



RESOLUCIÓN N 132353

Septiembre 28 de 2015

POR LA CUAL SE ESTABLECE EL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE CARÁCTER DIAGNÓSTICA FORMATIVA DE LOS EDUCADORES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002, QUE NO HAN LOGRADO ASCENSO DE GRADO O REUBICACION DEL NIVEL SALARIAL ENTRE 2010 Y 2014.

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las establecidas en la Ley 115 de 1994, Ley 715 de 2001, Decreto 1278 de 2002, Decreto 2715 de 2009, Decreto 918 de 2012, Decreto 1075 de 2015, Decreto 1757 de 2015, Resolución No. 15711 del 24 de septiembre de 2015 expedida por el Ministerio de Educación Nacional y

CONSIDERANDO

Que el Municipio de Itagüí fue certificado para administrar el sector educativo de su jurisdicción mediante Resolución Ministerial 2826 del 9 de Diciembre de 2002.

Que el Decreto Ley 1278 de 2002 fundamenta el ejercicio de la carrera docente en el mérito y la evaluación permanente de los docentes y directivos docentes.

Que el Decreto 1757 de 2015, adiciona el Decreto 1075 de 2015 y 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 aplicara a los educadores que participaron en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010 y 2014 y no lograron el ascenso o la reubicación salarial en cualquiera de los grados del Escalafón Docente.

Que el Ministerio de Educación Nacional expidió Resolución No. 15711 de 24 de septiembre de 2015 "*Por la cual se establece el cronograma para el proceso de evaluación de carácter diagnóstica formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 y el artículo 2.4.1.4.5.5 del Decreto 1075 de 2015*".

Que en dicha Resolución, el Ministerio de Educación Nacional definió el cronograma de actividades para el proceso de inscripción de la evaluación de carácter diagnóstica formativa para los educadores que participaron en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010 y 2014 y no lograron el ascenso o la reubicación salarial en cualquiera de los grados del Escalafón Docente.

Que la Resolución 15711 del 24 de septiembre de 2015, asigna a la entidad territorial certificada las responsabilidades de convocar al proceso de evaluación de carácter diagnóstica formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, de conformidad con el cronograma definido por el Ministerio de Educación Nacional, divulgarla y orientar a los docentes y directivos docentes de su jurisdicción para facilitar su participación en el proceso.

Que de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002 la participación en la evaluación de competencias tiene carácter voluntario y los resultados de las pruebas no afectarán la estabilidad laboral de los docentes y directivos docentes que la realicen.

Por lo anterior el Secretario de Educación,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Ámbito de aplicación. La presente Resolución aplica a los docentes, directivos docentes y orientadores que prestan sus servicios en esta entidad territorial certificada en educación, que se encuentran nombrados en propiedad en el régimen del Decreto Ley 1278 de 2002 que habiendo participado en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010 y 2014 no lograron el ascenso o la reubicación salarial en cualquiera de los grados del escalafón docente, tal y como lo establece el Decreto 1757 de 2015.

ARTÍCULO SEGUNDO: Convocatoria y divulgación. Convócase al proceso de evaluación de carácter diagnóstica formativa a los docentes y directivos docentes del Municipio de Itagüí, regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, y que habiendo participado en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010 y 2014 no lograron el ascenso o la reubicación salarial en cualquiera de los grados del escalafón docente.

ARTÍCULO TERCERO: Proceso de evaluación de carácter diagnóstica formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002. Se define el siguiente cronograma de actividades para el proceso de evaluación diagnóstica formativa, para los educadores vinculados en propiedad, bajo el régimen del Decreto Ley 1278 de 2002:



ACTIVIDAD	FECHA
• Apertura y divulgación de la convocatoria.	• 24 de septiembre de 2015
• Compra del número de identificación personal (NIP).	• 25 de septiembre a 8 de octubre de 2015.
• Inscripción	• 28 de septiembre al 9 de octubre de 2015
• Verificación de requisitos	• 13 de octubre al 15 de octubre de 2015
• Publicación de la lista de aspirantes habilitados para participar en el proceso de evaluación.	• 16 de octubre de 2015.
• Citación de grabaciones con camarógrafo	• 17 al 19 de octubre de 2015
• Entrega de los videos realizados por los mismos educadores	• A partir del 1 de diciembre en modalidad pico y placa
• Aplicación de los demás instrumentos de evaluación	• 26 de octubre a 27 de noviembre de 2015

Esta convocatoria se divulgará a través de medios masivos de comunicación, regionales y locales y en lugares de fácil acceso al público, entre otros, el sitio web de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO CUARTO: Requisitos exigidos para participar en el proceso de evaluación diagnóstica formativa.

