

MARIA CRISTINA GARCIA PARRA
Subdirectora Recursos Humanos del Sector

Boyacá, noviembre de 2011





La Política

- ▼ Una educación de calidad **es aquella que forma mejores seres humanos**, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país.
- ▼ Una educación competitiva, **que contribuye a cerrar brechas de inequidad**, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad.

Estrategias de la Política de Calidad Educativa

Transformación de la Calidad

- Fortalecimiento del Sistema de Evaluación
- Acompañamiento en aula a EE de bajo logro
- Implementación de guías y materiales didácticos para el desarrollo de competencias en lenguaje y matemáticas
- Utilización de la Jornada extendida
- **Acompañamiento y formación a educadores y directivos docentes**

Calidad para la Equidad

- Plan Nacional de Lectura y Escritura
- Programa de Educación Rural
- Ampliación y fortalecimiento de la oferta para poblaciones vulnerables (NEE y Etnoeducación)

Formación para ciudadanía

- Programa de Competencias Ciudadanas
- Implementación de Proyectos Pedagógicos Transversales (Programas de Educación para la Sexualidad, Educación Ambiental, Educación para el ejercicio de los derechos humanos y Estrategia de Estilos de Vida Saludable)

Aseguramiento de la Calidad Educativa

- Sistema Nacional de Evaluación Educativa
- Apoyo de los procesos de evaluación de los actores del Sistema Educativo
- Cualificación y evaluación de Modelos flexibles
- Apoyo a las Secretarías de Educación para el mejoramiento del Sistema Educativo

Programa Nacional de Formación de Educadores

- Articulación Escuelas Normales Superiores con los programas de formación de EPBM
- Fomento a la formación posgradual como incentivo a los mejores educadores
- Implementación del plan nacional de Educadores

PROGRAMA DE TRANSFORMACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Objetivo general

Mejorar los aprendizajes y desempeños de 2.300.000 estudiantes de básica en las áreas de Lenguaje y Matemáticas:

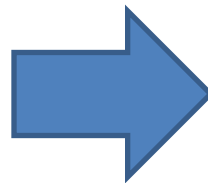
- Pruebas Saber
 - 25% cambia de escala en lenguaje (Plan)
- Pruebas Internacionales
- Mejoramiento de prácticas de aula

La meta



Implica

**25% de los
niños de
primaria
suben de
escala en las
pruebas**



**2.3
millones de
niños**

**68.000
educadores**

52 ETC

**3.000
rectores**

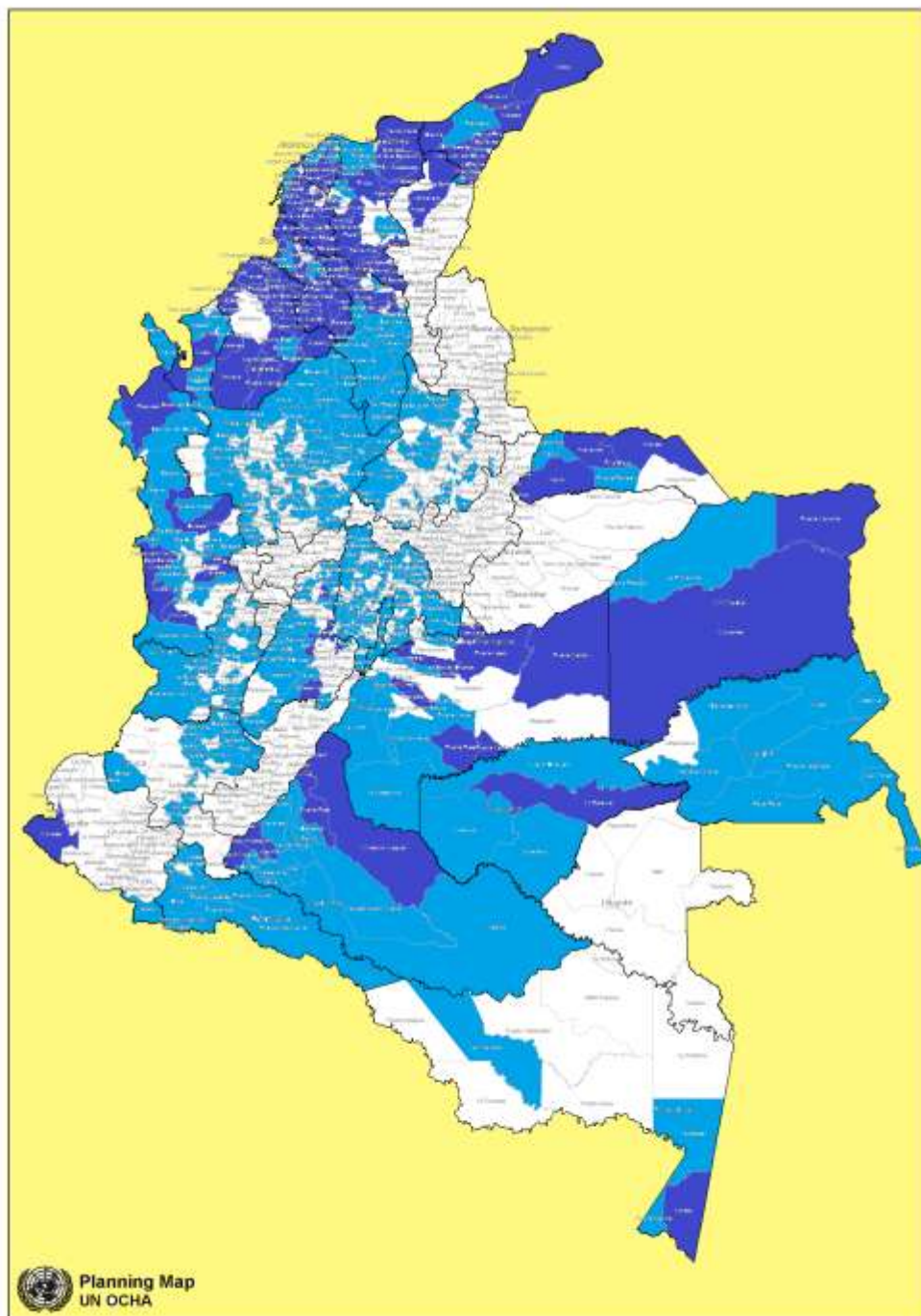
Cobertura

400 EE

- Cobertura del proyecto en 2011

3000 EE

- Cobertura del proyecto 2011 - 2014



Aproximación sistémica

- 1 Modelo Pedagógico**
- Currículo
 - Materiales de ayudas
 - Libros de texto

- 4 Infraestructura de apoyo**
- Infraestructura física
 - Necesidades básicas

- 2 Gestión de Desempeño**
- Evaluar aprendizaje
 - Metas de resultados
 - Compensación e Incentivos
 - Tiempo de instrucción
 - Padres y Comunidad

