

Proceso de evaluación para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial 2025

Guía orientadora para el participante



Para el cargo de rector o director rural



Proceso de evaluación para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial 2025

Guía orientadora para el participante

Para el cargo de rector o director rural

Esta Guía orientadora pertenece al Proceso de evaluación para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial 2025.



Tabla de contenido



1. Presentación

pág. 4



2. Introducción al proceso de evaluación

pág. 6



3. Instrumentos de la evaluación

pág. 9

- | | |
|--|---------|
| 3.1 Prueba pedagógica..... | pág. 11 |
| 3.2 Autoevaluación del desempeño..... | pág. 16 |
| 3.3 Valoración de experiencia del educador..... | pág. 16 |
| 3.4 Valoración de la zona de desempeño..... | pág. 18 |
| 3.5 Valoración de movimientos en el escalafón docente..... | pág. 19 |



4. Condiciones para la presentación de la prueba pedagógica

pág. 21

- | | |
|--|---------|
| 4.1. Documentos válidos para identificación en la presentación de la prueba..... | pág. 24 |
| 4.2. Prohibiciones durante el desarrollo de la prueba..... | pág. 25 |
| 4.3. Se entiende como fraude o intento de fraude alguno de los siguientes eventos..... | pág. 25 |
| 4.4. Otras causales de invalidación de la prueba..... | pág. 26 |