Para participar en el proceso de evaluación de que trata el Artículo 2.4.1.4.5.4 del Decreto 1757 de 2015, el docente, directivo docente u orientador debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Estar nombrado en propiedad en el cargo que está desempeñando al momento de hacer su inscripción.
- Estar inscrito en el nivel A en uno de los grados del Escalafón Docente.
- Haber participado en una o varias de las evaluaciones de competencias entre 2010 y 2014, y no haber logrado su ascenso o reubicación en un nivel salarial superior dentro del Escalafón Docente.
- Para el caso de ascenso de grado, acreditar debidamente en su hoja de vida el título académico establecido en el artículo 21 del decreto Ley 1278 de 2002 para los grados 2 y 3.
- Haber cumplido tres (3) años de servicio contados a partir de la fecha de posesión en periodo de prueba.
- Contar con la evaluación anual de desempeño de los últimos dos años.

ARTICULO QUINTO: Metodología y condiciones de inscripción en la evaluación y periodo de aplicación.

La evaluación de carácter diagnóstico formativo consiste en un proceso de reflexión e indagación, orientado a identificar en su conjunto las condiciones, los aciertos y las necesidades en que se realiza el trabajo de los docentes, directivos docentes, directivos sindicales, docentes tutores y orientadores, con el objeto de incidir positivamente en la transformación de su práctica educativa pedagógica, directiva y/o sindical; su mejoramiento continuo; sus condiciones y favorecer los avances en los procesos pedagógicos y educativos en el establecimiento educativo.

En consonancia con lo anterior, esta evaluación tendrá un enfoque cualitativo, que estará centrado en la valoración la labor del educador en el aula o en los diferentes escenarios en los se ponga en evidencia su capacidad de interactuar con los actores de la comunidad educativa, en el marco del Proyecto Educativo Institucional. En dicha valoración, se considerarán las características y condiciones del contexto en el cual se desempeña el educador.

ARTICULO SEXTO: Inscripción, costo, lugar y fechas para la adquisición del NIP. Las inscripciones se realizarán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Los educadores que aspiren a presentar la evaluación de carácter diagnóstica formativa deberán adquirir el Número de Identificación Personal (NIP) entre el 25 de septiembre al 8 de octubre de 2015, para lo cual deberán descargar el recibo de pago de la plataforma virtual dispuesta para el proceso de evaluación: <http://maestro2025.edu.co>.

El NIP tendrá un valor equivalente a un día y medio de salario mínimo legal vigente y será recaudado por los medios que se darán a conocer en la plataforma virtual antes señalada.

La plataforma virtual solo permitirá su ingreso a aquellos educadores que cumplan con los requisitos para participar en el proceso de evaluación.



- El término para realizar las inscripciones será entre el 28 de septiembre y el 9 de octubre de 2015 en el sitio web dispuesto para tal fin: <http://maestro2025.edu.co>. No se aceptaran inscripciones fuera de las fechas establecidas.

Se entenderá que el suministro de la información por parte de los aspirantes durante la etapa de inscripción se hace bajo la gravedad del juramento y será de su exclusiva responsabilidad. De igual forma, la información suministrada por los aspirantes no podrá ser modificada una vez se realice la inscripción.