- 3 Acompañamiento y formación de docentes**
- Acompañamiento a docentes
 - Formación de docentes



- 5 Proyectos de apoyo**

a

Apoyo Sector Privado

b

Comunicación e Involucramiento de Actores

3. Acompañamiento y formación de educadores

- a. Estrategia
- b. Educadores y tutores
- c. Estructura de la formación: 2011-2012
- d. Selección de formadores y tutores

Formación de educadores: Estrategia



Formación de educadores: Educadores y tutores



INFORME SOBRE EXPEDICIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS PARA DOCENTES TUTORES POR ENTIDAD TERRITORIAL

SECRETARIA	Nro. Tutores Confirmados	Acto Administrativo	Fecha de Vigencia
ARAUCA	2	Resoluciones 3340 y 3341 de Octubre 14 de 2011	Octubre 18 a Dic. 1
ATLÁNTICO	7	En Proceso de Elaboración	
BOLÍVAR	17	Resoluciones 1347 a 1363 de Octubre 18 de 2011	Octubre 18 a Dic. 9
CAQUETÁ	3	Decretos 1769 a 1771 de Octubre 28 de 2011	Octubre 27 a Dic. 2
CHOCÓ	3	Resoluciones 2577 a 2579 de Octubre 11 de 2011	Octubre 18 a Dic. 1
CIÉNAGA	1	Resolución Nro. Sem 230 de Octubre 10 de 2011	Octubre 10 a Dic. 9
CÓRDOBA	10	En Proceso de Elaboración	
GUAVIARE	3	Resoluciones 1990 a 1992 de Octubre 27 de 2011	Octubre 27 a Nov. 27
LORICA	6	Resoluciones 1467 a 1471 de Octubre 12 de 2011	Octubre 12 a Dic. 1
MAGANGUÉ	1	Decreto Nro. 0550 de Octubre 19 de 2011	Octubre 19 a Dic. 12
MAGDALENA	11	Resoluciones 947 a 956 de Octubre 18 de 2011	Octubre 10 a Dic. 9
META	4	Resoluciones 5341 a 5344 de 2011	No han informado
SAHAGÚN	1	En Proceso de Elaboración	
SANTA MARTA	7	Resoluciones 1403 a 1409 de Octubre 12 de 2011	Octubre 18 a Dic. 12
SUCRE	12	Resoluciones 4770 a 4781 de Octubre 18 de 2011	Octubre 18 a Dic. 9
TOLIMA	4	Resoluciones 4967 a 4970 de Octubre 13 de 2011	Octubre 18 a Dic. 11
TURBO	3	Resolución Nro. 1663 de Octubre 12 de 2011	Octubre 18 a Dic. 1
TOTAL	95		

DOCENTES TUTORES DEL SECTOR EDUCATIVO OFICIAL EN EL PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA 2011-2014

Subdirectora Recursos Humanos Sector Educativo

Octubre de 2011



DOCENTE TUTOR

Es un docente, que hace acompañamiento formativo a los docentes y los directivos docentes de los establecimientos educativos seleccionados para brindarle oportunidades para mejorar sus prácticas en el aula, en un ambiente de formación e intercambio de conocimientos, actitudes y buenas prácticas relacionadas con la creación, puesta en marcha y mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos en contextos especialmente difíciles.

Perfil requerido para desempeñarse como docente tutor en el PTCE

- El perfil del Docente Tutor en el PTCE lo determinan dos variables:

1. El maestro como factor asociado al desempeño de los estudiantes:

El Maestro, es responsable de buena parte del éxito del estudiante. Su capacidad, como profesional para generar ambientes de aprendizaje altamente eficaces, es un factor fundamental que puede atenuar considerablemente el efecto de los demás factores.

2. Competencias comportamentales, disciplinar y pedagógica

Estrategia para seleccionar los mejores tutores para el PTCE?

- ❖ Se decide seleccionar el grupo de docentes tutores de los docentes de básica primaria, matemáticas y español y lengua castellana, que obtuvieron los mejores resultados en el Proceso de evaluación de competencias 2010.
- ❖ Asumir esta selección como un incentivo al desempeño de los docentes en el proceso de Evaluación de Competencias.
- ❖ Hacerlos parte de un proceso de formación liderado por formadores.
- ❖ Constituirlos en un equipo distinguido de docentes que trabajarán como tutores y acompañarán a docentes en las regiones.

Proceso de Evaluación para Docentes regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto Ley 1278 de 2002)

- La evaluación de docentes y directivos docentes comprende diferentes momentos:
 1. El concurso de méritos para la provisión de cargos vacantes
 2. La evaluación de período de prueba
 3. La evaluación anual de desempeño
 4. Evaluación de competencias como mecanismo de promoción (para reubicación y ascenso en el escalafón docente).

Objetivo de la Evaluación de Competencias

Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente...” (Art. 28, Estatuto de Profesionalización Docente).

En este sentido, la evaluación de competencias se constituye en un mecanismo para dinamizar la carrera docente, al motivar a los profesionales de la educación para el mejoramiento continuo.

