REPUBLICA DE COLOMBIA
ALCALDIA MUNICIPAL DE TUMACO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
TALENTO HUMANO

CIRCULAR Nro. 104

Fecha: Mayo 28 de 2018

De: Talento Humano

Para: Secretaria de Educación

Asunto: Criterios que los Directivos Docentes "Rectores y Directores Rurales" deben aplicar en la selección del personal docente que exceda la planta de cargos designada a cada establecimiento educativo.

En virtud de la ley 715 de 2001, el municipio de San Andrés de Tumaco fue certificado para efectos de la administración de la educación.

Mediante Resolución 0009 de enero 12 de 2010, se creó el Comité Directivo de la Secretaria de Educación Municipal de Tumaco.

Este Comité concertó el 25 de enero de 2010, los criterios a tener en cuenta por los directivos docentes Rectores o Directores Rurales, para seleccionar los docentes que deben ser reubicados por la Secretaría de Educación Municipal, al exceder parámetros, en caso de que el establecimiento educativo presente una planta de cargos superior a la que le corresponda, según relaciones técnicas.

De acuerdo a lo referenciado en el documento 2015PQR30 de 2015, emanado de la Procuraduría General de la Nación donde solicita **REPORTE DE INFORMACION OPORTUNA Y DE CALIDAD Y CUMPLIMIENTO DE NORMATIVIDAD SOBRE TRASLADOS DE EDUCADORES.** En el marco de las funciones preventivas y de control de gestión atribuidas por la constitución y la Ley a la Procuraduría General de la Nación y en el ejercicio de acompañar al Ministerio de Educación Nacional en la consolidación de información básica que deben reportar las autoridades educativas y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales de las entidades territoriales sobre distintos procesos del sector educativo, este Despacho se permite instruir a las autoridades educativas territoriales y a directivos docentes para que se cumplan los siguientes requerimientos:

- <u>Sobre reporte de Información Educativa</u>

El Ministerio de Educación ha venido ejecutando el "PLAN DE DEPURACION Y AJUSTE DE LA INFORMACION DE RECURSOS HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO", siempre con el objetivo de mejorar la calidad y oportunidad de la información reportada,

plan que se encuentra en el cierre de la segunda fase e inicio de la tercera fase, con la cual se espera complementar la información de los docentes y servidores administrativos de los establecimientos educativos estatales. Igualmente, el Ministerio de Educación ha venido consolidando y aplicando la "MATRIZ DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS", con la participación de los ***rectores y directores rurales como responsables directos del suministro y depuración de la información de base institucional.***

Con el fin de brindar transparencia y objetividad al proceso, la Secretaria de Educación Municipal de San Andrés de Tumaco requiere establecer los criterios para la selección por parte de los Rectores y Directores Rurales, de los docentes que exceden el parámetro técnico.

Para lo cual los Directivos Docentes "Rectores y Directores Rurales" desarrollaran y aplicaran el siguiente proceso:

1.- Adopción de Criterios. Mediante acto administrativo adoptar los siguientes criterios que deben aplicar los Rectores y directores rurales para determinar los docentes que exceden parámetros en los establecimientos educativos del municipio de San Andrés de Tumaco:

N	Criterio	Puntaje máximo	Descripción
1	Nivel de desempeño, sentido de responsabilidad y pertenencia.	10	Entendido como el conjunto de valores (fortalezas y debilidades del docente) que determinan su ejercicio y desempeño profesional, considerando, entre otras, las siguientes variables: a) Idoneidad: dominio académico, científico y didáctico-pedagógico del docente sobre su saber específico o área de desempeño. b) Puntualidad: correcto manejo del tiempo, concretizado en el cumplimiento de los horarios y de la jornada laboral. c) Compromiso: Expresado en el amor por la institución y en la capacidad de entrega para que ésta logre sus objetivos. d) Interacción: adaptación a la comunidad educativa manifestada en la capacidad para convivir en armonía con sus semejantes, con base en el respeto, tolerancia con la comunidad educativa. e) Proyección: Capacidad para presentar iniciativas e ideas innovadoras que redunden en el bienestar colectivo. Para estos efectos, el rector o director rural podrá tener en cuenta entre otros, las evaluaciones anuales institucionales, la evaluación anual de desempeño para los docentes y directivos regidos por el decreto ley 1278 de 2002, y los seguimientos realizados.

Circular No.104 de Mayo 28 de 2018 Criterios que los Directivos Docentes "Rectores y Directores Rurales" deben aplicar en la selección del personal docente que exceda la planta de cargos designada a cada establecimiento educativo