5. Prueba pedagógica para el cargo de rector o director rural

pág. 27



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

pág. 34

- Glosario.....**pág. 37

- Referencias.....**pág. 38

Guía orientadora

Presentación



I. Presentación

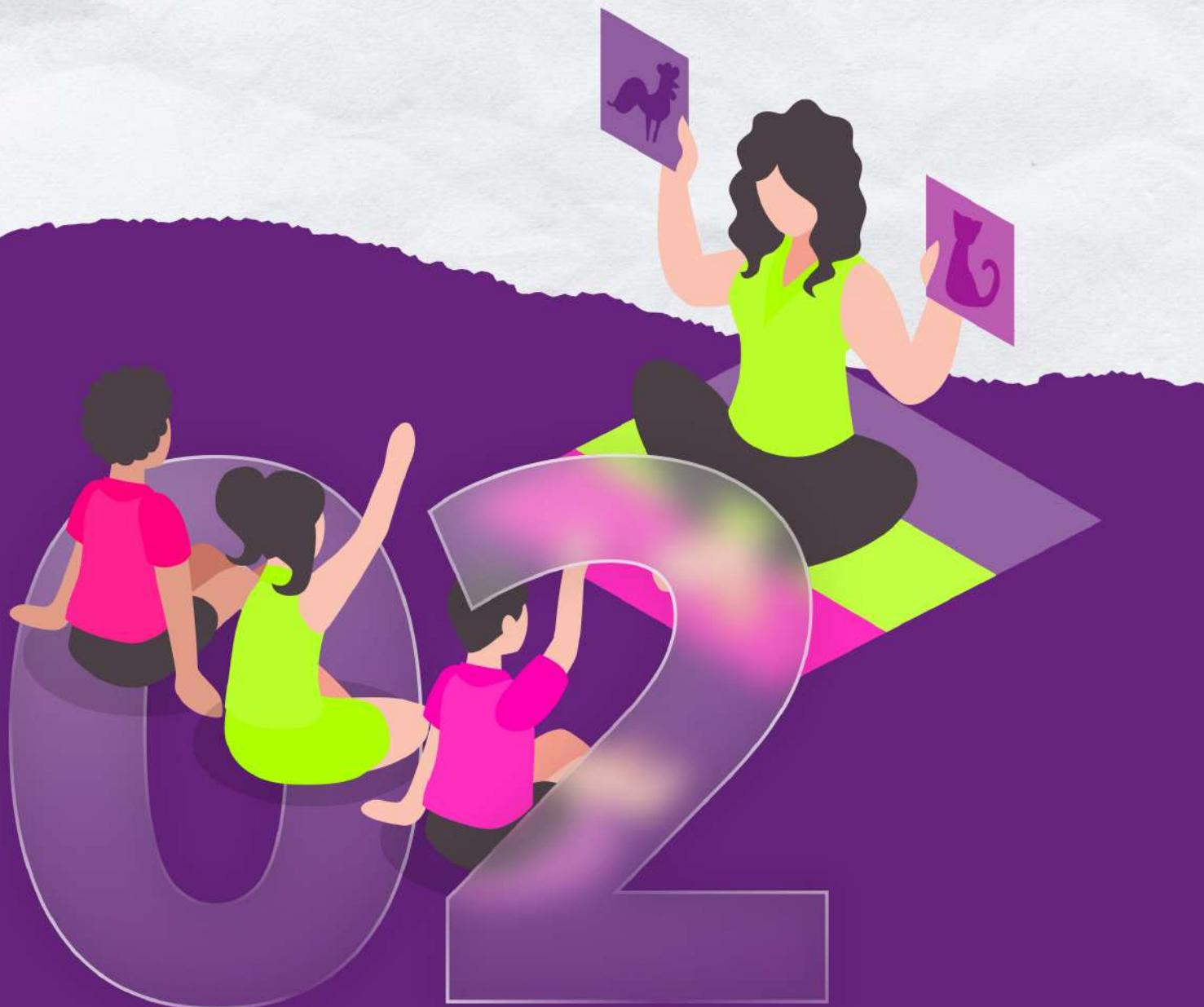


En Colombia, el Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, es el que regula las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente, buscando con ello una educación con calidad y el crecimiento profesional de los docentes.

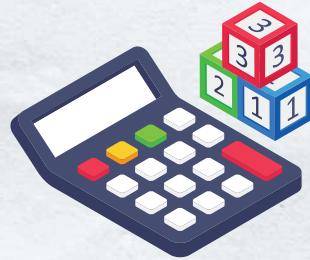
En ese sentido, el proceso de evaluación para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial de los educadores oficiales estipulado en la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025, se presenta como un mecanismo garante de la calidad educativa. Allí se establecen las reglas, la estructura y el 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 2025 y tendrá su fase final en el 2026.

El país tiene el reto de reconocer las capacidades y cualidades de sus educadores, por eso, el Ministerio de Educación Nacional avanza en la convocatoria para el ascenso de grado y reubicación de nivel salarial de más de treinta 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 más de 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 para el ascenso de grado y reubicación de nivel 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.

Introducción al proceso de evaluación



2. Introducción al proceso de evaluación



¿A quién se va a evaluar?

La prueba será aplicada en 59 municipios del país a una población estimada de alrededor de 35.000 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 inscritos en el Escalafón Docente y ejerciendo efectivamente el cargo con derechos de carrera, con experiencia de más de 3 años de servicio efectivo 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 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.

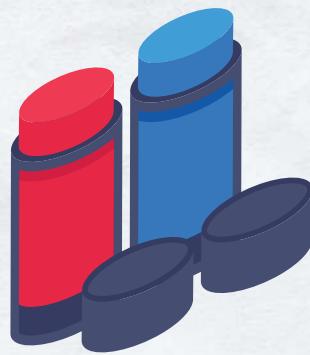
Esta evaluación tendrá un enfoque cualitativo, que estará centrado en la valoración de la experiencia y la labor del educador en el aula o en los diferentes escenarios en los que se ponga en evidencia su capacidad de interactuar con los actores de la comunidad educativa. Se compone de 5 instrumentos,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

Los criterios y componentes de la prueba han sido descritos en la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025, exactamente los mismos que se tuvieron en cuenta en la evaluación de ascenso del año 2024; 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 2025 por el equipo académico de construcción de la prueba de la Universidad de Antioquia y aprobados por el MEN.