- Esta norma define una competencia como “una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo” (artículo 35) y señala también que la evaluación de competencias “debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos:
- Competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio;
- Competencias de influencia;
- Competencias de liderazgo y dirección;
- Competencias cognitivas; y
- Competencias de eficacia personal”.

POR QUÉ DOCENTES TUTORES DE LA PLANTA OFICIAL QUE SUPERARON PRUEBAS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

- La Evaluación de Competencias busca valorar en qué medida los docentes y directivos docentes han desarrollado sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en el ejercicio profesional reflexivo y de su proceso de formación continuo.

En este sentido, los resultados de la Evaluación de Competencias forman parte del proceso de evaluación docente, y como tal orientan el desarrollo personal y profesional del educador.

Competencias que se evalúan en el proceso de Evaluación de Competencias

TIPO DE COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN
Comportamentales	Conjunto de características personales (actitudes, valores, intereses, etc.) que favorecen el desempeño de las funciones de docencia y dirección educativa.
Pedagógicas	Conjunto de competencias relacionadas con los conocimientos y habilidades del docente o directivo docente, para formular y desarrollar procesos de enseñanza–aprendizaje en las instituciones educativas.
Disciplinares	Conjunto de conocimientos y habilidades relacionadas con el área de conocimiento específico del docente o directivo docente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se entiende que las competencias son la base para:

- El ejercicio docente o la gestión educativa.

- **CONCLUSIÓN:**

El buen desempeño en las pruebas (evidenciado en los resultados en las pruebas aplicadas que tienen como propósito medir estas competencias), da la seguridad de contar con un criterio de selección objetivo.

Los docentes que se seleccionan en el marco de este proceso de evaluación de competencias cumplen con el perfil definido.

Docentes del Sector oficial conforman el grupo de docentes tutores

- 120 docentes de básica primaria y las áreas de matemáticas y Lengua Castellana fueron seleccionados por estricto orden de mérito en las entidades territoriales participantes en esta primera fase, con base en los resultados obtenidos en las pruebas de evaluación de competencias 2010.

Procedimiento para la asignación de docentes tutores

- Concertación con Entidad Territorial para darle a los docentes la distinción de docentes tutores.
- Asistencia técnica para la reorganización de la planta de personal docente en la Entidad Territorial.
- Consulta a los docentes sobre su aceptación de formar parte del grupo de docentes tutores.
- Oficialización por parte de la Entidad Territorial de la aceptación de participar en el proyecto y asignación de docentes tutores.
- Oficio de confirmación emitido por Ministerio de Educación Nacional

11 Sedes de talleres en el territorio Nacional



Santa Marta
Medellín
Barranquilla
Cali
Cartagena
Ibagué
Sincelejo
Córdoba
Quibdó
Bogotá

Número de docentes por Entidad Territorial, nivel, área y rangos de puntajes obtenidos en evaluación de competencias

NO	ENTIDAD	TUTORES ENTIDAD	NOMBRES	APELLIDOS	CALIFICACIÓN
1	AMAZONAS	1	CÉSAR ENRIQUE	NEIRA DUQUE	96,58
2	ARAUCA	1	YUDITH YANETH	ALVARADO ESTRADA	94,74
3		2	MARTHA ISABEL	ARDILA CASTILLO	89,41
4	ATLANTICO	1	CRISTÓBAL MANUEL	ESCOBAR NAVARRO	99,41
5		2	SHIRLEY PATRICIA	MANGA PUERTA	97,86
6		3	DUSTIN ÁNGEL	MARTÍNEZ JIMÉNEZ	96,58
7		4	WILLIAN ALFONSO	CABALLERO MUÑOZ	98,38
8		5	JULIO ANTONIO	JIMÉNEZ MÁRQUEZ	96,58
9		6	OLGA LUCÍA	VARELA BARRAZA	96,56
10		7	KAROLINA ESTHER	AVENDAÑO SÁNCHEZ	94,74
11		8	ENNYS SOFIA	GARCÍA SANABRIA	97,86

No	ENTIDAD	TUTORES ENTIDAD	NOMBRES	APELLIDOS	CALIFICACIÓN
12	BOLIVAR	1	FABIO JOSE	MATINEZ SARMIENTO	100
13		2	KELLY SABINA	NAVARRO SIERRA	99,94
14		3	VANESSA VERONICA	VENTURA NAVAS	99,56
15		4	DIEGO ARMANDO	PALMERA GONZALEZ	99,56
16		5	CLAUDIA PATRICIA	FLOREZ DE LA ROSA	97,86
17		6	SANDRA	CUESTA CERA	97,86
18		7	SANDRA PATRICIA	CASTILLO ACEVEDO	97,86
19		8	MARTHA CECILIA	VILLADIEGO GAMARRA	97,86
20		9	NORYS DEL CARMEN	CAMACHO PONTÓN	96,58
21		10	LILIANA HORTENCIA	HERRERA MARÍN	94,57
22		11	EDWIN	DE LA ROSA PINILLA	93,54
23		12	FERNANDO JAVIER	GOMEZ VILLA	93,54
24		13	WALTER	PONTÓN GRANADOS	90,48
25		14	LUIS RAMÓN	PÁJARO NIETO	90,48
26		15	EMILIO	RODRIGUEZ DIAZ	89,41
27		16	JAIME ISAAC	POLO PEDROZA	89,41
28		17	CINTHYA INES	MARTINEZ MENDOZA	89,41
29		18	RAOMIR ELIECER	MARTINEZ HERNANDEZ	87,46
30		19	DERAIRME MARIA	VIBERO MARTINEZ	86,5
31		20	PEDRO AGUSTIN	DUARTE ACOSTA	83,99