			ASIGNACION DE PUNTAJE: Docentes que cumplen la condición de un literal se otorgan 2 puntos. Si no la cumplen, se otorgan cero (0) puntos.
2	Por perfil académico en el área respectiva.	20	Entendido como el desempeño en el área especifica según vinculación o título, área de nombramiento, plan de estudios, y carácter de la media. **ASIGNACION DE PUNTAJE**: Docentes que cumplen con el perfil académico en su área de desempeño, se otorgan 20 puntos, Si no lo cumplen, se otorgan cero (0) puntos.
3	Por antigüedad en el establecimiento educativo	15	Entendido como la mayor permanencia en el establecimiento educativo. **ASIGNACION DE PUNTAJE**. Docentes con permanencia: Menor a 1 año, se otorgan 4 puntos. Entre 1 año y menor a 3 años, se otorgan 8 puntos. Entre 3 años y menor a 10 años, se otorgan 10 puntos. Superior a 10 años, se otorgan 15 puntos.
4	Por la naturaleza de la vinculación	15	Entendido como el vínculo en Propiedad, período de prueba o en provisionalidad. **ASIGNACION DE PUNTAJE:** Docentes en propiedad decreto ley 2277 de 1979, se otorgan 15 puntos. Docentes en propiedad decreto ley 1278 de 2002, se otorgan 10 puntos. Docentes en período de prueba, se otorgan 8 puntos. Docentes en provisionalidad, se otorgan 4 puntos.
5	Por razones de salud	15	**ASIGNACION DE PUNTAJE:** Concepto que no le posibilite al docente ubicación diferente a la del establecimiento en el que labora actualmente, se otorgan 15 puntos. Concepto médico que le posibilite a (la) ó a (el) docente ubicación en las zonas rural (s) o aledaña (s), se otorgan 8 puntos. Concepto que le posibilite al docente ubicación en cualquier zona del municipio, se otorgan 2 puntos.
6	Por asentamiento o necesidad de permanencia en el sector o zona por parte del docente.	10	Entendido como el arraigo en la localidad, zona o región en la que labora el docente. **ASIGNACION DE PUNTAJE**: Si existe el arraigo, se otorgan 10 puntos. Si no existe el arraigo, se otorgan cero (0) puntos.
7	Por edad	10	Entendida la edad cronológica del docente. **ASIGNACION DE PUNTAJE:** Menor a 30 años, se otorgan 3 puntos. Entre 30 años y menor a 40 años, se otorgan 6 puntos. Entre 40 años y menor a 50 años, se otorgan 8 puntos. Entre 50 y 65 años, se otorgan 10 puntos.
8	Por carga académica asignada o número de alumnos atendidos	5	Bajo el entendido que la asignación académica está reglada por los decretos 3020 y 1850 de 2002. **ASIGNACION DE PUNTAJE:** **Según asignación académica**: Docentes con asignación académica reglamentaria, se otorgan 5 puntos. Docentes sin asignación académica reglamentaria, se otorgan cero (0) puntos. **Según número de alumnos**: Docentes que en caso de integración o fusión de grupos han venido trabajando con el mayor número de alumnos, se otorgan 5 puntos. En caso contrario, se otorgan cero (0) puntos. En este caso, se otorga puntaje a una de las dos variables.
Total puntaje máximo		100	

2.- Aplicación de criterios. Los criterios y puntajes establecidos en el punto 1 de la presente Circular, se aplicarán por parte del Rector y Director Rural a la totalidad de los Docentes pertenecientes al establecimiento educativo que presenten una planta de cargos docentes superior a la definida según parámetros.

3.- Resultados. Efectuada el sumatorio total de los resultados de valoración de los criterios, el Rector o Director rural determinará los docentes que exceden parámetros técnicos, según los menores puntajes obtenidos.

4.- Orden judicial y situación de seguridad. Tendrán prioridad los docentes que por situación de amenaza debidamente conceptuada por el Comité Especial de Docentes Amenazados o por orden judicial deban permanecer en el establecimiento educativo.

5.- Cronograma. Se establece el siguiente cronograma para adelantar el proceso de selección de docentes por reubicar y su correspondiente remisión:

Entre el **15 hasta el 20 de junio de 2018**, el Rector o Director Rural del establecimiento educativo, **aplicará los criterios y puntajes definidos en el punto primero de la presente Circular, remitiendo a más tardar el 22 de junio de 2018, LA RELACIÓN DE DOCENTES QUE EXCEDEN EL PARÁMETRO DE PLANTA**, a la oficina de Talento Humano.

6.- Reubicación de docentes. Entre el **25 hasta el 29 de junio de 2018**, la Secretaria de Educación Municipal de Tumaco, atendiendo las necesidades identificadas en el proceso de definición de la planta de cargos (matriz de necesidades), reubicará a los docentes que exceden parámetros, expidiendo para el efecto los correspondientes actos administrativos.

Mientras se surte por parte de la Secretaria de Educación Municipal de Tumaco, el proceso de reubicación de los docentes que exceden el parámetro de planta de cargos, éstos deberán permanecer en los establecimientos educativos en los que vienen laborando a la fecha.

7.- Competencia para Traslados. El Alcalde Municipal de Tumaco, con base en las facultades legales, es la única competente en su calidad de nominador, para expedir los actos administrativos que determinan la ubicación y traslados, tanto a nivel de establecimientos como de sedes, de Docentes, Directivos Docentes y Personal Administrativo, pertenecientes a la planta de cargos del sector que laboran en los Establecimientos Educativos del Municipio, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones "SGP".

Establecimientos Educativos del Municipio, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones "SGP".

8.- La presente Circular se publicará en la página Web de la Secretaría de Educación Municipal de Tumaco (www.educacion-tumaco.gov.co)

CIRA DE JESUS COLORADO MARQUINEZ
Secretaria de Educación Municipal

YUNIS CISNEY CAICEDO GUERRERO
Profesional Universitario Talento Humano

Proyectó Yanet P.