Instrumentos de la evaluación



3. Instrumentos de la evaluación



En el artículo noveno de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025 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 movimientos en el escalafón.

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

Tabla 1: Puntajes máximos por tipo de instrumento

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 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, en la etapa para presentar reclamaciones frente a los de instrumentos de zona, experiencia y movimientos en las fechas establecidas en el cronograma de la Resolución 018987 de 2025.

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

3.1. Prueba pedagógica

En correspondencia al artículo décimo de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025, los educadores participantes de la evaluación voluntaria para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial 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, que sea pública, con acreditación de alta calidad, que cuente con una Facultad de Educación y que esté acreditada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, (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 representados 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 conductas 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:

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 acciones 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.

Tabla 2: Niveles de desempeño y su definición

Aspectos metodológicos de la prueba pedagógica

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

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

Tabla 3: Cantidad de preguntas según prueba pedagógica

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, en lugar de establecer 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.

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 abordar 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.
- 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.
- 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.
- 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.



Criterio	Componente	Aspecto a evaluar	Avanzado
Ambiente en el aula.	Dinámicas del aula.	El docente comprende la necesidad de promover entornos seguros para el aprendizaje y la convivencia.	<p>El docente promueve entornos seguros para el aprendizaje de sus estudiantes y la convivencia en las aulas.</p> <p>Satisfactorio</p>
			<p>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.</p> <p>Mínimo</p>
			<p>El docente comprende, pero no promueve entornos seguros para el aprendizaje de sus estudiantes y la convivencia en las aulas.</p> <p>Inferior</p>
			<p>El docente no comprende, ni promueve entornos seguros para el aprendizaje de sus estudiantes y la convivencia en las aulas.</p>

Tabla 4: Ejemplo de tipo de preguntas de la prueba



3.2. Autoevaluación del desempeño

En el artículo décimo primero de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025 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 que viene desarrollando. Este instrumento se aplicará el mismo día en que se aplica el instrumento de la prueba pedagógica.

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 rúbrica con 20 preguntas para autoevaluarse según una escala tipo Likert; en ella cada una de las opciones tiene un valor asignado. La puntuación final será el resultado de la suma 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 segundo de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025, 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 hasta el 6 de octubre de 2025 que es la fecha de corte de los instrumentos. 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 tabla 5.

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

Tabla 5: Valoración de la experiencia del educador

Desde la expedición de la Resolución 018987 de 2025, 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, de manera que se pueda garantizar la ponderación y calificación correcta de esta información.

Con la precisión anterior, y de acuerdo con el cronograma del proceso dispuesto en la Resolución 018987 de 2025, se fijó la etapa de consulta y observaciones de la información sobre experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón por parte de los educadores ante su ETC; así como de respuesta a las observaciones por parte de las mismas. Durante esta etapa las ETC consolidaron la información mencionada de cada uno de los educadores o educadoras habilitados en el proceso.

En este punto, también es necesario precisar que, una vez las ETC consolidaron la información de los instrumentos, debieron publicar un listado para que los educadores pudieran presentar las observaciones a las que hubiera lugar, a fin de asegurar que los datos correspondan a cada educador o educadora según su historia laboral. Cada ETC debió adelantar la etapa de respuesta a las observaciones de los educadores frente al listado de información de los instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón dentro de la etapa dispuesta en la Resolución 018987 de 2025.

Cuando la entidad agotó las etapas de publicación, respuesta a las reclamaciones y subsanación, debió realizar la publicación y el cargue del listado de información de instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón en el módulo de la plataforma dispuesta para el proceso el día 26 de diciembre de 2025.

