RESOLUCION No. 0196-E
Febrero 02 de 2026

Por medio del cual se establecen Criterios y procedimientos para la reorganización de las Planta de personal Docente y Directivo Docente del sector educativo del Distrito de Tumaco y se dictan otras disposiciones.

EL ALCALDE DEL DISTRITO DE TUMACO

En uso de las facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas por el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, el artículo 7, numerales 7.1. y 7.3. de la Ley 136 de 1994, 715 de 2001, Decretos 2277 de 1978, 1075 de 2015, 1278 de 2002 y

C O N S I D E R A N D O

En virtud de la ley 715 de 2001, el Distrito de San Andrés de Tumaco fue certificado para efectos de la administración de la educación teniendo en cuenta el Artículo 20. "Entidades territoriales certificadas. Son entidades territoriales certificadas en virtud de la presente ley, los departamentos y los distritos. La Nación certificará a los municipios con más de cien mil habitantes antes de finalizar el año 2002. Para efectos del cálculo poblacional se tomarán las proyecciones del DANE basadas en el último censo.

Todos aquellos municipios con menos de 100 mil habitantes que cumplan los requisitos que señale el reglamento en materia de capacidad técnica, administrativa y financiera podrán certificarse.

Le corresponde a los Departamentos decidir sobre la certificación de los municipios menores de cien mil habitantes, que llenen los requisitos. Si contados seis meses desde la presentación de la solicitud no ha sido resuelta o ha sido rechazada, el municipio podrá acudir a la Nación para que ésta decida sobre la respectiva certificación.

Los municipios certificados deberán demostrar, cuando lo requiera el Gobierno Nacional, que mantienen la capacidad necesaria para administrar el servicio público de educación. Aquellos municipios que no logren acreditar su capacidad, perderán la certificación".

Que mediante Resolución No. 1229 del 05 de agosto de 2019, se conformó el Comité Técnico para la revisión y verificación de la matriz de liberación docente entregados por los Establecimientos Educativos que tengan excedentes docentes y asignar su respectiva ubicación.

Que este Comité concertó el 05 de agosto de 2019, 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, teniendo en cuenta el área que exceda según relaciones técnicas.

Que de acuerdo con la propuesta de planta de personal elaborada con el Ministerio de Educación, donde se aprobó mediante oficio 2013EE13254 de fecha 07 de julio de 2013, y se promulgo, el Decreto 0138 del 08 de marzo de

2013, el Municipio adopto la Planta Global de cargos docentes, Directivos docentes y administrativos para la prestación del servicio Directivo Estatal en la Instituciones y Centros Educativos del Distrito en los niveles de preescolar, básica y media.

Que el artículo 7 de la Ley 715 de 2001, establece que es "competencia de los Distritos y Municipios certificados; administrar, ejerciendo las facultades señaladas en el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, las instituciones

educativas, el personal docente y administrativo de los planteles educativos, sujetándose a la planta de cargos adoptada. Y que, para ello, realizará concursos, efectuará nombramientos del personal requerido....

Que según lo dispuesto por los numerales 10.6, 10.7, 10.8, 10.9 y 10.18 del artículo 10 de la Ley 715 de 2001, so funciones del Rector o Director rural las siguientes ***a)*** *Realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes al personal docente y administrativo y reportar las novedades e irregularidades del personal a la secretaría de educación distrital, municipal, departamental o quien haga sus veces,* ***b)*** *Administrar el personal asignado a la institución en lo relacionado con las novedades y los permisos* ***c)*** *Participar en la definición de perfiles para la selección del personal docente, y en su selección definitiva* ***d)***. *Distribuir las asignaciones académicas, y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, de conformidad con las normas sobre la materia* ***e)*** *Las demás que le asigne el gobernador o alcalde para la correcta prestación del servicio educativo.*

Que de acuerdo con la distribución de cargos adoptada por el Municipio, según la propuesta aprobada por la Nación se hace necesario trasladar Personal Docente. Que de acuerdo con el Artículo 2º del decreto 520 de 2010 el Municipio debe realizar una serie de traslados de personal Docente y Directivos Docentes con el fin de atender necesidades del servicio presentadas en los diferentes establecimientos Educativos.

Que en cumplimiento de las competencias asignadas a los departamentos por la Ley 715 de 2001, es procedente distribuir el personal docente, con el fin de reafirmar la obligación institucional de garantizar el derecho inalienable de la infancia y en general a que todos los educandos dispongan de mejores condiciones educativas, con un mejor balance y equidad en la distribución de los recursos humanos, a través de la optimización de una planta docente acorde con las necesidades de cada establecimiento educativo estatal, dentro de un marco de trabajo conjunto entre la Nación, la Secretaria de Educación y las Instituciones Educativas.