No	ENTIDAD	TUTORES ENTIDAD	NOMBRES	APELLIDOS	CALIFICACIÓN
32	CAQUETA	1	ANDERSON	PARRA QUINTERO	97,86
33		2	NUBIA	RODRIGUEZ CALDERON	94,74
34		3	ALVARO	OSSA MONRROY	94,74
35		4	MARYLUZ	LOPEZ MUÑOZ	94,74
36	CHOCÓ	1	MARIA EDILMA	RENTERIA BOCANEGRA	94,92
37		2	YUNIER	ROMAÑA BLANDON	86,5
38		3	LILLY ANNE	MOSQUERA DIAZ	80,15
39		4	MARIBETH	IBARGUEN BORJA	80,15
40	CIENAGA	1	ALBERTO EMILIO	PRADO MORALES	90,48
41	CÓRDOBA	1	MARIA CLAUDIA	FERNANDEZ PERNETT	99,94
42		2	GERARDO	ARIAS URANGO	99,82
43		3	YAIR RAFAEL	ALVAREZ GIL	99,46
44		4	MAURICIO FELIX	ARGEL PASTRANA	99,41
45		5	OMAR ALBERTO	MURILLO SOTELO	99,41
46		6	JOSE ELIAS	BARON REYES	98,89
47		7	ABEL RICARDO	PÉREZ PÉREZ	98,88
48		8	HOLLMAN ENRIQUE	ORTEGA HOYOS	98,88
49		9	FERNEL DARÍO	ASPRILLA REYES	94,57
50		10	SERGIO STIVE	SOLANO SABIE	96,58
51		11	JOSE CARLOS	ORTEGA LOPEZ	96,56
52		12	EDWIN MANUEL	MARTÍNEZ CASTILLO	93,54
53		13	YASAIRA ESTER	MEJIA BELTRAN	94,74
54		14	ISABEL CRISTINA	COLÓN LÓPEZ	94,57
55		15	ITALA VICTORIA	PORTACIO VILLADIEGO	94,57

No	ENTIDAD	TUTORES ENTIDAD	NOMBRES	APELLIDOS	CALIFICACIÓN
56	GUAVIARE	1	ADALBERTO SEGUNDO	MARTÍNEZ AHUMADA	96,58
57		2	GIOVANNI	QUINTERO CETINA	96,58
58		3	LÉIDER	CABIEDES CASTAÑO	94,74
59	LORICA	1	LENYS	LÓPEZ GARCÍA	99,46
60		2	LECET	LOPEZ LOPEZ	97,37
61		3	DANIEL DARIO	DORIA GONZALEZ	96,58
62		4	OBED RAMIRO	HERNANDEZ CONTRERAS	96,58
63		5	SANDRA MILENA	LOPEZ ALTAMIRANDA	92,8
64		6	MARYOLIS	SANCHEZ RAMOS	92,8
65	MAGANGUÉ	1	LEDDIS ESTHER	GONZÁLEZ VILORIA	98,88
66		2	ALBANO JACOB	TRESPALACIOS GALVIS	96,58
67	MAGDALENA	1	MELFY PETRONA	DIAZ DIAZ	100
68		2	MARLY	DÍAZ ALFARO	99,46
69		3	MIRLA DEL CARMEN	JIMÉNEZ CANTILLO	99,46
70		4	ALBERTO RAFAEL	RANGEL ALVARADO	99,46
71		5	DIOSA MERYS	ORTIZ DOMINGUEZ	97,86
72		6	DIANA ESTHER	QUIROZ PINEDA	97,37
73		7	OSMALIA	GUTIÉRREZ VERGEL	97,37
74		8	BORIS	NARVAEZ ACUÑA	96,56
75		9	DUGEINYS LUCIA	TAPIAS MONTENEGRO	96,56
76		10	RABIB DEL CARMELO	FLOREZ ROMERO	96,56
77		11	LAIRO JOSE	SILVA SILVA	94,57

NO	ENTIDAD	TUTORES ENTIDAD	NOMBRES	APELLIDOS	CALIFICACIÓN
78	META	1	DIADITH	OTALORA GONZALEZ	99,46
79		2	MILTON ALBERTO	GUZMAN ORTIZ	99,46
80		3	NELSY CONSTANZA	MONROY ZAFRA	94,92
81		4	ANGEL DIOMAR	QUICENO MARIN	99,46
82	SAHAGÚN	1	GUILLERMO ANTONIO	PIMIENTA JIMÉNEZ	90,37
83	SANTA MARTA	1	ADA IRIS	RADA GUETE	100
84		2	SEIDY LORENA	BENAVIDES BOLAÑO	99,46
85		3	KATHERINE PAOLA	LAPEIRA PABON	99,46
86		4	ANGÉLICA MERCEDES	ACOSTA CAÑAS	97,86
87		5	JORGE ELIECER	LOZANO MARTELO	97,86
88		6	LISNEY PATRICIA	PEDROZO MARTINEZ	94,74
89		7	ERIKA LISBETH	VARGAS PEREZ	97,37
90		8	ANA MILENA	OLAYA CORREA	94,74

NO	ENTIDAD	TUTORES ENTIDAD	NOMBRES	APELLIDOS	CALIFICACIÓN
91	SUCRE	1	RAFAEL EDUARDO	MIRANDA SOLÓRZANO	99,46
92		2	KODALYS	TORO OSORIO	99,46
93		3	LIZ KAREN	CONTRERAS VILLADIEGO	99,46
94		4	CLAUDIA PATRICIA	MARTÍNEZ CONTRERAS	99,46
95		5	MARICELA	MERCADO VILLADIEGO	99,46
96		6	SARAY MARIA	GONZALEZ SANTOS	98,89
97		7	JOSÉ FÉLIX	RODRÍGUEZ DÍAZ	93,54
98		8	FREDYS RAFAEL	RUIZ CUDRIZ	90,48
99		9	LIBARDO ENRIQUE	ASSIA DE LA ROSA	90,37
100		10	JOSE ALEJANDRO	CARRILLO MEZA	90,37
101		11	DAIRO RAFAEL	NAVARRO QUIRÓZ	87,84
102		12	JUAN CARLOS	ALVAREZ SUAREZ	86,5
103		13	KARINA BEATRIZ	DIAZ RIOS	86,5
104		14	LINA MARIA	NARVAEZ CRUZ	86,5
105		15	WILMER ISAAC	HERNANDEZ ALVAREZ	83,99
106		16	JAVIER ANTONIO	BOHORQUEZ PETRO	83,99
107		17	RAFAEL DARIO	BUENO CHOPERENA	83,99

