quienes recrean, construyen y modifican su realidad. Además, aporta sus saberes en favor de un marco axiológico, pedagógico, administrativo y directivo que dé cuenta de procesos satisfactorios, colaborativos y pertinentes.

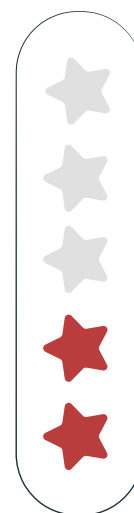


Acciones por evaluar

- ★ El coordinador establece propósitos pedagógicos y de organización escolar pertinentes con su práctica educativa.
- ★ El coordinador toma decisiones para aportar a las gestiones directivas, pedagógicas, académicas y de gestión de la comunidad en articulación con el PEI y los fines educativos.
- ★ El coordinador adapta los procesos de la coordinación según las necesidades de la institución y del contexto.

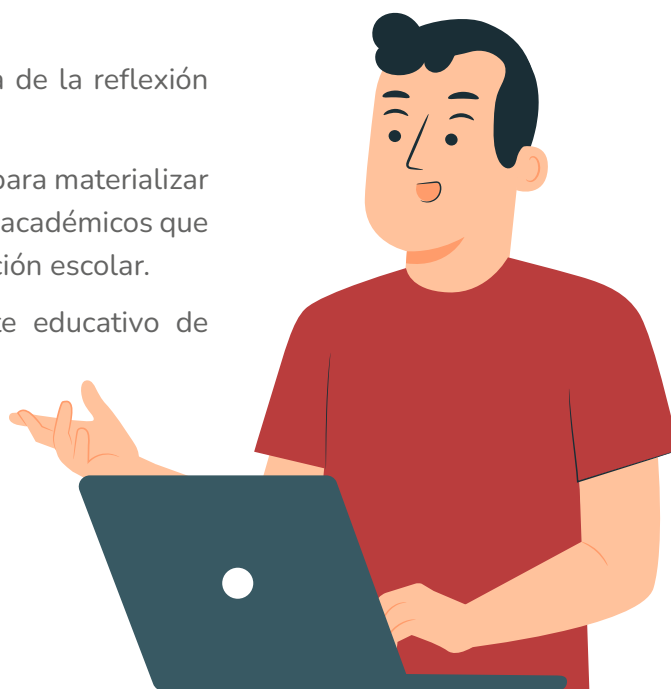
Componente 2. Propuesta de coordinación escolar.

La coordinación escolar toma como elemento clave la reflexión sobre el liderazgo que se lleva a cabo en el marco de la escuela. Esto hace necesario que el coordinador realice preguntas, análisis y propuestas que guarden correspondencia con los requerimientos contextuales y también con los lineamientos y directrices gubernamentales e institucionales. Así pues, la coordinación escolar es una tarea compleja en la que, además de considerar elementos que se transforman de manera individual, se conforman procesos de gestión generales. También alude a la concreción de orientaciones normativas, prácticas y pedagógicas que procuran una escuela justa, democrática y participativa, en la cual la formación de los estudiantes, la articulación con las familias y la comunidad, así como el desarrollo docente, se erigen como aspectos inherentes en su quehacer.



Acciones por evaluar

- ★ El coordinador reconoce la importancia de la reflexión permanente respecto a su trabajo.
- ★ El coordinador muestra entendimiento para materializar la propuesta pedagógica y los aspectos académicos que guían el funcionamiento de la organización escolar.
- ★ El coordinador promueve un ambiente educativo de inclusión, equidad y justicia social.





Criterio 3: praxis pedagógica y de dirección escolar

Componente 1. Interacción pedagógica en la coordinación escolar. La praxis pedagógica, entendida como dimensión integral de la vida social que trasciende la acción, contempla las relaciones entre los actores de la praxis educativa, evidentemente permeada por un entramado social. De esta manera, el lenguaje y la comunicación se configuran como elementos constitutivos de los escenarios de formación, en tanto posibilitan la construcción de representaciones y reflexión sobre estos.



Acciones por evaluar

- ★ El coordinador reconoce la importancia de comunicación constante con la comunidad educativa en el marco de las actividades de la coordinación escolar.
- ★ El coordinador implementa estrategias para promover la participación de la comunidad educativa en las actividades de la coordinación escolar.
- ★ El coordinador implementa estrategias pertinentes y relevantes que promueven el interés de los participantes en las actividades de la coordinación escolar.

Componente 2. Procesos de coordinación escolar. La praxis pedagógica está cruzada por la construcción y el uso de estrategias, recursos y metodologías que respondan a las necesidades contextuales de los escenarios de formación. En ese sentido, el coordinador, desde su rol, debe ejecutar acciones encaminadas a propiciar ambientes diversos en los que se reconozcan las diferencias de los sujetos y grupos desde un enfoque específico.