Los educadores que después del 26 de diciembre de 2025 tengan inconformidades frente a la información de instrumentos de experiencia, zona de desempeño y movimientos en el escalafón, podrán presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** en la etapa de *"Término para presentar reclamaciones frente a los resultados de la Prueba Pedagógica, Instrumento de Autoevaluación ante la Universidad e instrumentos de zona, experiencia y movimientos ante la ETC"* la cual, según el cronograma de la Resolución 018987 del 17 de septiembre 2025, se desarrollará entre el 17 y el 24 de marzo de 2026, pues allí será la nueva oportunidad para que los educadores reclamen ante la Secretaría de Educación sobre las inconsistencias de sus instrumentos.

¿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 del educador hasta la etapa de "Publicación de listado de habilitados por las ETC para participar en el proceso" es decir, hasta el 6 de octubre de 2025 que es la fecha de corte de instrumentos dispuesta en el parágrafo noveno de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025.

¿Qué tiempo se contabiliza para determinar la experiencia?

Como reconocimiento meritorio al tiempo de servicio, solo se debe contabilizar el tiempo de servicio activo. No se tendrá en cuenta períodos en los que el educador se haya encontrado en situaciones administrativas que lo alejen del servicio activo, tales como comisiones de estudios, comisiones para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción, pensión de invalidez, suspensiones por medidas de carácter penal o disciplinarias, entre otras que impliquen una separación temporal del servicio activo o de sus funciones, en los términos del artículo 50 del Decreto Ley 1278 de 2002, pues así se dispone en el artículo décimo segundo de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025.

3.4. Valoración de la zona de desempeño

En el artículo décimo tercero de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025, 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.

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

Tabla 6: Valoración de la zona de desempeño

Para conocer la definición de cada una de las zonas de desempeño indicadas, se debe consultar lo dispuesto en el artículo 13 de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025. 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 la fecha 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 el 6 de octubre de 2025 según lo establecido en el parágrafo del artículo noveno de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025. Esto quiere decir que la zona que se le reporta al educador es en la que se encontraba al momento de la fecha de corte esto es, 6 de octubre de 2025.

¿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, la entidad le reportará la zona que esté mejor puntuada según los puntajes del artículo décimo tercero de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025.

3.5. Valoración de movimientos en el escalafón docente

En el artículo décimo cuarto de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025, 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.

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

Tabla 7: Valoración de movimientos en el escalafón docente



La información necesaria para emitir esta valoración será tomada del sistema de información implementado en el marco del proyecto de modernización de las Secretarías de Educación o ETC, cuya base en últimas es la información de instrumentos que cargó la ETC en la plataforma del proceso. Por lo tanto, los educadores que tengan reclamaciones o solicitudes de verificación que correspondan a esta valoración, deberán dirigirlas a ETC.

¿Cuál es la fecha 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 para este instrumento es el 6 de octubre de 2025 conforme a lo establecido en el parágrafo noveno de la Resolución 018987 de 2025.

¿Cuáles son los movimientos del educador o educadora en el escalafón, que se tienen en cuenta para valorar este instrumento?

El artículo 14 de la Resolución 018987 de 2025, se dispone que se valorará el número de movimientos en el escalafón docente.

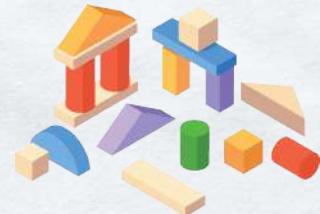
En cuanto al instrumento de movimientos en el escalafón docente, el artículo décimo cuarto de la Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025, establece que se valorará el número de movimientos realizados en aplicación del artículo 35 del Decreto 1278 de 2002 como reconocimiento al ejercicio meritorio de educadores que han tenido pocas oportunidades de ascender de grado o reubicarse de nivel salarial. Por lo anterior, para el reporte de este instrumento solo deben considerarse los ascensos de grado y las reubicaciones de nivel salarial obtenidos como resultado de la aprobación de la evaluación de competencias de que trata el artículo 35 del Decreto 1278 de 2002.

Aquellos ascensos de grado que se hayan dado como resultado de una actualización en el escalafón, no se tendrán en cuenta como movimientos para este instrumento.