ARTÍCULO SEPTIMO: Criterios de evaluación. En la evaluación de carácter diagnóstica formativa se tendrán en cuenta cuatro (4) criterios los cuales, a su vez, se dividen en diferentes componentes que valoraran las actuaciones del educador en su práctica, atendiendo aspectos específicos a evaluar, para cada uno de los siguientes educadores:

I. Docentes.

CRITERIO	COMPONENTES	ASPECTOS A EVALUAR
1. Contexto de la práctica educativa y pedagogía del docente	Contexto social, económico y cultural	El docente demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del docente muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de sus estudiantes.
		El docente diseña estrategias para tratar de vincular a las familias en el proceso de formación de los estudiantes.
	Contexto Institucional y profesional	El docente es recursivo en el uso de materiales disponibles para el desarrollo de su práctica.
		El docente participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de área, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros).
		La práctica del docente está en correspondencia con los propósitos planteados por el PEI.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica	Pertinencia de los propósitos pedagógicos y disciplinares	El docente establece propósitos claros en su práctica educativa y pedagógica
		Los contenidos se orientan a articular con el plan de estudios de la institución educativa.
		El docente organiza el conocimiento disciplinar a partir del nivel de sus estudiantes.
	Propuesta pedagógica y disciplinar	El docente reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa y pedagógica.
		El docente demuestra dominio pedagógico y disciplinar.
3. Praxis pedagógica	Interacción pedagógica	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el docente y sus estudiantes
		El docente propicia estrategias de participación de los estudiantes que favorecen su aprendizaje.
		El docente utiliza estrategias que generan interés de los estudiantes en las actividades de aula.
	Proceso didácticos	El docente utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de enseñanza/aprendizaje.
		El docente utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de enseñanza/aprendizaje.
		El docente reconoce las características y particularidades de los estudiantes en el desarrollo de su práctica.
4. Ambiente en el aula	Relaciones docente - estudiantes	Existe un clima de aula en el cual predomina en ambiente de respeto y comunicación asertiva y dialógica.
		EL docente toma decisiones en el aula acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de la práctica.
	Dinámicas del aula	En la práctica se evidencia una estructura formativa y la organización de los momentos de clase acordes con la propuesta de aula docente.
		Existen normas de comportamiento y convivencia y se cumplen en el aula.



II. Rectores

CRITERIO	COMPONENTES	ASPECTOS A EVALUAR
1. Contexto de la práctica educativa y pedagogía del rector	Contexto social, económico y cultural	El rector demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del rector muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de la comunidad educativa.
		El rector diseña estrategias participativas para vincular a la comunidad educativa en los procesos de dirección, planeación, ejecución y organización escolar.
	Contexto Institucional y profesional	El rector facilita y posibilita el uso de los materiales disponibles para el desarrollo de las actividades institucionales.
		El rector participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de consejo directivo, consejo académico, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros).
		El rector lidera los espacios de formulación, socialización y apropiación del PEI y hace seguimiento a su implementación.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica y la dirección escolar	Pertinencia de los propósitos de la dirección escolar	El rector establece propósitos claros en su práctica educativa y pedagógica y en su dirección escolar (consejo directivo, consejo académico, gobierno estudiantil, consejo de padres, asignación de funciones y administración de recursos).
		El rector orienta la planeación pedagógica, la gestión, la organización escolar y la acción comunitaria y las articula con el PEI y los fines de la educación.
		El rector involucra sus conocimientos profesionales y pedagógicos, y los emplea para adaptar los procesos de dirección escolar según las necesidades de la institución.
	Propuesta pedagógica y dirección escolar	El rector reflexiona permanentemente sobre su dirección escolar (gestión académica, comunitaria, administrativa y directiva).
		El rector demuestra dominio del modelo pedagógico y del énfasis académico en la organización escolar.
3. Praxis pedagógica y de dirección escolar	Interacción pedagógica en la dirección escolar	Hay una comunicación permanente y adecuada entre rector y los participantes en la actividad seleccionada de dirección escolar.
		El rector propicia estrategias que favorecen la participación de los involucrados en la actividad seleccionada de dirección escolar.
		El rector utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada de dirección escolar.
	Proceso de dirección escolar	El rector utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de dirección escolar.
		El rector reconoce las características y particularidades de los estudiantes, docentes, orientadores, coordinadores, personal administrativo y de servicios en el desarrollo de su práctica de dirección escolar.
4. Ambiente Institucional	Relaciones con la comunidad Educativa	El rector propicia y lidera un ambiente de confianza, respeto y comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.
		El rector toma decisiones en la institución escolar acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de la práctica directiva y de la vida escolar.
	Dinámicas de la Institución	El rector propicia espacios institucionales (gobierno estudiantil, consejo de padres, comité de convivencia, consejo de docentes, entre otros) que fomentan un clima institucional favorable para la convivencia.
		El rector lidera estrategias de desarrollo, socialización y apropiación del manual de convivencia.