Acciones por evaluar

- ★ El coordinador utiliza estrategias de evaluación formativa en procesos de acompañamiento a estudiantes y asesoría a docentes.
- ★ El coordinador implementa diversas estrategias de enseñanza y utiliza recursos didácticos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de su labor.
- ★ El coordinador promueve y facilita la ejecución de ajustes acordes a las singularidades de los estudiantes que requieren de apoyos específicos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.



Criterio 4: ambiente institucional

Componente 1. Relación con la comunidad educativa.

Los vínculos que se tejen al interior de las instituciones educativas están permeados por la construcción de valores y sentimientos enmarcados en una axiología compartida. Es así como las interacciones entre los actores educativos están mediadas por las acciones que ejecuta el coordinador frente a la propuesta de formación de la institución de acuerdo con las necesidades del contexto educativo.

Acciones por evaluar

- ★ El coordinador promueve ambientes de participación, respeto y comunicación asertiva para generar un clima escolar dialógico e incluyente.
- ★ El coordinador toma decisiones de coordinación escolar acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de su práctica y de la vida escolar.
- ★ El coordinador identifica el apoyo emocional, la escucha y la empatía como bases importantes en la construcción de una relación pedagógica profunda con toda la comunidad educativa.

Componente 2. Dinámicas de la institución. Entendida la institución educativa como un espacio atravesado por experiencias y características diversas, las relaciones, prácticas y representaciones que se construyen allí se sitúan en un lugar y tiempo específico. En ese sentido, las interacciones y elementos que componen el ambiente de la institución se transforman según las propuestas y estrategias que implemente el coordinador.

Acciones por evaluar

- ★ El coordinador promueve un ambiente escolar de respeto mutuo, colaboración, bienestar y convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.
- ★ El coordinador acompaña y hace seguimiento a la gestión de proyectos y comités de convivencia.
- ★ El coordinador promueve investigaciones que aporten a la comprensión de la diversidad con el fin de diseñar e implementar propuestas pedagógicas con enfoques territorial e interseccional.
- ★ El coordinador promueve acciones de acogida y autocuidado en todos los miembros de la comunidad educativa.

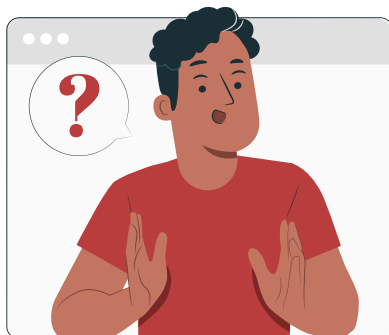


6. Resultados, reclamaciones y publicación de la lista de candidatos para ascenso o reubicación de quienes superaron la evaluación

Las fechas de publicación de los resultados están definidas en la Resolución 005829 del 26 de abril de 2024. En el artículo 14 de la Resolución 025624 del 29 de diciembre de 2023, se alude a la publicación de resultados de la siguiente manera:

Una vez finalizada la etapa de cargue en las fechas establecidas en el cronograma, y se hayan calificado todos los instrumentos, la Institución de Educación Superior o la entidad contratada para tal fin procederá a publicar en la plataforma habilitada para la evaluación los resultados definitivos. Dichos resultados se expresarán en una escala de uno (1) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales. Serán candidatos o candidatas por reubicar 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.

La institución de Educación Superior o la entidad contratada para tal fin comunicará dicha publicación a los participantes por medio de los correos electrónicos suministrados en la plataforma de inscripción del proceso de evaluación para ascenso o reubicación en el escalafón docente. Los resultados deberán presentarse de tal manera que los aspirantes puedan evidenciar la calificación asignada a cada uno de los instrumentos y el puntaje global. El resultado de los educadores que no presenten reclamaciones sobre su evaluación quedará en firme desde el día siguiente al vencimiento del término para interponer reclamaciones. (p. 10).



Las reclamaciones o solicitudes de verificación que correspondan a la valoración de los instrumentos de experiencia, movimientos y zona deberán ser dirigidas a las ETC. Asimismo, aquellas que correspondan a la valoración de la prueba deberán ser dirigidas a la Universidad a través del módulo dispuesto en la plataforma del proceso. Aunado a lo anterior, en el artículo 15 de la misma resolución se establece que frente a las reclamaciones relacionadas con los resultados:

A partir del día siguiente hábil de la publicación de los resultados en la plataforma, los educadores contarán con un término de 5 días hábiles para presentar las reclamaciones a que hubiere lugar por medio de la referida plataforma o por medio físico en la dirección de correspondencia que se informará junto a la comunicación de resultados. La Institución de Educación Superior o la entidad contratada para tal fin contará con un término de 45 días para resolver de fondo a cada una de las reclamaciones presentadas, a través del mismo medio. La decisión que resuelva la reclamación será publicada a través del aplicativo que se disponga para esto. Contra la decisión que resuelva la reclamación no procede ningún recurso. Surtido el proceso de reclamaciones, cada aspirante podrá ingresar a la plataforma dispuesta para este fin y consultar la decisión que resuelva la reclamación. (p.10).