Condiciones para la presentación de la prueba pedagógica



4. Condiciones para la presentación de la prueba pedagógica



A continuación, se presenta la información se debe tener en cuenta antes, durante y después de presentar la prueba de evaluación docente para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial de educadores 2025.

Generalidades

Fecha de presentación de la prueba. La fecha de presentación de la prueba es el 22 de febrero de 2026. Podrá 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



- a. Documento original de identificación personal
- b. Lápiz de mina negra n.º 2. No lleve lapiceros, portaminas o lápices con otras características, pues los dispositivos ópticos que escanean el cuadernillo no podrán reconocer correctamente sus respuestas.
- c. Borrador
- d. 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

- Verifique su citación en el sitio web www.poderevaluar.org.co sección "Mi Cuenta", botón "**Citación**". Allí podrá revisar la fecha y hora exacta en la cual se ha asignado su prueba. La prueba pedagógica y el instrumento de autoevaluación serán presentados en una sola sesión de cuatro (4) horas de manera continua. Vale la pena resaltar la importancia consultar nuevamente su citación el día anterior a la prueba.

- Preséntese en el lugar señalado en su citación. Tenga en cuenta que al lugar de aplicación de la prueba solamente pueden ingresar los aspirantes citados. Absténgase de llevar acompañantes y niños.
- Llegue al lugar de su prueba por lo menos media hora antes del inicio indicado en su citación. Esto con el fin de que pueda realizar oportunamente el registro y estar a tiempo en el escenario evaluativo (auditorio, aula u otro espacio) asignado para usted.
- Para evitar retrasos, le recomendamos identificar el sitio de la prueba con anterioridad, visitarlo previamente para conocer su ubicación y las alternativas de transporte público mediante las cuales puedes llegar a este.
- No lleve vehículo, 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, deberá presentar su documento de identidad, tal y como se menciona en el apartado 4.1, titulado "Documentos válidos para identificación en la presentación de la prueba"
- Antes de iniciar la prueba, un auxiliar de logística le conducirá al escenario evaluativo (auditorio, aula, u otro espacio) que le fue asignado. Allí le indicará la silla asignada para que desarrolle su prueba.
- Dado que el cuadernillo de la prueba está marcado específicamente para cada persona inscrita, debe tener en cuenta que no presentarse 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, encontrará al jefe de aula, quien iniciará la prueba en la hora exacta señalada en su citación. La prueba iniciará cuando el jefe de aula anuncie formalmente la hora de inicio, por eso le recomendamos que esté 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 finalice el desarrollo de la prueba deberá entregar el cuadernillo y la hoja de respuestas al jefe de aula; para esto, deberá permanecer en la silla que le fue asignada y levantar la mano para que el jefe de aula se dirija a su puesto y recoja dichos elementos.
- Cumplidas las cuatro (4) horas, el jefe de aula anunciará la finalización del tiempo establecido para la presentación de la prueba. Aun si no ha terminado de responder todas las preguntas, deberá entregar su cuadernillo y hojas de respuesta al jefe de aula inmediatamente se anuncie la finalización de la prueba.

4.1. 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 en su versión física o digital desde la aplicación Cédula Digital Colombia
- 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 al sitio de la aplicación de la prueba

4.2. Prohibiciones durante el desarrollo de la prueba

Tenga en cuenta que, durante la ejecución de la prueba, y mientras se encuentre 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 deberá mantener algún tipo de comunicación con otros aspirantes. El jefe de aula podrá cancelar su prueba en caso de que incurra 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.

4.3. 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.

4.4. 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 4.2, 4.3, y 4.4, 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.