No	ENTIDAD	TUTORES ENTIDAD	NOMBRES	APELLIDOS	CALIFICACIÓN
108	TOLIMA	1	MARITZA LEONOR	LOZANO CADENA	100
109		2	ELIZABETH	RODRIGUEZ GONZALEZ	100
110		3	LILIANA PATRICIA	BARRERA ROJAS	99,56
111		4	ALBA DORIS	RAMIREZ CRUZ	99,56
112	TURBO	1	KAREN TATIANA	GIRALDO URBIÑEZ	99,46
113		2	MILDRET	SIERRA CASTELLAR	99,46
114		3	BEATRIZ ELENA	SOTELOVALENCIA	99,46
115		4	IVONNE	HURTADO BALLESTEROS	98,88
TOTAL		115	Calificación promedio del grupo de docentes que son tutores de calidad		95.34

MARCO JURIDICO-ADMINISTRATIVO

MARCO JURIDICO-ADMINISTRATIVO

- Marco normativo vigente que otorga la competencia de la administración del personal del sector educativo oficial se consigna en:
- Ley 715 de 2002, Por la cual entre otros se dictan disposiciones para “organizar la prestación de los servicios de educación”.
- Asignación de competencias a las entidades territoriales, generales y específicas (Art. 6º. Y 7º.).

Tipo de vinculación de los docentes tutores en la Planta de Personal Docente Oficial

- Vinculación en propiedad con derechos de carrera
- Situación Administrativa

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA

- Los docentes pertenecientes a la planta oficial pueden estar en diferentes situaciones administrativas, Decreto Ley 1278 de 2002, Artículo 50:
- Servicio Activo, comprende el desempeño de las funciones propias del cargo, el encargo y la comisión de servicios.
- Artículo 54, Comisión de Servicios. La autoridad competente puede conferir comisión de servicios a un docente o directivo docente para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender transitoriamente actividades oficiales inherentes al empleo de que es titular, como reuniones , conferencias, seminarios, investigaciones.

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA: Comisión de Servicios

- En el acto administrativo que confiere la comisión deberá expresarse su duración que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días más, a menos que a juicio de la autoridad nominadora la naturaleza de la comisión exija necesariamente una duración mayor.
- No puede haber comisiones de servicio de carácter permanente y no es una forma de provisión de cargos vacantes.

- Los docentes tutores pertenecen a la planta de cargos de la entidad territorial certificada en la cual prestan sus servicios actualmente, su relación laboral continua siendo con la entidad territorial como nominadora y líder de la gestión de Recursos Humanos.
- Para que el docente seleccionado como tutor pueda cumplir las funciones de docente tutor se debe otorgar una Comisión de Servicios, para lo cual se deben considerar aquellas disposiciones propias del régimen estatutario, o sea el Decreto 1278 de 2002 y las normas reglamentarias.

- Durante el término de la comisión de servicios el docente tutor tendrá derecho a recibir la remuneración de conformidad con el decreto de salarios según su régimen estatutario.
- Igualmente, si la comisión de servicios implica desplazamiento a sitios diferentes al lugar donde se encuentra ubicado el establecimiento educativo donde estaba adscrito, tendrá derecho a la asignación de viáticos o gastos de viaje y transporte, de acuerdo con la normatividad vigente.

RESPONSABILIDAD DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES

Es de responsabilidad de la entidad territorial certificada en educación, de acuerdo con la Facultad nominadora:

- Expedición del acto administrativo que otorga la comisión
- Determinación de jefe inmediato del docente tutor
- Ajuste a la formalidad de la evaluación de desempeño
- Aspectos y parámetros reguladores durante el periodo de la comisión
- Salarios y régimen prestacional
- Seguimiento y control

RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

- Definir los lineamientos orientadores para la participación de los docentes oficiales como tutores en el marco del Proyecto de Transformación de la Calidad Educativa.
- Prestarle asistencia técnica a las entidades territoriales en el proceso de selección y caracterización de los grupos.
- Apoyar a las entidades territoriales en el proceso de expedición de actos administrativos, determinación de procedimientos de comunicación y administración de los docentes durante el periodo en el cual permanezcan asignados al proyecto.

RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

- Realizar conjuntamente con la ET seguimiento y control periódico al desempeño de los docentes tutores.
- Apoyar a las ET en el desarrollar estrategias de motivación y acercamiento a los docentes tutores y a los docentes acompañados.

RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

- Ofrecer la formación necesaria en el manejo de la plataforma y el Curso Virtual de Fundamentación en Escuela Nueva y del programa de Enseñanza de las matemáticas y el lenguaje.
- Brindar a los tutores formación, acompañamiento y apoyo técnico oportuno, respecto a su rol y el manejo de la plataforma.
- Poner a disposición del tutor la información y datos de contacto de los educadores a su cargo en el desarrollo de los programas de formación respectivos.
- Adelantar las gestiones para garantizar condiciones logísticas para la participación de los tutores en las actividades presenciales que se definan.

RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

- Definir el tiempo de permanencia de los docentes tutores en el programa
- Establecer conjuntamente con la ET los compromisos y responsabilidades de los docentes acompañados en el proceso

TIEMPOS EN EL PROGRAMA

- Los 120 tutores inició en la tercera semana de octubre y hasta el mes de diciembre del presente año, según calendario escolar.
- Se reiniciará labores en enero de 2012, en semana de desarrollo institucional.