III. Coordinadores

CRITERIO	COMPONENTES	ASPECTOS A EVALUAR
1. Contexto de la práctica educativa y pedagogía del coordinador	Contexto social, económico y cultural	El coordinador demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del coordinador muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de la comunidad educativa.
		El coordinador promueve y organiza la implementación de estrategias participativas para vincular a la comunidad educativa en los procesos de dirección, planeación, ejecución y organización escolar.
	Contexto Institucional y profesional	El coordinador promueve el uso de los materiales disponibles para el desarrollo de las actividades pedagógicas.
		El coordinador participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de consejo directivo, consejo académico comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros).
		El coordinador organiza y promueve los espacios de formulación, socialización y apropiación del PEI y hace seguimiento a su implementación.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica de la coordinación escolar	Pertinencia de los propósitos de la coordinación escolar	El coordinador establece propósitos claros en su práctica educativa y pedagógica y en su organización escolar (consejo directivo, consejo académico atención a padres, comité de promoción, reuniones por áreas, comité de convivencia).
		El coordinador apoya y asesora al rector en la planeación pedagógica, la gestión, la organización escolar y la acción comunitaria en articulación con el PEI y los fines de la educación.
		El coordinador involucra sus conocimientos profesionales y pedagógicos, y los emplea para adaptar los procesos de coordinación según las necesidades de la institución.
	Propuesta de coordinación escolar	El coordinador reflexiona permanentemente sobre su trabajo de coordinación escolar.
		El coordinador demuestra dominio del modelo pedagógico y del énfasis académico en la organización escolar.
3. Praxis pedagógica y de coordinación escolar	Interacción pedagógica en la coordinación escolar	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el coordinador y participantes en la actividad seleccionada de coordinación escolar.
		El coordinador propicia estrategias que favorecen la participación de los involucrados en la actividad seleccionada de coordinación escolar.
		El coordinador utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada de coordinación escolar.
	Proceso de coordinación escolar	El coordinador utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de acompañamiento y asesoría con maestros y estudiantes.
		El coordinador utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de acompañamiento y asesoría con maestros y estudiantes.
		El coordinador reconoce las características y particularidades de los estudiantes, docentes y orientadores en el desarrollo de su práctica de coordinación escolar.
4. Ambiente Institucional	Relaciones con la comunidad Educativa	El coordinador propicia y lidera un ambiente de confianza, respeto y comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.
		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.
	Dinámicas de la Institución	El coordinador propicia espacios institucionales que fomentan un clima institucional favorable para la convivencia.
		El coordinador acompaña y hace seguimiento a la gestión de los proyectos y los comités de convivencia.



