

RECURSOS HUMANOS PARA LA COBERTURA EDUCATIVA

ELEMENTOS BASICOS DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

- Distribuir docentes de acuerdo a parámetros garantizando la atención continua de los estudiantes
- Identificar claramente los perfiles por docente frente a los requerimientos de los establecimientos
- Organizar y agilizar el cubrimiento de vacantes y novedades en especial en la zona rural
- Verificar cumplimiento de jornada laboral y asignación académica

- Congelar vacantes en casos de disminución de matrícula oficial atendida con docentes oficiales para no generar sobrecostos.
- Definir estrategias de atención teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos humanos, físicos y financieros, evitando aumentar contratación de la prestación a costa de la eficiencia en uso de docentes existentes

SUSTITUCION DE MATRICULA OFICAL ATENDIDA CON DOCENTES POR CONTRATACIÓN DE LA PRESTACIÓN

NUMERO DE E.T QUE SUSTITUYEN MATRICULA	MATRICULA OFICIAL 2003			MATRICULA OFICIAL 2007			DISMINUCION DE OFERTA ATENDIDA CON DOCENTES OFICIALES	GRUPOS PROMEDIOS	DOCENTES SUBUTILIZA DOS	COSTO ESTIMADO (Millones)
	ATENDIDA CON DOCENTES OFICIALES	CONTRATADA	TOTAL	ATENDIDA CON DOCENTES OFICIALES	CONTRATADA	TOTAL				
23	2.002.434	22.762	2.025.196	1.924.097	145.872	2.069.969	-78.337	2.798	2.798	41.966

RECURSO HUMANO DENTRO DE LA PROYECCIÓN DE LA OFERTA EN 2008.

MANTENER LA MATRICULA ACTUAL

- En el caso de contar con docentes subutilizados y contratación en establecimientos oficiales se deberán redefinir las estrategias de atención para disminuir como mínimo la contratación en infraestructura oficial.
- Definir establecimientos o grupos sin docentes o con perfiles faltantes para ubicarlos de manera oportuna mediante la lista de elegibles
- Revisar parámetros por establecimiento y perfiles con el fin de realizar los traslados requeridos antes de iniciar el periodo académico.

RECURSO HUMANO DENTRO DE LA PROYECCIÓN DE LA OFERTA EN 2008.

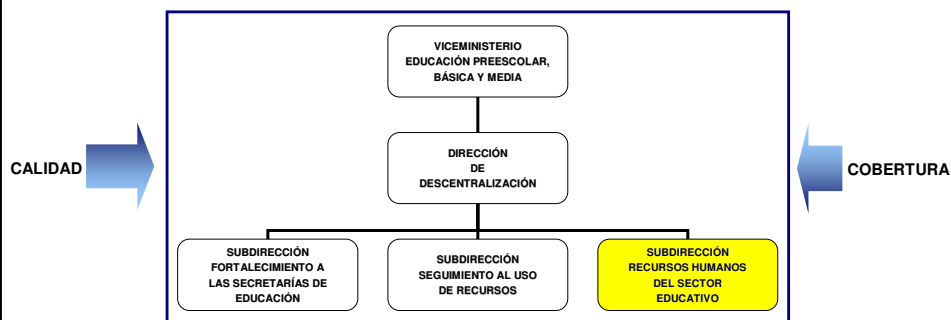
AUMENTAR MATRICULA OFICIAL

- Con base en la disponibilidad de espacios por establecimiento se debe definir los cupos y número de grupos a ofertar por nivel educativo y estimar los docentes requeridos versus la planta y los perfiles existentes.
- Definir la pertinencia de estrategias como contratación para zonas de difícil acceso o violencia donde los docentes no permanecen y efectuar traslados a zonas con faltantes para lograr incrementos reales
- De requerir planta adicional se deberá realizar el estudio técnico y solicitar la ampliación al MEN. Teniendo como base la renovación de matrícula de antiguos y la matrícula de nuevos

NUEVOS ELEMENTOS PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Mejoramiento de salarios del nuevo escalafón docente
- Mejoramiento de incentivos para zonas de difícil acceso
- Creación de una Subdirección para apoyar de manera integral la gestión de los recursos humanos.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR EDUCATIVO

OBJETIVO: Generar directrices, efectuar control y apoyar a las entidades territoriales para una adecuada gestión de los recursos humanos del sector educativo, en función de las políticas nacionales de ampliación de cobertura, mejoramiento de la calidad y la eficiencia del servicio educativo.

GRANDES TEMAS:

- Plantas de personal
- Selección, inducción y periodo de prueba
- Administración de la carrera docente
- Salarios e incentivos
- Bienestar y seguridad social
- Desarrollo de personal