

ABC PARA LA PROVISIÓN Y VINCULACIÓN DE LA PLANTA VIABILIZADA PARA LAS ESTRATEGIAS PND 2022 – 2026

El Ministerio de Educación Nacional (MEN), como líder del sector, está comprometido con la garantía de los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes. En este marco, desde esta cartera se impulsó que en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 se trazara como objetivo la transformación del sistema educativo, para poder incidir en el territorio nacional. Es por esto que, desde la cartera educativa, se ha previsto un incremento de la planta docente viabilizada de **10.709** cargos para el 2024 en respuesta a las siguientes estrategias: Primera infancia feliz y protegida, Programa Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral PTA/FI 3.0, Sistemas de Educación Media y Superior (SIMES) y ampliación de los docentes orientadores en municipios PDET.

En el propósito de consolidar el trabajo articulado entre el ente nacional y los territorios, se presentan a continuación algunas claridades y orientaciones ligadas con los programas estratégicos mencionados, así como con la vinculación de las y los docentes que serán corresponsables de su cumplimiento. Esta herramienta se suma a los siguientes instrumentos que, de manera específica profundizan en diferentes aspectos referidos a la provisión de la planta docente viabilizada:

- Directiva 03 del 07 de diciembre de 2023: Establece los lineamientos para el desarrollo del programa de tutorías para el aprendizaje y la formación integral PTA/FI 3.0¹.
- Circular 049 del 22 de diciembre de 2023: Da a conocer el procedimiento para vinculación de docentes tutores al programa de tutorías para el aprendizaje y la formación integral PTA/FI 3.0 por parte de las entidades territoriales certificadas en Educación.
- Conceptos de viabilidad: Desde la Dirección de Fortalecimiento a la Gestión Territorial fueron remitidos los conceptos de viabilidad de prórroga, modificación o creación de la planta temporal de docentes tutores el pasado mes de diciembre de 2023.
- Circular 24 del 21 de Julio de 2023²: Orientaciones generales sobre la vinculación de los docentes provisionales.
- Circular 039 del 21 de noviembre de 2023: Orientaciones generales sobre la vinculación de docentes provisionales en empleos en vacancia definitiva a través del Sistema Maestro.

ASPECTOS GENERALES

1. ¿Cuándo se puede proveer la planta en la Entidad Territorial Certificada?

La planta viabilizada se podrá adoptar y proveer por la ETC, una vez el Ministerio de Educación Nacional expida los conceptos de viabilidad de adopción de la planta de cargos docente. En este documento se presentan los criterios específicos para la provisión de la planta viabilizada para las cuatro estrategias del Plan Nacional de Desarrollo.

¹ Se puede encontrar en: https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-400474_recurso_74.pdf

² Se puede encontrar en: https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-400474_recurso_66.pdf

2. ¿Qué diferencia existe entre nombrar a partir de listas de elegibles y por Sistema Maestro?

Corresponde a dos momentos diferentes dentro del proceso de vinculación, para lo cual, prevalece la correspondiente lista de elegibles vigente, respetando en todo caso la zona en la que se ubique el respectivo establecimiento educativo (Rural y No Rural).

3. ¿Qué son las listas de retén social y en qué momento de la provisión se deberán usar?

Si para el proceso de provisión de los cargos viabilizados, la entidad territorial no cuenta con lista de elegibles vigente podrá, en concordancia con lo establecido en las Circulares 24, 039 y 040 de 2023, efectuar la provisión de estos cargos, con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada elaborado por la correspondiente entidad territorial y remitido a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del Ministerio de Educación Nacional a través del Sistema de Gestión Documental de la entidad, siempre que a la fecha de provisión, no esté en funcionamiento la nueva versión del Sistema Maestro, la cual se encuentra en el diseño, desarrollo y pruebas de funcionalidades.

4. ¿Qué pasa con la necesidad derivada de la designación de un docente de carrera en comisión de servicio?

La ETC deberá cubrir la necesidad siguiendo el procedimiento que se presenta a continuación, este deberá surtirse una vez se expida el concepto de viabilidad respectivo:

- Si la entidad territorial cuenta con listas de elegibles vigentes, deberá hacer uso de ellas respetando la zona en la que se ubique el establecimiento educativo (Rural y No Rural).
- Si no hay listas de elegibles vigentes para el cargo, la entidad podrá proveer los cargos con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada, listas que debieron haber sido remitidas a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN. Este proceso podrá ser adelantado solo si no se encuentra en funcionamiento la nueva versión de Sistema Maestro.
- Por el contrario, si ya se encuentra en funcionamiento la herramienta Sistema Maestro o la ETC no cuenta con listas para la estabilidad reforzada, deberá remitir las vacantes a la Subdirección de Recursos Humanos para que se dispongan en la herramienta.

5. Cuando la provisión del cargo se realice por Sistema Maestro, ¿Será obligatorio realizar entrevistas para la selección del docente?

Sí. El Sistema Maestro hace una selección preliminar de los tres mejores perfiles para un cargo determinado, una vez la herramienta haga la elección, desde la Secretaría de Educación se deberá realizar una entrevista que deberá considerar las orientaciones respectivas según cada estrategia. Estas orientaciones se encuentran expuestas a lo largo de este documento.