IV. Docente orientador.

CRITERIO	COMPONENTES	ASPECTOS A EVALUAR
1. Contexto de la práctica educativa y pedagogía del docente orientador	Contexto social, económico y cultural	El docente orientador demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del docente orientado muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno, las necesidades y problemáticas de la comunidad educativa.
		El docente orientador utiliza estrategias para vincular a las familias en el proceso de formación de sus hijos.
	Contexto Institucional y profesional	El docente orientador conoce y utiliza las rutas establecidas para mitigar los problemas y necesidades de los estudiantes.
		El docente orientador participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, institucional o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, reuniones de área, comunidades de aprendizaje, diálogo con colegas, encuentros académicos, entre otros).
		La práctica del docente orientador está en correspondencia con los propósitos planteados en el PEI.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica	Pertinencia de los propósitos de la orientación	El docente orientador establece propósitos claros para proyectos específicos de orientación escolar.
		Los procesos y rutas establecidas están en correspondencia con proyectos específicos de la institución.
		El docente orientador involucra sus conocimientos profesionales y los emplea para adaptar los procesos de acompañamiento a los estudiantes según las necesidades de la institución.
	Propuesta de orientación escolar	El docente orientador reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa y pedagógica.
El docente orientador demuestra dominio pedagógico y temático.		
3. Praxis pedagógica y de orientación escolar	Interacción pedagógica en la orientación escolar	Hay una comunicación permanente y adecuada entre el docente orientador y los participantes en la actividad seleccionada de orientación escolar.
		El docente orientador propicia estrategias de participación que favorecen el aprendizaje de los involucrados en la actividad seleccionada de orientación escolar.
		El docente orientador utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada de orientación escolar.
	Procesos de orientación escolar	El docente orientador utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de orientación escolar.
		El docente orientador utiliza estrategias metodológicas y recursos educativos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades del proceso de orientación escolar.
		El docente orientador reconoce las características y particularidades de la comunidad educativa en el desarrollo de su práctica.
4. Ambiente institucional	Relaciones con la comunidad educativa	El docente orientador propicia un ambiente de confianza, respeto y comunicación necesaria en la atención individual y colectiva de los miembros de la comunidad educativa.
		El docente orientador toma las decisiones acordes con las situaciones y necesidades propias de los procesos de orientación a los estudiantes.
	Dinámicas de la institución	El docente orientador propicia espacios institucionales (dirección de grupo, acompañamientos a estudiantes, apoyo a los docentes entre otros) que fomentan un clima institucional favorable para la convivencia.
		El docente orientador lidera y aporta a la gestión de los proyectos y los comités de convivencia.



V. Directivos sindicales.

CRITERIO	COMPONENTES	ASPECTOS A EVALUAR
1. Contexto de la práctica educativa y pedagogía del director sindical	Contexto social, económico y cultural	El directivo sindical demuestra comprensión y apropiación de las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes.
		La práctica del directivo sindical muestra flexibilidad con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de los docentes.
	Contexto Institucional y profesional	El directivo sindical es recursivo en el uso de materiales disponibles para el desarrollo de su práctica.
		El directivo sindical participa en su comunidad profesional a nivel individual, grupal, sindical o regional (clubes, círculos pedagógicos, redes académicas, asamblea de delegados, asambleas docentes, comunidades de aprendizaje, diálogo de colegas, encuentros académicos y sindicales entre otros).
		La práctica del directivo sindical está en correspondencia con los propósitos planteados por el sindicato al que está afiliado.
2. Reflexión y planeación de la práctica educativa y pedagógica y sindical	Pertinencia de los propósitos de la práctica sindical	El del directivo sindical establece propósitos claros en su práctica educativa y pedagógica y sindical.
		El plan de trabajo del directivo sindical se orienta y articula con los planes de acción de las organizaciones sindicales regionales y nacionales.
	Propuesta pedagógica y sindical	El directivo sindical reflexiona permanentemente sobre su práctica educativa, pedagógica y sindical.
		El directivo sindical demuestra dominio y temático de la actividad sindical.
3. Praxis pedagógica y sindical	Interacción pedagógica en la práctica sindical	Hay una comunicación permanente y adecuada directivo sindical y los participantes en la actividad seleccionada.
		El directivo sindical propicia estrategias que favorecen la participación de los involucrados en la actividad seleccionada.
		El directivo sindical utiliza estrategias que generan interés de los participantes en la actividad seleccionada.
	Proceso de la práctica sindical	El directivo sindical utiliza estrategias de evaluación formativa con los docentes en la actividad seleccionada.
		El directivo sindical reconoce las características y particularidades de los docentes participantes en los procesos de formación.
4. Ambiente Formativo	Relaciones - directivo sindical-docentes	Existe un clima profesional de interacción en el que predomina un ambiente de respeto y comunicación asertiva y dialógica.
		El directivo sindical toma decisiones en la sesión de formación acordes con las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de éstas.
	Dinámicas de la formación	En la práctica se evidencia una estructura formativa y la organización de los momentos acordes con los objetivos de la formación.
		Existen normas de comportamiento y convivencia y se cumplen en las sesiones de formación.