Prueba pedagógica para el cargo de rector o director rural





5. Prueba pedagógica para el cargo de rector o director rural

Esta prueba se cimienta sobre 4 criterios, los cuales contienen 8 componentes y estos a su vez, 23 acciones por evaluar. Esta estructura se distribuye de la siguiente manera:

Criterio 1: contexto de la práctica educativa y pedagógica del rector o directivo rural

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 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 rector o director rural conoce las especificidades de su contexto, sus posibilidades y limitantes al momento de diseñar y realizar propuestas pedagógicas.
- La práctica del rector o director rural es flexible con respecto a los aspectos fundamentales del entorno y las necesidades de la comunidad educativa.
- El rector o director rural lidera iniciativas para mejorar el proceso educativo, entre ellas la promoción de estrategias que impulsen la inclusión, la equidad y fortalezcan la convivencia escolar.
- El rector o director rural lidera el diseño de estrategias vinculando a la comunidad educativa en los procesos de dirección, ejecución y organización 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 rector o director rural reconoce la importancia de participar en comunidades académicas y profesionales con miras a fortalecer el desarrollo profesional docente.
- El rector o director rural lidera los espacios de formulación, socialización y apropiación del PEI, hace seguimiento a su puesta en marcha y al proceso de autoevaluación institucional.
- El rector o director rural reconoce la importancia de la comunicación efectiva y respetuosa con todos los actores de la comunidad educativa.

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

Componente 1. Pertinencia de los propósitos de la dirección escolar. En el marco de las funciones directivas, los rectores apuestan por un mejoramiento institucional permanente. De ahí que los procesos de planificación, dirección, administración y seguimiento que adelantan se correspondan con propósitos pertinentes en su ejercicio. En relación con lo anterior, las lecturas del contexto, no solo en términos de problemáticas, sino de potencialidades, constituyen insumos importantes para reconfigurar sus gestiones directivas en la escuela, puesto que es un espacio que dialoga con las situaciones, actores y prácticas que acontecen a su alrededor. Los rectores también cumplen sus funciones directivas en la medida en que velan por la formación de los docentes y propician espacios de relevancia mediados por la apertura, el intercambio de saberes y las reflexiones pedagógicas.

Acciones por evaluar



- El rector o director rural conoce los fines de la educación y los articula al PEI, pues los considera importantes y necesarios en la gestión escolar, a saber: en el área de gestión directiva; el área de gestión pedagógica y académica; el área de gestión de la comunidad, y el área de gestión administrativa y financiera.
- El rector o director rural adapta los procesos de la dirección escolar según las necesidades de la institución y del contexto.
- El rector o director rural considera importante promover la instrucción y actualización del cuerpo docente para la atención a la diversidad mediante la implementación de planes institucionales formativos.

Componente 2. Propuesta pedagógica y dirección escolar. La dirección escolar es un asunto dinámico y complejo, por esta razón los rectores analizan de manera crítica y propositiva la realidad que circunda la escuela. Además, toman en cuenta los saberes compartidos con los otros agentes educativos y las disposiciones normativas e institucionales para liderar y concretar acciones que sean relevantes pedagógica, social y culturalmente y, a la vez, tengan un gran alcance según los fines trazados. En ese sentido, la dirección escolar se apoya en diversas aristas, que van desde las directrices gubernamentales, incluidos los principios y horizontes pedagógicos, los planes de formación docente, los diálogos con comunidades, hasta las reflexiones en torno a la manera en la cual la escuela se sitúa como espacio de aprendizaje, reconocimiento y desarrollo de los estudiantes.

Acciones por evaluar



- El rector o director rural reconoce la importancia de la reflexión permanente sobre su estilo de dirección para mejorar la gestión escolar.
- El rector o director rural basa sus decisiones educativas en un análisis crítico y contextualizado del conocimiento, en el cual considera aspectos políticos, culturales y sociales relevantes.
- El rector o director rural muestra capacidades para materializar la propuesta pedagógica y aspectos académicos que guían el funcionamiento de la organización escolar.