6. ¿El Ministerio de Educación acompañará a la ETC en el proceso de provisión de las vacantes?

Sí. El Ministerio de Educación Nacional por medio de las asistencias técnicas especializadas brindará acompañamiento a los procesos de provisión de la planta viabilizada de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación. Este acompañamiento se realizará de acuerdo con la necesidad específica del ente territorial.

PRIMERA INFANCIA FELIZ Y PROTEGIDA

7. ¿En qué consiste la estrategia Primera infancia feliz y protegida?

Desde el MEN, se reconoce la importancia de la educación inicial como inicio de la trayectoria educativa. Por esto, como meta central del gobierno nacional se prevé avanzar en la universalización progresiva de la atención educativa en los grados de transición, jardín y prejardín, habilitando el ingreso a la educación formal a partir de los 3 años. Esta apuesta materializa los propósitos de la Ley General de Educación y moviliza el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo.

Es así, que se generarán condiciones para que todas las niñas y los niños accedan y permanezcan en el sistema educativo con calidad, pertinencia y oportunidad. Un factor determinante en este camino es contar con educadores con el perfil y la formación requerida para diseñar experiencias educativas y pedagógicas que potencien el desarrollo y aprendizaje de las niñas y los niños.

8. ¿Cuántas vacantes existen para esta estrategia?

Se viabilizarán 5.899 cargos de docentes de preescolar para todo el país, con especial énfasis en zonas de mayor vulnerabilidad, esto representa un aumento del 25% de docentes de preescolar en relación con los actualmente viabilizados. Dentro de estos, se incluyen **916 nuevas maestras y maestros itinerantes**.

9. ¿Cómo se adelanta la provisión de vacantes para la estrategia Primera infancia feliz y protegida?

La implementación de esta estrategia requiere que las entidades territoriales certificadas creen una planta temporal. Ahora, por las características y condiciones de la población educativa beneficiaria de la atención, se requiere que algunos docentes vinculados se comisionen para desempeñar sus funciones en espacios diferentes a los del aula de clase, por lo que la planta temporal de docentes itinerantes surtirá un proceso de vinculación diferenciado.

10. ¿Qué son los docentes de aula itinerantes?

Son docentes que llegarán al encuentro de las niñas y los niños de las zonas más remotas del país, si bien, estarán vinculados a un establecimiento educativo en particular, son docentes que se trasladarán para garantizar el acceso a la educación en primera infancia. En la mayoría de las ocasiones, atravesando importantes dificultades en términos de movilidad, lo que evidencia los aportes desde la educación para la transformación social de los territorios. Todo esto, con el fin de implementar estrategias flexibles en territorios rurales para la atención educativa de niñas y niños en prejardín, jardín y transición para que accedan oportunamente y permanezcan en el sistema educativo, con la participación genuina de las familias y comunidades.

11. ¿Qué diferencias existen en la provisión de las vacantes cuando se trata de docentes de aula para preescolar y para docentes itinerantes?

Docentes itinerantes

Una vez el Ministerio de Educación Nacional emita el concepto de viabilidad de la planta de cargos itinerantes, las entidades territoriales certificadas emitirán los actos administrativos de adopción para ampliar la planta en el número de cargos viabilizados.

Posteriormente, la ETC realizará un proceso de convocatoria para vincular a los docentes de carrera interesados en la comisión de servicios como docentes itinerantes. Solo pueden participar en esta convocatoria los docentes vinculados en propiedad a la Secretaría de Educación respectiva. No podrán postularse los docentes que estén nombrados en periodo de prueba.

Si producto de esta convocatoria no se logra contar con el número de docentes viabilizados para la ETC, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- Si la entidad territorial cuenta con listas de elegibles vigentes, deberá hacer uso de ellas respetando la zona en la que se ubique el establecimiento educativo (Rural y No Rural).
- Si no hay listas de elegibles vigentes para el cargo, la entidad podrá proveer los cargos con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada, listas que debieron haber sido remitidas a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN. Este proceso podrá ser adelantado solo si no se encuentra en funcionamiento la nueva versión de Sistema Maestro.
- Si ya funciona la herramienta Sistema Maestro o la ETC no tienen listas para la estabilidad reforzada, deberá remitir las vacantes a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo para que se dispongan en la herramienta.

Ahora, producto de la vinculación de los docentes de carrera en comisión de servicios como docentes itinerantes, se genera una necesidad que se deberá cubrir. Para esto, se seguirá el procedimiento ya mencionado.

En los dos casos, la entidad territorial certificada deberá reportar a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo y a la Dirección de Primera Infancia del Ministerio de Educación Nacional, la relación de docentes vinculados en propiedad comisionados y el número de cargos de la planta temporal utilizados para satisfacer las necesidades generadas en los establecimientos educativos, producto de las comisiones otorgadas.

Docentes de aula

Una vez el Ministerio de Educación Nacional emita el concepto de viabilidad de la planta de cargos de docentes de aula, las entidades territoriales certificadas emitirán los actos administrativos de adopción para ampliar la planta en el número de cargos viabilizados.