Que la Ley 1955 de 2019 actual Plan Nacional de Desarrollo en su Artículo 336 dice "**vigencias y derogatorias",** de manera clara cuáles serán los artículos vigentes y derogados del anterior Plan de Desarrollo Ley 1450 de 2011, por lo tanto deja vigente el artículo 142 de la Ley 1450 de 2011 " por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014" dispones: "***RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS DEL SECTOR EDUCATIVO*** *con el fin de garantizar la sostenibilidad del Sistema General de Participaciones para educación, los departamentos, distritos y municipios certificados en educación, deben administrar eficientemente las plantas de personal docente y directivo docente, requeridas para la prestación del servicio público educativo, ajustando estas plantas a la matrícula efectivamente atendida, de acuerdo con las relaciones técnicas establecidas para cada zona, y el nivel educativo.*

Que una vez los Rectores y Directores hayan distribuido la planta de personal en su Establecimiento Educativo y encuentren docentes que no cuenta con la suficiente asignación académica para garantizarles el adecuado desempeño de su cargo, respectando la naturaleza del mismo, deben entregarlos mediante la utilización de criterios

objetivos que respeten el mérito y el derecho a la igualdad, a la autoridad Nominadora para su reubicación a otro plantel que lo requiera.

Que cuando existen dos o más docentes en el área en que no hay suficiente asignación académica el rector o director debe decidir a cuál de los docentes debe entregar, mediante la utilización de criterios objetivos que respecten el mérito y el derecho a la Igualdad.

Que 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:

- **Sobre reporte de Información Educativa**

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 Secretaría de Educación Distrital de Tumaco requiere establecer los criterios para la selección por parte de los Rectores y Directores Rurales, de los docentes de las respectivas áreas que excedan el parámetro técnico en cada establecimiento educativo.

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 excedan en las respectivas áreas según el parámetro técnico en cada establecimiento educativo del Distrito de Tumaco:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE TUMACO						
CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE QUE EXCEDE LA PLANTA DE CARGOS EN EL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO						
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO						
RECTOR						
DOCENTE						
ÁREA Y / O NIVEL DE DESEMPEÑO						
TIPO DE VINCULACIÓN			**PROVISIONAL**		**PROPIEDAD**	
N	**Criterio**	**Puntaje máximo**	**Descripción**			**PUNTAJE**
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.	
			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 específica 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**		

RECTOR Y / O DIRECTOR E.E. **DOCENTE E.E.**

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 los Docentes excedentes de las respectivas áreas, 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 según el área los 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 entrega teniendo en cuanta la necesidad de la Entidad territorial y los tiempos establecidos por Ministerio de Educación Nacional de acuerdo a parametrización de la Planta Docente.

6.- Reubicación de docentes. La Secretaría 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 Secretaría de Educación Distrital de Tumaco, el proceso de reubicación de los docentes que exceden dentro de las respectivas áreas 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 Distrital de Tumaco o su delegado, con base en las facultades legales, son los únicos competentes, 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 Distrito, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones "SGP".

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

Que una vez los Rectores y Directores hayan distribuido la planta de personal en su Establecimiento Educativo, y la Secretaria de Educación haya hecho la debida verificación de la Matricula VS Planta Docente, y se establezca que el Establecimiento Educativo debe entregar a docentes que no cuentan con la suficiente asignación académica para garantizarles el adecuado desempeño de su cargo, respetando la naturaleza del mismo, deben entregarlos mediante la utilización de criterios objetivos que respeten el mérito y el derecho a la igualdad, a la autoridad Nominadora para su reubicación a otro plantel que lo requiera. Si el Directivo Docente se niega a realizar la debida entrega de los docentes de su establecimiento se remitirá la observación a la oficina de asuntos disciplinarios de la Alcaldía Distrital para lo de su competencia.

Por lo tanto, con el fin de adelantar los trámites de reorganización de Planta docente la Secretaría de Educación procederá a optimizar el recurso humano de estos establecimientos con base en los siguientes criterios:

- Tipo de Vinculación
- Área que exceden
- Edad

FELIX ANTONIO HENAO CASANOVA
Alcalde del Distrito de Tumaco

ALEXIS FABRICIO ERASO CASIERRA
Secretario de Educación Distrital

EDUAR POLO REINOLDS
Líder Programa

ARIEL DARIO CASTILLO VIDAL
P.U. Talento Humano
Digitó: Yanet P