RECURSOS HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO EN EL PROGRAMA DE TRANSFORMACION DE LA CALIDAD

Forman parte de este grupo:

- Secretario de educación
- Director de calidad o quien haga sus veces en la E.T , directivos docentes, profesionales
- Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces en la et
- Rectores o directores rurales
- Coordinadores
- Docentes tutores
- Docentes acompañados
- Docentes de la IE a donde llega el programa
- Equipo directivo, asesor y profesional del MEN

ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES

- Comunicación con los secretario de educación
- Comunicación con los rectores o directores rurales vinculados al proyecto
- Comunicación a los docentes tutores
- Comunicación a los docentes acompañados
- Comunicación a los consejos directivos y a los padres de familia y a la comunidad en general a la cual llegará el programa.
- Oficios y tarjetas y afiches virtuales
- Artículos, Talleres
- Presentaciones
- Eventos de Lanzamiento y Rueda de Prensa

RESPONSABILIDADES DE LOS TUTORES

LA FORMACIÓN:

- Desarrollar los procesos del programa de formación de educadores, las temáticas que aborda y su metodología
- Seleccionar, diseñar y facilitar oportunidades de aprendizaje contextualizado y espacios de realimentación a los docentes participantes.
- Proponer, explicar, y analizar con los educadores participantes, ambientes, estrategias e instrumentos favorables para el aprendizaje, evaluación y seguimiento de los estudiantes.
- Apoyar el desarrollo y movilización de los ambientes de aprendizaje en línea y el uso pedagógico de tecnologías de la información y comunicación.
- Apropiar los referentes nacionales, lineamientos, estándares y orientaciones para apoyar la labor de los educadores.

RESPONSABILIDADES DE LOS TUTORES

EL ACOMPAÑAMIENTO

- Realizar proceso de seguimiento, observación y retroalimentación presencial y virtual con los educadores a su cargo.
- Implementar las acciones virtuales y presenciales necesarias para promover la transformación en las prácticas de aula de los educadores a su cargo.
- Orientar la toma de decisiones acertada en los educadores a su cargo, basada en información confiable y un cuestionamiento efectivo.
- Propiciar en los educadores a su cargo, la reflexión para identificar, formular y delimitar problemas o necesidades y generar alternativas de solución.
- Generar canales de comunicación efectivos que garanticen un diálogo fluido y enriquecido con los educadores a su cargo.

RESPONSABILIDADES DE LOS TUTORES

EL ACOMPAÑAMIENTO

- Motivar un clima propicio de trabajo para la construcción de aprendizajes en equipo, con apertura para recibir sugerencias, disposición para compartir experiencias y aprender de las de otros.
- Promover comunicaciones para el estudio y mejoramiento de las prácticas de aula.

RESPONSABILIDADES DE LOS TUTORES

LA EVALUACIÓN

- Llevar a cabo los procesos de seguimiento y evaluación formativa y de impacto de las acciones de los educadores a su cargo.
- Desarrollar e implementar instrumentos de seguimiento y evaluación al desempeño de los educadores a su cargo.
- Apropiar e implementar las rúbricas de evaluación definidas para los programas de formación y acompañamiento
- Manejar información (acopiar, analizar y sistematizar y transferir) que permita documentar, cuantitativa y cualitativamente, el proceso de formación, acompañamiento y seguimiento a educadores a su cargo.

RESPONSABILIDADES DE LOS TUTORES

CONDICIONES Y COMPROMISOS

- Dedicación de tiempo completo al desarrollo del proceso de formación y acompañamiento de los educadores a su cargo definidos por el MEN y por el tiempo que dure el programa.
- Disposición para asistir a las capacitaciones como tutores de educadores en las fechas y sitios que determine el MEN.
- Disponibilidad para atender las actividades presenciales (acciones in situ, talleres, encuentros, etc.) que se definan desde el programa de Transformación Educativa y en las fechas, municipios y establecimientos educativos que determine el MEN.

RESPONSABILIDADES DE LOS TUTORES

CONDICIONES Y COMPROMISOS

- Acompañar virtualmente a los educadores, con una dedicación mínima de 1 hora semanal por educador y de 10 horas al grupo. Tendrá como mínimo 20 educadores a su cargo.
- Hacer seguimiento y evaluación a los educadores a su cargo y reportar avances o dificultades oportunamente al equipo de formadores en los formatos y tiempos que se dispongan para ello.
- Garantizar conectividad (Internet y telefonía móvil) con capacidad suficiente para atender la demanda de los docentes a su cargo.

Seguridad Social Integral

- La atención médica asistencial de los educadores afiliados al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio tiene cobertura nacional, cualquier urgencia o accidente laboral es atendido en cualquier municipio en que se encuentre ubicado el docente.
- Teniendo en cuenta que los tutores no cambiarán de entidad territorial, no tendrán dificultad alguna en cuanto a la prestación del servicio médico.

Seguridad Social Integral

- Dado que los tutores se desplazarán a otros establecimientos educativos y que algunas de estas instituciones pueden estar ubicadas en zonas apartadas, la Secretaría de Educación deberá elaborar un listado de los docentes tutores, su ubicación origen y su ubicación destino y remitirlo al contratista de salud de la región, con copia a la dirección de salud de Fiduprevisora.
- El propósito es identificarlos como un grupo de especial cuidado para tener en cuenta los riesgos de accidente por los desplazamientos a áreas apartadas y realizar actividades de prevención de riesgo personal y profesional por el nuevo medio ambiente en que se desempeñarán; por ejemplo, vacunas, actividades especiales o guías de prevención.

INFORME SOBRE PROYECCIÓN DE DOCENTES TUTORES POR ENTIDAD TERRITORIAL

SECRETARIA	E.E	DOCENTES POR E.E	TOTAL DE DOCENTES SECRETARIA	TUTORES APROX	EXEDENTES	FALTANTE	CANDIDATOS EVALUACIÓN 2010 - 2011	CANDIDATOS (MENOS) TUTORES REQUERIDOS
AMAZONAS	12	6	72	4	NO	4	2	-2
ANTIOQUIA	12	6	72	4	NO	295	375	371
APARTADO	6	6	36	2	NO	22	3	1
ARAUCA	17	6	102	6	SI	-79	2	-4
ATLÁNTICO	41	6	246	13	SI	-70	49	36
BARRANQUILLA	2	6	12	1	NO	472	97	96
BOGOTÁ	2	6	12	1	SI	-281	736	735
BOLÍVAR	106	6	636	32	SI	-97	139	107
BUENAVENTURA	3	6	18	1	SI	-10	8	7
CALI	5	6	30	2	NO	41	199	197
CAQUETA	59	6	354	18	NO	123	46	28
CARTAGENA	12	6	72	4	NO	176	75	71
CAUCA	11	6	66	4	SI	-1083	36	32
CHOCO	49	6	294	15	SI	-803	16	1
CIENAGA	8	6	48	3	SI	-70	0	-3
CORDOBA	182	6	1092	55	NO	81	181	126