Si la entidad territorial cuenta con listas de elegibles vigentes, deberá hacer uso de ellas respetando la zona en la que se ubique el establecimiento educativo (Rural y No Rural). Si no hay listas de elegibles vigentes para el cargo, la entidad podrá proveer los cargos con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada, listas que debieron haber sido remitidas a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN. Este proceso podrá ser adelantado solo si no se encuentra en funcionamiento la nueva versión de Sistema Maestro.

Si ya funciona la herramienta Sistema Maestro o la ETC no tienen listas para la estabilidad reforzada, deberá remitir las vacantes a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo para que se dispongan en la herramienta.

12. ¿Se expedirá un concepto de viabilidad específico para los docentes itinerantes?

Si. Se expedirá un concepto de viabilidad de la planta de cargos de docentes itinerantes, diferente al que se expida para la planta de docentes de aula en preescolar que no requieren traslados entre establecimientos educativos.

13. ¿Cuál es el perfil del docente de educación inicial (aula o itinerante)?

Los perfiles de docentes para la prestación del servicio de educación inicial en prejardín, jardín y transición en territorios rurales son los definidos en el capítulo 2 “De cargos docentes”, numeral 2.1.4 “Requisitos”, 2.1.4.1 “Docentes de preescolar” de la Resolución 3842 de 2022, que se enlistan a continuación:

- Licenciatura en educación preescolar (solo, con otra opción o con énfasis).
- Licenciatura en educación infantil (solo, con otra opción o con énfasis).
- Licenciatura en pedagogía (solo, con otra opción o con énfasis).
- Licenciatura para la educación de la primera infancia.
- Licenciatura en psicopedagogía (solo, con otra opción o con énfasis).
- Licenciatura en educación especial o necesidades educativas especiales.
- Licenciatura en educación básica con énfasis en educación especial.
- Normalista superior.
- Tecnología en educación.

14. ¿Qué debe tener en cuenta la ETC para las designaciones de las comisiones de servicios para los docentes de carrera que se vinculen – como docentes itinerantes?

A continuación, se brindan algunas sugerencias sobre las competencias a considerar en el marco de las vinculaciones por comisiones de servicios, estas se presentan como competencias profesionales, competencias comportamentales y otras competencias.

Competencias profesionales

Dentro de las competencias que la ETC deberá tener en cuenta para las designaciones de las comisiones de servicios, se requiere experiencia específica³ en trabajo con niñas y niños de educación inicial, mínima de 10 meses adelantada en cualquiera de los siguientes: establecimientos educativos, servicios del ICBF, oferta territorial o prestadores no oficiales constituidos legalmente, cuando la formación sea:

- Licenciatura en pedagogía (solo, con otra opción o con énfasis).
- Licenciatura en psicopedagogía (solo, con otra opción o con énfasis).
- Licenciatura en educación especial o necesidades educativas especiales.
- Licenciatura en educación básica con énfasis en educación especial.
- Normalista superior.
- Tecnología en educación

Adicionalmente, se considera importante que el docente itinerante conozca y domine los siguientes aspectos (aplica para todos los programas de formación):

- Saberes referidos a los procesos de desarrollo integral y aprendizajes de niñas y niños de primera infancia para establecer relación con la organización curricular.
- Los referentes técnicos nacionales y territoriales de la educación inicial en el marco de la atención integral.

³ Nota: la experiencia específica no solo hace referencia al trabajo en aula, también contempla experiencia en programas comunitarios, de acompañamiento a familias y programas y proyectos relacionados con derechos culturales en la primera infancia.

- Diseño de recursos y herramientas pedagógicas pertinentes a la población y condiciones del contexto.
- Diseño de ambientes y experiencias pedagógicas a partir de las situaciones de la vida cotidiana y del contexto en el marco de la inclusión y la diversidad, basadas en el juego, la literatura, la exploración del medio y las expresiones artísticas que promuevan el desarrollo, aprendizaje, bienestar y participación de las niñas y los niños.
- Selección y uso de material pedagógico y didáctico pertinente para las niñas y los niños y sus familias, considerando sus particularidades, pertinencia territorial y cultural.
- Acompañamiento a las familias y personas cuidadoras para el fortalecimiento de sus capacidades y la promoción de su participación genuina.
- Saberes relacionados con la gestión escolar e institucional.
- Enfoque diferencial y territorial para identificar necesidades de acuerdo con la población.

Competencias comportamentales

Para el desarrollo de las acciones es indispensable que el docente itinerante cuente con los siguientes atributos o habilidades comportamentales:

- Liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.
- Comunicación y relaciones interpersonales asertivas.
- Competencias de control de emociones y manejo de conflictos.
- Capacidad de negociación y mediación con diferentes actores institucionales, sectoriales, intersectoriales y territoriales.
- Compromiso social, comunitario e institucional.
- Capacidad de adaptación al cambio, creatividad y recursividad.
- Respeto por los saberes propios y la diversidad, expresados en la no discriminación ni imposición de pautas que vayan en contra de la diversidad y la libre expresión de la personalidad.
- Capacidad de trabajo con grupos heterogéneos y comunidades en contextos.
- Actitud abierta para la escucha e intercambio de diferentes puntos de vista.
- Disposición, apertura y capacidades para afrontar las características complejas de los territorios rurales en términos de su geografía, medios de transporte y dinámicas sociales propias.