Criterio 3: praxis pedagógica y de dirección escolar

Componente 1. Interacción pedagógica en la dirección 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, quienes, a su vez, están permeadas 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 rector o director rural reconoce la comunicación con todos los estamentos de la institución (consejo directivo, académico, estudiantil, consejo de padres y docentes) como un elemento central en la gestión escolar.
- El rector o director rural implementa estrategias para promover la participación en las actividades de dirección escolar.
- El rector o director rural apoya los procesos para la participación entre todos los estamentos de la comunidad educativa.

Componente 2. Procesos de dirección 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 rector, desde la dirección, 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 rector o director rural utiliza estrategias de evaluación formativa en el proceso de evaluación docente y en la autoevaluación institucional.
- El rector o director rural reconoce la importancia implementa diversas estrategias de enseñanza y utiliza recursos didácticos (digital, análogos y otros) acordes con las finalidades de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- El rector o director rural reconoce las diversidades y singularidades de todas las y los estudiantes, docentes, orientadores, coordinadores, personal administrativo y de servicios en el desarrollo de su práctica de dirección escolar.

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 decisiones que toma el rector frente a la propuesta de formación de la institución de acuerdo con las necesidades del contexto educativo.

Acciones por evaluar



- El rector o director rural promueve ambientes de participación, respeto y comunicación asertiva para generar un clima escolar dialógico e incluyente.
- El rector o director rural identifica el apoyo emocional, la escucha y la empatía como bases importantes en la construcción de una relación pedagógica significativa con toda la comunidad institucional.
- El rector o director rural implementa las decisiones del gobierno escolar en la institución educativa, adaptándolas según las situaciones y necesidades que surgen en el desarrollo de la gestión directiva y la vida escolar.

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 en la institución se transforman según las propuestas que promueva el rector.

Acciones por evaluar



- El rector o director rural, desde los órganos de la dirección escolar, como el Consejo directivo, Gobierno Escolar, el Consejo de Padres, el Comité de Convivencia, la Asamblea de Docentes o el Consejo Académico promueve un ambiente escolar favorable para la convivencia.
- El rector o director rural lidera estrategias para la revisión, ajuste, desarrollo, socialización y apropiación del manual de convivencia.
- El rector o director rural promueve acciones de acogida y autocuidado en todos los miembros de la comunidad educativa.

Ejemplo de pregunta para la prueba pedagógica para el cargo de rector o director rural