* Número de Docentes por tutor 20

INFORME SOBRE PROYECCIÓN DE DOCENTES TUTORES POR ENTIDAD TERRITORIAL

SECRETARIA	E.E	DOCENTES POR E.E	TOTAL DE DOCENTES SECRETARIA	TUTORES APROX	EXEDENTES	FALTANT E	CANDIDATOS EVALUACIÓN 2010 - 2011	CANDIDATOS (MENOS) TUTORES REQUERIDOS
CUNDINAMARCA	58	6	348	18	SI	-213	256	238
FLORENCIA	2	6	12	1	SI	-19	10	9
GUANIA	42	6	252	13	NO	23	0	-13
GUAVIARE	13	6	78	4	NO	51	18	14
IBAGUE	2	6	12	1	SI	-57	53	52
IPIALES	12	6	72	4	NO	5	5	1
GUAJIRA	40	6	240	12	SI	-16	27	15
LORICA	20	6	120	6	NO	30	43	37
MAGANGUE	8	6	48	3	NO	131	32	29
MAGDALENA	64	6	384	20	NO	97	98	78
MAICAO	11	6	66	4	NO	21	25	21
MEDELLIN	6	6	36	2	NO	108	327	325
META	30	6	180	9	NO	85	89	80
PALMIRA	5	6	30	2	NO	9	47	45
PIEDECUESTA	3	6	18	1	SI	-1	22	21
POPAYAN	4	6	24	2	SI	-61	12	10

* Número de Docentes por tutor 20

INFORME SOBRE PROYECCIÓN DE DOCENTES TUTORES POR ENTIDAD TERRITORIAL

SECRETARIA	E.E	DOCENTES POR E.E	TOTAL DE DOCENTES SECRETARIA	TUTORES APROX	EXEDENTES	FALTANTE	CANDIDATOS EVALUACIÓN 2010 - 2011	CANDIDATOS (MENOS) TUTORES REQUERIDOS
PUTUMAYO	44	6	264	14	SI	-17	23	9
QUIBDO	8	6	48	3	SI	-130	0	-3
RIOACHA	5	6	30	2	NO	111	10	8
SAHAGUN	10	6	60	3	SI	-23	17	14
SANTAMARTA	32	6	192	10	NO	11	42	32
SANTANDER	39	6	234	12	SI	-323	161	149
SINCELEJO	10	6	60	3	SI	0	34	31
SUCRE	199	6	1194	60	NO	27	132	72
TOLIMA	56	6	336	17	SI	-71	222	205
TULUA	6	6	36	2	NO	27	28	26
TUMACO	33	6	198	10	NO	148	0	-10
TURBO	18	6	108	6	NO	176	16	10
URIBIA	8	6	48	3	SI	-20	0	-3
VALLE	36	6	216	11	NO	20	125	114
VALLEDUPAR	7	6	42	3	SI	-43	23	20
VICHADA	84	6	504	26	NO	31	0	-26
TOTAL	1.442	288	8.100	452			3.861	3.409
SIN MED Y BOG	1.434	276	8.052	449				

La Política de Recursos Humanos en el Sector Educativo Oficial

- Fortalecer la atención integral al personal docente y directivo docente
- Estrategia:
- Continuar con la implementación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos
- Proceso Certificado de Recursos Humanos
- Sistemas de Información
- Acciones Nacionales Estratégicas

- Procesos
- Seguimiento a la administración de las plantas de personal docente y directivo docente y administrativas
- Orientar la Carrera Docente
- Brindar orientación para la formulación de los programas de Bienestar
- Orientar la aplicación de normas salariales e incentivos

Administración de Planta y Personal



Selección e Inducción



Nómina



Hojas de vida



Administración de Carrera



Desarrollo de personal



Bienestar

Prestaciones y seguridad social

Administración de la Planta de Personal

Objetivo

TOMAR DECISIONES de personal con base en el sistema de información de la PLANTA y el DUE.

Productos

1. Proyección y Distribución de la PLANTA según matrícula y perfiles
2. Control planta docente y administrativa de cada E.E. / DUE
3. Respuesta oportuna a las novedades de planta.

Acciones clave

- Ajuste planta docente en cada E. E.
 - Determinación Vacantes para concurso.
 - Estudio técnico para cualquier modificación de planta.
- *según Matrícula / D U E*
 - *según Parámetros establecidos*
 - *según P.E.I. y énfasis de cada E.E.*

Selección e Inducción de Personal

Objetivo

PROVEER oportunamente y con PERFILES idóneos las vacantes que se generen en la planta

Productos

1. Cumplimiento total de horas clase por nivel y área
2. Vacantes cubiertas en tiempos mínimos y según perfiles requeridos en los establecimientos educativos.
3. Reporte de las vacantes requeridas en la E.T.
4. Periodo de prueba ajustados a los requerimientos del perfil de un docente del siglo XXI

Acciones clave

- ❖ Cumplimiento de los tiempos previstos para la oportuna prestación del servicio (Planeación con Directivos Docentes).
- ❖ Convocar y proveer por área académica y perfil según necesidades de los E.E.
- ❖ Conformación de banco de datos de docentes provisionales y banco de horas extras
- ❖ Programa de inducción para todos los docentes que ingresen a la planta
- ❖ Evaluación del periodo de prueba como etapa final del proceso de selección

Administración de la Nómina

Objetivo

Realizar pagos exactos de la nómina.