Otras competencias para tener en cuenta:

Para el desarrollo de las acciones previstas en la estrategia, se considera que el docente itinerante cuente con los siguientes atributos:

- Pertenencia y/o experiencia de trabajo en el territorio donde se desarrolla la atención educativa.
- Habilidades artísticas o culturales entre otros que aporten al desarrollo integral de las niñas y los niños.
- Gusto y disfrute por la literatura.
- Sensibilidad por el cuidado y el disfrute del medio ambiente.
- Sensibilidad y respeto por los saberes propios de las comunidades y los ciclos de vida.
- Conocimiento y manejo del Diseño Universal para el Aprendizaje – DUA
- Manejo básico de herramientas ofimáticas.

Para evaluar los atributos/habilidades/capacidades mencionadas anteriormente se sugiere tener en cuenta el siguiente instrumento:

Tabla 1. Perfil docente

ASPECTO POR EVALUAR	PORCENTAJE	METODOLOGÍA
Cumplimiento de los perfiles definidos en el capítulo 2 de la Resolución 3842 de 2022		
Experiencia específica para los perfiles (10 meses): Licenciatura en pedagogía (solo, con otra opción o con énfasis). Licenciatura en psicopedagogía (solo, con otra opción o con énfasis). Licenciatura en educación especial o necesidades educativas especiales. Licenciatura en educación básica con énfasis en educación especial. Normalista superior. Tecnología en educación.	0%	Revisión documental (Cumple o no cumple formación y experiencia mínima requerida)
Experiencia complementaria en aspectos relacionados con educación inicial	0%	

Tabla 2. Atributos o habilidades comportamentales

Preguntas sugeridas:			
RASGOS DE PERSONALIDAD	¿Cómo se describe?	20%	Entrevista semiestructurada
	¿En qué invierte el tiempo libre?		
	¿Qué es lo que más le gusta hacer?		
	¿Qué no le gusta hacer?		
	¿Qué le produce miedo, asco, rabia, alegría, emoción, tranquilidad, tristeza, entre otros?		
	Describa una situación laboral en donde haya tenido que demostrar su apertura al cambio y la capacidad de dar respuestas inmediatas		
CONOCIMIENTO SOBRE EDUCACIÓN INICIAL	¿Qué es la educación inicial?	20%	
	¿Para usted qué es importante que las niñas y los niños aprendan en educación inicial?		
	¿Cómo entiende el desarrollo en la primera infancia?		
EXPERIENCIA CON GRUPOS DE NIÑAS Y NIÑOS DE PRIMERA INFANCIA	¿Qué haría si...? <ul style="list-style-type: none"> • Una niña o niño no para de llorar • No participa en las experiencias propuestas <ul style="list-style-type: none"> • Una niña o niño golpea a otro • Una niña o niño se burla por la condición de otro Entre otros	30%	
	Realice la planeación de una experiencia pedagógica en donde se promueva el juego, las expresiones artísticas, la literatura y la exploración del medio		
	¿Qué materiales o recursos considera indispensable para el trabajo con las niñas y los niños?		
	Frente a su experiencia, describa una niña o niño con el que haya trabajado, dando cuenta de sus procesos de desarrollo y aprendizaje		
	¿Cómo vincularía a las familias en los procesos de atención educativa en itinerancia?		
Describa su disposición, apertura y capacidades para afrontar las características complejas de los territorios rurales en términos de su geografía, medios de transporte y dinámicas sociales propias		20%	

Tabla 3. Capacidades adicionales

¿Qué libro de literatura infantil le gusta? ¿Algún autor de literatura infantil que recomendaría? ¿Dónde buscaría canciones, juegos, libros, actividades para ampliar sus recursos? ¿Qué contenido de Colombia Aprende conoce?	5%
¿Pertenece y/o tiene experiencia de trabajo en el territorio donde se desarrollará la atención educativa? ¿Cómo ha manejado escenarios de estudiantes con discapacidad (desde lo didáctico, social y procesos de aprendizaje)? ¿Tiene experiencia específica en procesos de enseñanza-aprendizaje con pueblos o comunidades con pertenencia étnica? ¿Habla una lengua nativa o segunda lengua?	5%

15. ¿Qué competencias deberá considerar la secretaría de educación para proveer vacantes por medio de Sistema Maestro cuando sean docentes de aula e itinerantes?