Criterio:	Contexto de la práctica educativa y pedagógica del rector o director rural										
Componente:	Contexto institucional y profesional										
Aspecto a evaluar:	El rector o director rural reconoce la importancia de la comunicación efectiva con todos los actores de la comunidad educativa.										
Avanzado	Satisfactorio	Mínimo	Inferior								
El rector o director rural consolida una cultura de comunicación efectiva implementando estrategias con todos los actores de la comunidad educativa, estableciendo canales de comunicación abiertos y accesibles.	El rector o director rural promueve la comunicación efectiva y respetuosa con todos los actores de la comunidad educativa, para ello establece canales de comunicación abiertos y accesibles.	El rector o director rural aplica estrategias básicas de comunicación con todos los actores de la comunidad educativa.	El rector o director rural reconoce la importancia de la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa								
<p>Un rector llega por traslado a una institución educativa y se encuentra con un panorama complejo. Al revisar la autoevaluación institucional del año anterior, identifica varios aspectos que requieren atención. Uno de ellos es la necesidad de actualizar y poner en marcha los proyectos institucionales. Además, llega con la iniciativa de implementar la metodología de trabajo por proyectos transversales, lo cual implica realizar ajustes en las dinámicas escolares, la organización de tiempos, los horarios de la jornada y el trabajo colaborativo entre las áreas. Para avanzar en este propósito, su primer paso debe ser escuchar a todos los estamentos de la institución educativa.</p> <p>Para ello y en aras de establecer una comunicación efectiva con todos los estamentos, el rector debe</p>											
<h3>Opciones de respuesta</h3> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opción de respuesta A</th><th>Opción de respuesta B</th><th>Opción de respuesta C</th><th>Opción de respuesta D</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Construir un documento explicativo sobre la propuesta para todos los estamentos de la comunidad educativa para recibir observaciones y recoger los aportes (Mínimo)</td><td>Discutir las propuestas con los docentes, el Consejo Académico y Directivo para comunicar la aprobación y socializar ante la comunidad educativa. (Inferior)</td><td>Organizar grupos de trabajo con los representantes de cada uno de los estamentos educativos para analizar los pros, los contras de la propuesta y liderar una plenaria. (Avanzado)</td><td>Proponer diferentes espacios de discusión con todos los estamentos de la comunidad educativa para identificar las dificultades de la propuesta y extraer conclusiones. (Satisfactorio)</td></tr> </tbody> </table>				Opción de respuesta A	Opción de respuesta B	Opción de respuesta C	Opción de respuesta D	Construir un documento explicativo sobre la propuesta para todos los estamentos de la comunidad educativa para recibir observaciones y recoger los aportes (Mínimo)	Discutir las propuestas con los docentes, el Consejo Académico y Directivo para comunicar la aprobación y socializar ante la comunidad educativa. (Inferior)	Organizar grupos de trabajo con los representantes de cada uno de los estamentos educativos para analizar los pros, los contras de la propuesta y liderar una plenaria. (Avanzado)	Proponer diferentes espacios de discusión con todos los estamentos de la comunidad educativa para identificar las dificultades de la propuesta y extraer conclusiones. (Satisfactorio)
Opción de respuesta A	Opción de respuesta B	Opción de respuesta C	Opción de respuesta D								
Construir un documento explicativo sobre la propuesta para todos los estamentos de la comunidad educativa para recibir observaciones y recoger los aportes (Mínimo)	Discutir las propuestas con los docentes, el Consejo Académico y Directivo para comunicar la aprobación y socializar ante la comunidad educativa. (Inferior)	Organizar grupos de trabajo con los representantes de cada uno de los estamentos educativos para analizar los pros, los contras de la propuesta y liderar una plenaria. (Avanzado)	Proponer diferentes espacios de discusión con todos los estamentos de la comunidad educativa para identificar las dificultades de la propuesta y extraer conclusiones. (Satisfactorio)								

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



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 018987 del 17 de septiembre de 2025, en el artículo décimo quinto se alude a la publicación de los resultados de la siguiente manera:



Una vez finalizada la etapa de carga de información de instrumentos por parte de la ETC 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 para ser reubicados en un nivel salarial superior, o a ascender en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan **más de 80% en la evaluación**. 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. Las reclamaciones 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 al artículo décimo sexto de la misma resolución se establece frente a las reclamaciones relacionadas con los resultados lo siguiente:



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 y la ETC contará con un término de 45 días para resolver de fondo cada una de las reclamaciones presentadas. 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.11).

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 décimo séptimo 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 que no presenten reclamaciones sobre su evaluación quedará en firme desde el día siguiente al vencimiento del término para interponer reclamaciones, y será publicado por el Ministerio de Educación Nacional y la ETC. A partir de la publicación del listado de candidatos, la ETC en la que se desempeña el educador al momento de la firmeza de la publicación de sus resultados, contará con 30 días calendario para expedir el acto administrativo de reubicación de nivel 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 de grado o reubicación de 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.



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

Glosario



- **Entidades Territoriales Certificadas en Educación (ETC):** entidades territoriales que tienen un manejo autónomo de los recursos del sistema, de la gestión de los recursos humanos del sector y, en general, de las actividades asociadas a la prestación del servicio.
- **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:** realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente. 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.
- **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.mineducacion.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 2022.
- 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.
- 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.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-89266.html>. Consultado el 2 de octubre de 2016).
- Resolución 018987 del 17 de septiembre de 2025 [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.



Proceso de evaluación para el ascenso de grado o reubicación de nivel salarial 2025

Guía orientadora para el participante

Para el cargo de rector o director rural