Las ETC contarán con el mismo término de 45 días para resolver de fondo cada una de las reclamaciones presentadas por los educadores frente a la valoración de los instrumentos de experiencia, movimientos y zona. En el artículo 16 de la misma resolución se alude a la publicación de las listas de candidatos para ascenso o reubicación:



El listado de candidatos para ascenso o reubicación salarial será remitido por el Ministerio de Educación Nacional a las Entidades Territoriales Certificadas en Educación para que dichas entidades procedan a publicar el listado de que trata el artículo 2.4.1.4.4.2 del Decreto 1075 de 2015. A partir de la publicación del listado de candidatos, la Entidad Territorial Certificada en la que se desempeña el educador al momento de la firma de la publicación de sus resultados, contará con 15 días hábiles para expedir el acto administrativo de reubicación salarial dentro del mismo grado o de ascenso de grado en el Escalafón Docente, según el caso, siempre y cuando estén acreditados todos los requisitos establecidos para el efecto. La expedición de los actos administrativos de ascenso o reubicación del nivel salarial y sus efectos fiscales, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.4.2 del Decreto 1075 de 2015. (p.11).

En la fecha de publicación de resultados también estará disponible la guía para la lectura e interpretación de los resultados.



Glosario

- ★ **Entidades Territoriales Certificadas (ETC):** son los departamentos, los distritos, y los municipios que hayan sido certificados en los términos dispuestos en el artículo 20 de la Ley 715 de 2001. Las competencias de las entidades territoriales certificadas se encuentran dispuestas en los artículo 6 y 7 de la Ley 715 de 2001.
- ★ **Escalafón docente:** sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias.
- ★ **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. Esta evaluación es de carácter voluntario y está dirigida a los docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón docente que quieran ascender de grado en el escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado. Esta evaluación debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias de liderazgo y dirección; competencias cognitivas; y competencias de eficacia personal.
- ★ **Evaluación de desempeño:** entiéndase como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. Se realiza al terminar cada año escolar a los docentes y directivos docentes.
- ★ **Niveles de desempeño:** son descriptores cualitativos de las prácticas pedagógicas asociadas a un criterio de evaluación. En otras palabras, es un desglose de las características asociadas a los diferentes criterios evaluados.
- ★ **Puntaje global:** es el resultado del promedio ponderado de cada uno de los instrumentos de evaluación, de acuerdo con el peso asociado a cada uno de ellos.

Referencias

Álvarez, A., Barrantes Clavijo, R., Rickenmann, R., Aguilar, D., Cadavid Rojas, A., Echeverry, L., Mariño, G., Ortega, P. (2015). *Orientaciones para el diseño de cursos de formación para educadores participantes de la evaluación diagnóstica formativa*. Ministerio de Educación Nacional & Universidad Pedagógica Nacional. https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-360275_foto_portada.pdf

Decreto 1075 de 2015 [Ministerio de Educación Nacional]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. 26 de mayo de 2015.

Decreto 1278 de 2002. [Ministerio de Educación Nacional]. Por medio del cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. 19 de junio de 2002.

Decreto 1757 de 2015 [Ministerio de Educación Nacional]. Por medio del cual se adiciona el decreto 1075 de 2015 y se reglamenta parcial y transitoriamente el Decreto Ley 1278 de 2002, en materia de evaluación para ascenso de grado y reubicación de nivel salarial que se aplicará a los educadores que participaron en alguna. 1 de septiembre de 2015.

Fundación Universitaria del Área Andina y Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). *Guía de orientación al aspirante: pruebas de ejecución*. <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/entidades-orden-nacional-2022-guias?download=65700:goa-pruebas-ejecucion-eon2022>

Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES (2018). *Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF) 2016 - 2017 Informe Nacional de Resultados*.

Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Misión, propósito superior y visión*. <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-89266.html>. Consultado el 2 de octubre de 2016).

Resolución 001979 de 2024 [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se modifica el artículo 18 de la Resolución N.º 025624 de 2023. 27 febrero de 2024.

Resolución 003384 de 2024 [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se suspende el cronograma contenido en el artículo 18 de la Resolución 25624 de 2023, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1979 de 2024, en el marco del proceso de evaluación para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial de los educadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002. 22 marzo de 2024.

Resolución 005829 de 2024. [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se levanta la suspensión del cronograma de actividades del proceso de evaluación para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial de los educadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2022 contenida en el artículo primero de la Resolución 003384 de 2024, se modifica el artículo primero de la Resolución N.º 001979 de 2024 que modificó el artículo 18 de la Resolución 025624 de 2023, y se dictan otras disposiciones. 26 abril de 2024.

Resolución 025624 de 2023 [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se establecen las reglas y la estructura del proceso de evaluación del que tratan el artículo 35 y el numeral 2 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002 para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial de los educadores oficiales regidos por dicha norma. 29 de diciembre de 2023.

Resolución 15711 de 2015 [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de carácter diagnóstico formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 del 2002, que no han logrado ascenso de grado o reubicación de nivel salarial y se fijan los criterios para su aplicación. 24 de septiembre de 2015.