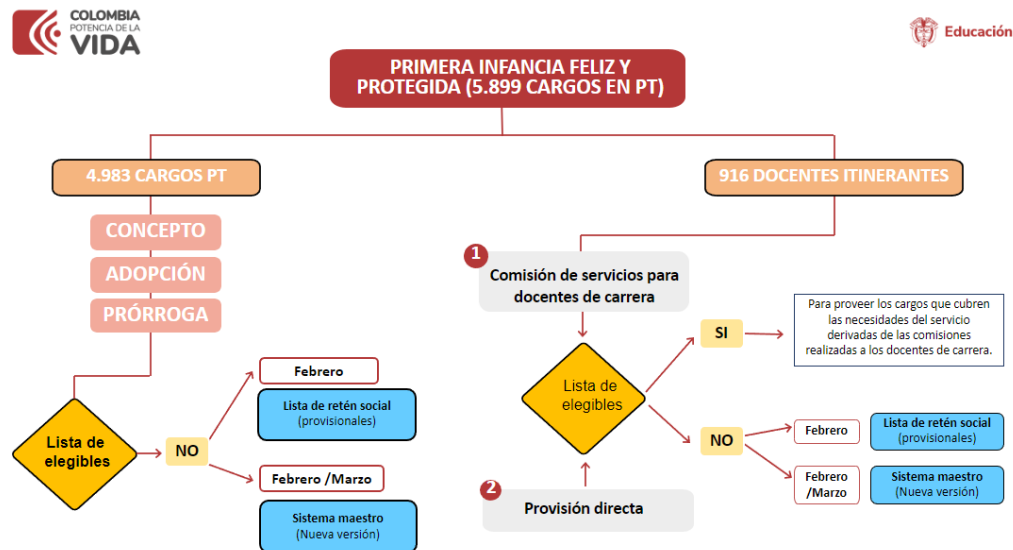
El aplicativo Sistema Maestro elige a los tres mejores candidatos para un cargo, teniendo en cuenta su arraigo territorial, educación y experiencia. Sin embargo, es responsabilidad de la entidad territorial elegir a un docente de los tres preseleccionados, por esto, para el caso particular, se sugiere considerar:

- Saberes referidos a los procesos de desarrollo integral y aprendizajes de niñas y niños de primera infancia para establecer relación con la organización curricular.
- Apropiación de los referentes técnicos nacionales y territoriales de la educación inicial en el marco de la atención integral.
- Diseño de recursos y herramientas pedagógicas pertinentes a la población y condiciones del contexto.
- Diseño de ambientes y experiencias pedagógicas a partir de las situaciones de la vida cotidiana y del contexto en el marco de la inclusión y la diversidad, basadas en el juego, la literatura, la exploración del medio y las expresiones artísticas que promuevan el desarrollo, aprendizaje, bienestar y participación de las niñas y los niños.
- Selección y uso de material pedagógico y didáctico pertinente para las niñas y los niños y sus familias, considerando sus particularidades, pertinencia territorial y cultural.
- Acompañamiento a las familias y personas cuidadoras para el fortalecimiento de sus capacidades y la promoción de su participación genuina.
- Saberes relacionados con la gestión escolar e institucional.
- Enfoque diferencial y territorial para comprender dinámicas territoriales y socioculturales.

Para evaluar lo anterior, se sugiere considerar las preguntas de las tablas 1, 2 y 3.

Finalmente, se presenta de manera gráfica la ruta para la vinculación de los docentes de educación inicial.

Figura 1. Flujograma del proceso



Nota: Provisión de las necesidades en establecimientos educativos ubicados en territorios indígenas, destinados a atender educación inicial: En el caso de la provisión destinada a atender prejardín, jardín y transición en establecimientos educativos ubicados en territorios indígenas o negros, afros, raizales y palenqueros (NARP) se deberá contar, adicionalmente, con el aval de la respectiva autoridad tradicional.

PROGRAMA TUTORÍAS PARA EL APRENDIZAJE Y LA FORMACIÓN INTEGRAL PTAFI 3.0

16. ¿En qué consiste la estrategia Programa Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral PTAFI 3.0?

La Formación integral (FI) es un proceso en el que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes potencian su autonomía, su capacidad de pensar, actuar y transformarse, recrear un proyecto de vida con diversas opciones hacia sus propósitos personales y colectivos, enfrentando las situaciones y retos de su contexto y desarrollando competencias y capacidades para el Siglo XXI. La propuesta metodológica para implementar la formación integral es a través de los centros de interés, escenarios alternativos para el aprendizaje y desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en los que se conectan las motivaciones, necesidades e intereses de los y las estudiantes y de la escuela con el territorio. Esta formación, al ser integral incorpora el desarrollo socioemocional, ciudadano, las prácticas restaurativas y la sostenibilidad ambiental y la inclusión.

17. ¿Cuántas vacantes existen para esta estrategia?

En el camino por el cumplimiento de estas metas, se trabaja en el fortalecimiento del PTA 2.0, ahora denominado Programa Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral PTAFI 3.0, lo cual incluye la ampliación, prórroga y modificación de la planta temporal de tutores hasta 7.430 docentes en 2024, de estos 3.430 son cargos nuevos.

18. ¿Cómo se adelanta la provisión de vacantes para la estrategia PTAFI 3.0?

En el 2023 se presentó la prórroga de 4.000 cargos de docentes tutores para esta estrategia, sin embargo, algunos de estos cargos no han sido provistos por parte de las ETC, por lo cual, los cargos por proveer y los nuevos cargos, surtirán el siguiente proceso de vinculación:

Una vez el Ministerio de Educación Nacional emita el concepto de viabilidad de la planta de cargos de docentes para esta estrategia, las ETC emitirán los actos administrativos de adopción para ampliar la planta en el número de cargos viabilizados.

Posteriormente, la ETC realizará un proceso de convocatoria para vincular a los docentes de carrera interesados en la comisión de servicios como docentes tutores. Solo pueden participar en esta convocatoria los docentes vinculados en propiedad a la secretaría de educación respectiva. No podrán postularse los docentes que estén nombrados en periodo de prueba.