ARTÍCULO OCTAVO: Instrumentos de evaluación.

La evaluación de carácter diagnóstica formativa, debido a su informe cualitativo, involucra un proceso metodológico de valoración de la práctica educativa y pedagógica, en la cual se utilizarán diferentes métodos e instrumentos que se aplicarán con estricto seguimiento de los procedimientos adoptados por el ICFES, garantizando confiabilidad, validez e imparcialidad en el proceso de evaluación.

Los instrumentos de evaluación que se tendrán en cuenta en la prueba diagnóstica formativa están definidos en el Artículo 7 de la Resolución N. 15711 del 24 de septiembre de 2015, y son:

A). Video. El objetivo de este instrumento es registrar una actividad de aula de los docentes o de la labor de los directivos docentes, orientadores y directivos sindicales.

B). Autoevaluación. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objetivo es valorar la percepción del educador frente a su desempeño en las funciones y actividades propias que viene desarrollando.

Este instrumento se aplicara para evaluar a docentes de aula, docentes orientadores, rectores y directores rurales, coordinadores, tutores en comisión para el programa Todos a Aprender y directivos sindicales.

C). Encuesta de estudiantes. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objetivo es valorar la percepción de los estudiantes sobre la práctica educativa del evaluado.

Este instrumento se aplicara para evaluar a docentes de aula, docentes orientadores, rectores y coordinadores.

D). Encuesta a docentes. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objetivo es valorar la labor del evaluado por parte de docentes pertenecientes al establecimiento educativo.

Este instrumento se aplicara para evaluar a docentes orientadores, rectores y directores rurales, coordinadores, tutores en comisión para el programa Todos a Aprender y directivos sindicales.

E). Encuesta de padres de familia. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objetivo es valorar la labor del directivo docente por parte de los padres de familia de estudiantes del establecimiento educativo.

Este instrumento se aplicara para evaluar a rectores. Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluadores en el portal virtual del proceso.

F). Encuesta a directivos docentes. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objetivo es valorar la labor del docente tutor en comisión para el programa Todos a Aprender en el acompañamiento al establecimiento educativo.

G). Encuesta al representante legal del sindicato (evaluación del cumplimiento del plan de trabajo). Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objetivo es valorar el grado de cumplimiento del plan de trabajo del directivo sindical.

Este instrumento se aplicara para evaluar a los directivos sindicales. Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluadores en el portal virtual del proceso.

H). Evaluación anual de desempeño de los últimos dos años. Promedio aritmético de las últimas 2 evaluaciones de desempeño anual del educador.

ARTÍCULO NOVENO: Valoración de los Instrumentos de evaluación. La valoración de los diferentes instrumentos que conforman la evaluación de carácter diagnóstica formativa se sujetaran a las siguientes reglas:

1. Los videos de los educadores serán evaluados de manera independiente por dos (2) pares evaluadores, quienes serán docentes en servicio del sector público, seleccionados por el ICFES a partir de una convocatoria abierta adelantada por esta entidad.
2. El instrumento de evaluación y las encuestas indicadas anteriormente, serán valoradas por el ICFES, de acuerdo con los procedimientos que se adopten para tal fin.

Así mismo, el ICFES deberá generar un puntaje para cada uno de los instrumentos que evalúe, lo cual dependerá de los aspectos que se encuentran previstos en los criterios de evaluación.

3. El promedio aritmético de las dos últimas evaluaciones de desempeño anual será determinado por el ICFES.



ARTÍCULO DECIMO: Ponderación de la evaluación de carácter diagnóstica-formativa (ECDF). La evaluación de carácter diagnóstica formativa, tanto para ascenso de grado, como para reubicación de nivel salarial, tendrá diferentes tipos de ponderaciones, acordes con la siguiente tabla:

Instrumento	Escala de valoración	Rectores	Coordinadores	Docentes de preescolar a grado tercero de básica primaria	Docentes de grado primaria a grado 11 secundaria	Docentes orientadores	Directivos sindicales
	(A)	(B)	(B)	(B)	(B)	(B)	(B)
Observación de video	1 A 100	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Autoevaluación (encuesta)	1 A 100	10%	10%	12.5%	10%	10%	10%
Encuesta de estudiantes	1 A 100	2%	N/A	N/A	5%	2.5%	N/A
Encuesta de docentes	1 A 100	2%	5%	N/A	N/A	2.5%	N/A
Encuesta padres de familia	1 A 100	1%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Encuesta de directivo docente de la institución acompañada	1 A 100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Encuesta de docentes acompañados	1 A 100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación del cumplimiento del plan de trabajo (encuesta al representante legal del sindicato)	1 A 100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5%
Valoración de los participantes de la actividad sindical (encuesta a docentes)	1 A 100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5%
Evaluaciones de desempeño (promedio de las últimas dos)	1 A 100	5%	5%	7.5%	5%	5%	N/A
TOTAL PORCENTAJE	1 A 100	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. Divulgación de resultados. Una vez finalizado el trabajo de ponderación de los resultados de la evaluación por parte del ICFES, la entidad territorial certificada es la responsable de publicar dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de los resultados, la lista de educadores que hubieren superado la evaluación de carácter diagnóstica formativa en los términos establecidos en el numeral 2 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002.

Los resultados se expresan en una escala de uno (1) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales. Serán candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior, o ascender en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan más de 80% en la evaluación con carácter diagnóstica formativa.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. Reclamaciones y términos para presentarlas. Las reclamaciones a los resultados deberán presentarse a través del aplicativo que disponga para tal fin el Ministerio de Educación Nacional, dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de resultados individuales que realice la entidad territorial.



El Ministerio de Educación Nacional contará con un término de treinta (30) días hábiles para resolver las reclamaciones presentadas.

La decisión que resuelva la reclamación será publicada a través del aplicativo que disponga el Ministerio de Educación Nacional y frente a la misma no procede ningún recurso.

Una vez en firme los resultados, 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 2.4.1.4.5.11 del Decreto 1075 de 2015.

A partir de la publicación de la lista de candidatos, la entidad territorial certificada cuenta con quince (15) días 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 reubicación salarial y el ascenso de grado en el Escalafón Docente surtirán efectos fiscales a partir de la fecha de la publicación de la lista de candidatos, siempre y cuando el aspirante cumpla los requisitos para reubicación o ascenso.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. Cursos de formación. Los docentes que habiéndose inscrito en la presente convocatoria no logren superar la evaluación de carácter diagnóstica formativa, deberán adelantar alguno de los cursos de formación a los que hace referencia el artículo 2.4.1.4.5.12 del Decreto 1075 de 2015.

Con la certificación de aprobación del respectivo curso por parte del docente, expedida por la universidad correspondiente, esta entidad territorial procederá al ascenso o la reubicación del nivel salarial del docente o directivo docente, previa verificación y acreditación de los demás requisitos exigidos por la Ley para tal fin. Los efectos fiscales de esta determinación se sujetarán a lo dispuesto en el inciso 4ª y 5ª del artículo 2.4.1.4.5.12 del Decreto 1075 de 2015.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO: Registro de novedades. Una vez en firme el acto administrativo de reubicación salarial dentro del mismo grado o de ascenso, según sea el caso, se procederá a registrar la novedad en el sistema de información de recursos humanos.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: Disponibilidad Presupuestal. Para las reubicaciones y ascensos el ente territorial, procederá en estricto orden de conformidad con el monto de las disponibilidades presupuestales anuales.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO: Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su expedición y publicación en la página web del Municipio de Itagüí, entidad territorial certificada.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


Dada en Itagüí, a los veintiocho (28) días del mes de septiembre de 2015.


GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA
Secretario de Educación

Aprobó: 
Ceneida María Restrepo Bermúdez
Subsecretaría Recursos Educativos

V.B: 
Ligia Estella Castaño Vélez
Profesional Especializada

Proyectó: 
Elizabeth Bejarano A
P.U. Desarrollo de Personal

Proyectó: 
Denis Edith Valderrama Oquendo
P.U. Desarrollo de Personal