Productos

- 1. Nómina depurada y con devengos controlados, según perfil (C.C.) y centro de costo (E.E. y DUE).**
- 2. Novedades controladas y registradas en planta y en historias laborales. (Control de ausentismo).**

Acciones clave

- Ingreso a nómina controlado por acto administrativo de nombramiento y certificado de inicio de funciones.**
- Devengos según perfiles (C.C.) y centros de costo (E.E./ DUE).**
- Novedades de nómina soportadas con actos administrativos.**
- Comprobantes de pago vía página WEB**
- Registro diario de ausentismo**

Administración de las Historias Laborales

Objetivo

Garantizar que todo acto administrativo que ingrese a la historia laboral haya sido registrado en planta y en nómina.

Productos

- 1. # de novedades registradas en la planta y nómina = al # de historias laborales con nuevos documentos.**
- 2. Certificados laborales generados según la información de las historias laborales.**

Acciones clave

- Registrar en el sistema toda novedad de la planta, procesada en la nómina y respaldada por el documento correspondiente.**
- Generar certificados laborales en tiempos mínimos y sin inconsistencias (Vía web).**

Desarrollo de Personal

Objetivo

**Analizar los resultados de la evaluación y utilizarlos como insumo de mejoramiento y capacitación
Desarrollar el programa de Bienestar de cada S de E**

Productos

- 1. Insumos para el plan nacional del mejoramiento de la calidad**
- 2. Compromiso de los funcionarios evaluadores**
- 3. Participación en los programas de bienestar y Participación activa en los programas de prevención de enfermedades y riesgos profesionales**
- 4. Cubrimiento de toda vacancia temporal resultante de la incapacidad médica de un funcionario docente**

Acciones clave

- Análisis conjunto con los funcionarios de la IE de los resultados de las evaluaciones.**
- Planes de mejoramiento institucional con base en los resultados de la evaluación.**

Seguridad Social

Objetivo

Apoyar el cumplimiento de las actividades encaminadas a la prevención de las enfermedades y riesgos profesionales de los funcionarios docentes y administrativos del E. E.

Productos

1. Quejas relacionadas con la seguridad social de los docentes canalizadas hacia los Comités Regionales que funcionan en las secretarías (Dec. 2831 / 05)

Acciones clave

- Informe inmediato de toda incapacidad médica de un funcionario docente a la S de Edu. con el fin de aplicar el procedimiento de nombramiento provisional o por horas extras
- Organización de la participación de los docentes en los programas de prevención de enfermedades y riesgos profesionales.

El Sistema HUMANO mediante 9 módulos permite administrar la información requerida por los siete macroprocesos que le permiten manejar una completa integralidad entre cada uno de los módulos de HUMANO.

Administración de Planta y Personal

- Definición y modificación de la planta.
- Administración de novedades de planta.

Estructura Organizacional

El módulo Estructura Organizacional, administra toda la información de la organización de la planta de la entidad. Además permite tener un manejo de los Perfiles de los cargos y manual de funciones

Planta y Personal

El Módulo Planta y Personal, administra toda la información de hoja de vida del personal, el manejo histórico y actual de la relación legal y reglamentar actual con la entidad y las relaciones entre empleador y empleado.

Selección e Inducción

- Concurso docentes administrativos.
- Nombramiento de personas.
- Inducción del personal.

Selección de Personal

El módulo Selección de Personal, administra la información relacionada con los procesos de selección de los funcionarios, entre ellos las pruebas a realizar, resultados, los datos históricos de las convocatorias para los diferentes cargos de la Institución, etc.

Bienestar Social

El Módulo Bienestar Social, soporta la información de procesos de inducción de personal, formación académica de los empleados y de sus familiares, actividades de libre esparcimiento y desarrollo y programas de prepensionados.

Administración de Nómina

- Administración de Novedades.
- Liquidación de Nómina.
- Certificaciones Salariales.

Compensación y Laborales

El Módulo Compensación y Laborales maneja los diferentes conceptos de devengo, deducciones de la empresa definiéndolos en términos de su descripción, formulación, validación y demás aspectos significativos para su aplicación. Permite definir diferentes tipos de pago aplicando en cada uno de ellos la liquidación de conceptos según las necesidades y la legislación vigente.

Desarrollo de Personal

- Evaluación del Desempeño.
- Capacitación y bienestar.

Evaluación del Desempeño

Corresponde a un proceso que mide el rendimiento de los Funcionarios en una entidad. Tanto los evaluados como los evaluadores, esperan como resultado final de este proceso acciones, ya sea correctivas o compensatorias.

Bienestar Social

Gestión de Educadores

Administra toda la información relacionada con la clasificación del educador dentro del Escalafón Nacional Docente (END), de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos.

Salud Ocupacional

Las empresas deben encargarse de brindar a sus empleados un ambiente de trabajo que les garantice el bienestar integral, qué mejor aun, que la empresa realice llevando un control de cada una de las actividades llevadas a cabo para este fin.

Salud y Seguridad

El módulo Salud y Seguridad, administra la información relacionada con el estado general de salud del empleado y las campañas que organiza la empresa con referencia a estos temas, incluye un seguimiento de las consultas médicas de un funcionario.

Hojas de Vida – Administración de Carrera

- Inscripción y Ascenso
- Actualización de base de datos.
- Certificaciones Laborales.

Fondo Prestacional

Planta y Personal

Gestión de Educadores

Administra toda la información relacionada con la clasificación del educador dentro del Escalafón Nacional Docente (END), de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos.

Selección de Personal

El módulo Selección de Personal, administra la información relacionada con los procesos de selección de los funcionarios, entre ellos las pruebas a realizar, resultados, los datos históricos de las convocatorias para los diferentes cargos de la Institución, etc.

Planta y Personal

Compensación y Laborales

El Módulo Compensación y Laborales maneja los diferentes conceptos de devengo, deducciones de la empresa definiéndolos en términos de su descripción, formulación, validación y demás aspectos significativos para su aplicación. Permite definir diferentes tipos de pago aplicando en cada uno de ellos la liquidación de conceptos según las necesidades y la legislación vigente.



educación de calidad

EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD

**Ministerio de
Educación Nacional**
República de Colombia



**Prosperidad
para todos**