Si producto de esta convocatoria no se logra contar con el número de educadores viabilizados para ETC, se deberá implementar el siguiente procedimiento:

- Si la entidad territorial cuenta con listas de elegibles vigentes, deberá hacer uso de ellas respetando la zona en la que se ubique el establecimiento educativo (Rural y No Rural).
- Si no hay listas de elegibles vigentes para el cargo, la entidad podrá proveer los cargos con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada, listas que debieron haber sido remitidas a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN. Este proceso podrá ser adelantado solo si no se encuentra en funcionamiento la nueva versión de Sistema Maestro.
- Por el contrario, si ya se encuentra en funcionamiento la herramienta Sistema Maestro o la ETC no cuenta con listas para la estabilidad reforzada, deberá remitir las vacantes a la Subdirección de Recursos Humanos para que se dispongan en la herramienta.

Ahora, producto de la vinculación de los docentes de carrera en comisión de servicios como docentes tutores, se genera una necesidad que se deberá cubrir. Para esto, se deberá seguir el procedimiento ya mencionado.

En los dos casos, la entidad territorial deberá reportar la relación de docentes vinculados en propiedad comisionados y el número de cargos de la planta temporal utilizados para satisfacer las necesidades generadas en los establecimientos educativos producto de las comisiones otorgadas al Programa Todos a Aprender, ahora Programa de Tutorías para el aprendizaje y la formación integral PTAFI 3.0.

19. ¿Quién es un docente tutor?

Es un docente seleccionado y vinculado por la ETC de acuerdo con el perfil definido por el Ministerio de Educación Nacional, que tiene como responsabilidades, de acuerdo con la directiva 03/2023:

- Dedicar tiempo al acompañamiento de los docentes bajo su orientación para diseñar desde lo pedagógico y didáctico la formación integral.
- Ser enlace, desde el establecimiento educativo asignado con las entidades que tengan oferta de programas para la formación integral, generando los acuerdos que se consideren necesarios con el gobierno escolar para la implementación de los centros de interés.
- Participar en la organización y articulación necesaria para la implementación de las estrategias de formación integral y el funcionamiento de los centros de interés en el establecimiento educativo asignado.

- Realizar los procesos formativos de acuerdo con su perfil y acompañar a los docentes en el aula del establecimiento educativo asignado para ofrecerles retroalimentación formativa.
- Hacer seguimiento al aprendizaje de los estudiantes de los docentes que acompaña en el establecimiento educativo asignado.
- Programar y organizar las acciones y actividades requeridas para el buen funcionamiento del programa y de los centros de interés en el establecimiento educativo asignado.
- Desarrollar y fortalecer las comunidades de aprendizaje entre los docentes del establecimiento educativo asignado y promover la articulación y diálogo con otros establecimientos educativos.

20. ¿Qué debe tener en cuenta la ETC para las designaciones de las comisiones de servicios para los docentes de carrera que se vinculen a la estrategia PTAFI 3.0?

Dentro de las competencias que la ETC deberá tener en cuenta para las designaciones de las comisiones de servicios, se encuentran:

Competencias profesionales

- Conocer los referentes curriculares formulados por el MEN.
- Experiencia docente relacionada con la gestión escolar, la evaluación institucional, el diseño, implementación y evaluación del plan de mejoramiento.
- Haber participado en proyectos que le hayan permitido al establecimiento educativo integrar de manera transversal los enfoques de derechos, género, inclusión, así como las competencias ciudadanas y socioemocionales en las prácticas pedagógicas, la cultura y la gestión institucional.
- Manejo de al menos uno de los ejes de la formación integral (arte, cultura, deporte, ciencia, tecnología, pensamiento matemático, lenguaje) y/o la educación CRESE (ciudadanía pacífica y democrática; reconciliación, memoria histórica y paz; desarrollo socioemocional; antirracismo, identidad y diversidad; educación ambiental para la acción climática; derechos humanos, sexuales y reproductivos).
- Experiencia desde la práctica pedagógica en el liderazgo de proyectos de la institución con la comunidad, diseño de estrategias ajustadas a la población y condiciones de contexto.
- Manejo de herramientas de planeación, herramientas tecnológicas y creatividad para el diseño de materiales y recursos educativos.
- Reconocimiento de las necesidades, oportunidades y potencialidades de los diversos contextos.
- Capacidad para construir espacios de reflexión y aprendizaje conectados con el entorno local y global para una educación dialógica y flexible.

Capacidades humanas

- Liderazgo y capacidad de convocatoria para fomentar la participación en proyectos de vida significativos.
- Actitud abierta hacia la construcción de saber pedagógico, la innovación y la consolidación de comunidades de práctica, intercambio de experiencias y convivencia pacífica.
- Tener el reconocimiento de sus estudiantes, familias, pares y comunidad por potenciar la autonomía y la capacidad para la transformación de sus condiciones.
- Capacidad para interactuar con otras instancias, sectoriales e intersectoriales, comunicarse de manera asertiva y manejo de conflictos.
- Orientación al logro demostrada con la ejecución de proyectos o procesos de la institución sostenibles en el tiempo.

- Gestión emocional, capacidad para controlar sus emociones y responder críticamente ante las de los demás.

Para evaluar estas competencias, desde el Ministerio de Educación se sugiere que, además, de revisar las hojas de vida⁴ de los aspirantes a las comisiones de servicio, observando la trayectoria académica, los reconocimientos obtenidos, la participación del docente en la evaluación institucional, el diseño, implementación y evaluación del plan de mejoramiento; o en el liderazgo del docente en algún proyecto o estrategia de la institución, se realice una entrevista semiestructurada con preguntas como:

- Con base en su experiencia ¿cuáles son los principales retos que implica el trabajo por proyectos en el establecimiento educativo?
- ¿Qué debe tenerse en cuenta para desarrollar un centro de interés en su establecimiento educativo?
- ¿Qué significaría para el establecimiento educativo la resignificación del tiempo escolar y qué requiere para que sea efectiva?
- ¿Qué tendría en cuenta para lograr la articulación de diferentes aliados en el establecimiento educativo para implementar centros de interés con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes?
- ¿En qué implementaría un centro de interés y cómo lo desarrollaría?
- ¿Qué acciones puede emprender un establecimiento educativo que busca fortalecer los proyectos de vida de niños, niñas, adolescentes y jóvenes?
- ¿Qué aspectos del contexto debe tener en cuenta en el momento de planear un proyecto en el establecimiento educativo?
- Plantee una estrategia que pueda atraer a las familias hacia procesos que son de interés del establecimiento educativo.
- Mencione tres elementos que podrían motivar a los docentes a vincularse a un equipo que desarrolla la formación integral en el establecimiento educativo.
- Mencione una alternativa para que los docentes se animen a vincularse a redes de maestros y a compartir sus experiencias sin que ello implique una disminución en horas de trabajo,
- ¿Puede compartir alguna situación que lo/la haya sacado de su estado de confort en su experiencia docente?
- ¿Cómo maneja las situaciones de conflicto entre sus estudiantes?
- ¿Qué es lo que más admira de sus compañeros/as de trabajo?
- ¿Qué es lo que más le desagrada de sus compañeros/as de trabajo?
- ¿Por qué es importante el área que orienta?
- ¿Qué fortalecería en un docente que acompañe?

Además, puede verificar a través de directivos/as docentes algunas de las evidencias presentadas por el candidato.

⁴ Como evidencia de la hoja de vida se pueden tener en cuenta: soportes académicos, evaluaciones de desempeño, evidencias relacionadas con las competencias y capacidades humanas (felicitaciones, distinciones, reconocimientos, etc.), participación en la evaluación institucional, el diseño, implementación y evaluación del plan de mejoramiento y participación en estrategias de articulación con entidades u otras instituciones educativas.

Con toda la información recolectada, la ETC podrá asignarle un peso porcentual a cada uno de los componentes, lo que le permitiría realizar el proceso de evaluación y selección, se sugiere:

- Hoja de vida: 30%:
- Capacidades humanas 30%
- Competencias profesionales: 30%
- Otras: 10%.

21. ¿Qué competencias deberá considerar la secretaría de educación para proveer vacantes por medio de Sistema Maestro cuando se trate de la estrategia PTAFI 3.0?

El aplicativo Sistema Maestro elige a los tres mejores candidatos para un cargo, teniendo en cuenta su arraigo territorial, educación y experiencia. Sin embargo, es responsabilidad de la entidad territorial elegir a un docente de los tres preseleccionados, por esto, para el caso particular de los docentes tutores para estrategia de Formación integral, se sugiere considerar:

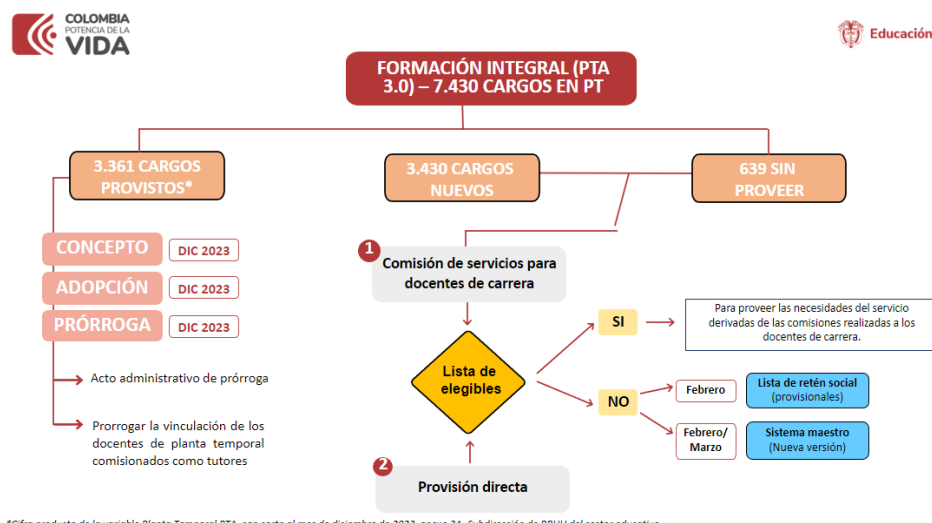
- Experiencia en la gestión de proyectos o estrategias pedagógicas como los centros de interés.
- Experiencia en la organización o articulación de la oferta intersectorial desde la gestión pedagógica y la organización significativa del tiempo escolar.

Para esto, se pueden realizar preguntas como:

- Con base en su experiencia ¿cuáles son los principales retos que implica desarrollar un centro de interés, proyecto pedagógico transversal o un proyecto pedagógico productivo con vinculación de la comunidad en el establecimiento educativo?
- ¿Qué implica y cómo lograr la resignificación del tiempo escolar de manera efectiva en los establecimientos educativos?
- ¿Qué tendría en cuenta para lograr la articulación de diferentes aliados en los establecimientos educativos para implementar centros de interés con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes?
- ¿En qué implementaría un centro de interés y cómo lo desarrollaría?

Finalmente, se presenta de manera gráfica la ruta para la vinculación de los docentes para el programa *Tutorías para el aprendizaje y la formación integral PTAFI 3.0*

Figura 2. Flujograma del proceso



SISTEMAS DE EDUCACIÓN MEDIA Y SUPERIOR – SIMES

22. ¿En qué consiste la estrategia Sistemas de Educación Media y Superior?

El Sistema de Educación Media y Superior pretende garantizar la prestación del servicio educativo según las políticas que promueven el acceso, reingreso, permanencia y tránsito de las trayectorias educativas desde la Educación Básica hasta la Educación Superior para adolescentes y jóvenes del país. En este marco, se espera que con esta estrategia se incida en:

- El mejoramiento integral de la calidad de la educación media para facilitar el acceso, el reingreso, la permanencia y el tránsito educativo de la educación básica hacia la educación media y, a la vez, el tránsito desde la educación media hacia la educación postmedia y al mundo del trabajo.
- La articulación entre la educación media y los programas de formación técnica agropecuaria y otras apuestas de la ruralidad para fortalecer la calidad y la permanencia en la educación media, en articulación con la educación superior.

23. ¿Cuántas vacantes existen para esta estrategia?

El MEN viabilizará para el año 2024, 318 cargos de docentes de aula que contribuirán con la materialización de los objetivos de los SIMES.

24. ¿Cómo se adelanta la provisión de vacantes para la estrategia SIMES?

Una vez el Ministerio de Educación Nacional emita el concepto de viabilidad de la planta de cargos de docentes de aula para la estrategia SIMES, las entidades territoriales emitirán los actos administrativos de adopción para ampliar la planta en el número de cargos viabilizados.

Si la entidad territorial cuenta con listas de elegibles vigentes, deberá hacer uso de ellas respetando la zona en la que se ubique el establecimiento educativo (Rural y No Rural). Si no hay listas de elegibles vigentes para el cargo, la entidad podrá proveer los cargos con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada, listas que debieron haber sido remitidas a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN. Este proceso podrá ser adelantado solo si no se encuentra en funcionamiento la nueva versión de Sistema Maestro.

Por el contrario, si ya se encuentra en funcionamiento la herramienta Sistema Maestro o la ETC no cuenta con listas para la estabilidad reforzada, deberá remitir las vacantes a la Subdirección de Recursos Humanos para que se dispongan en la herramienta.

25. ¿Qué competencias deberá considerar la secretaria de educación para proveer vacantes por medio de Sistema Maestro cuando se trate de la estrategia SIMES?

El aplicativo Sistema Maestro elige a los tres mejores candidatos para un cargo, teniendo en cuenta su arraigo territorial, educación y experiencia. Sin embargo, es responsabilidad de la entidad territorial elegir a un docente de los tres preseleccionados, por esto, para el caso particular, se sugiere considerar en la entrevista las siguientes preguntas:

- ¿Qué experiencia tiene en la construcción de propuestas de educación media pertinentes para la ruralidad y su articulación a Proyectos Educativos Institucionales o Comunitarios (PEI/PEC)?
- ¿Qué podría aportar en el proceso de resignificación de la propuesta educativa institucional en la que se abren grados de básica secundaria y media?
- ¿De qué manera podría contribuir a la búsqueda e ingreso a la escuela de niños, niñas y jóvenes que se encuentran fuera del sistema educativo? ¿Qué estrategias pedagógicas propone para el acceso y permanencia de ellos y ellas?
- ¿Qué estrategias propone para la articulación de la comunidad en la construcción e implementación de proyectos pedagógicos pertinentes y transformadores del territorio?

DOCENTES ORIENTADORES EN MUNICIPIOS PDET

26. ¿En qué consiste la estrategia *Docentes orientadores en municipios PDET*?

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 estableció dentro de sus metas ampliar a 2000 docentes orientadores en municipios PDET, reconociendo que la oferta existente es insuficiente para atender y liderar los procesos pedagógicos en los establecimientos educativos, especialmente, en los territorios que más han sufrido la violencia.

27. ¿Cuántas vacantes existen para esta estrategia?

1.062 nuevos cargos de orientadores escolares para el 2024.

28. ¿Cómo se adelanta la provisión de vacantes para la estrategia de docentes orientadores?

Una vez el Ministerio de Educación Nacional emita el concepto de viabilidad de la planta de cargos de docentes orientadores PDET, las entidades territoriales emitirán los actos administrativos de adopción para ampliar la planta en el número de cargos viabilizados.

Si la entidad territorial cuenta con listas de elegibles vigentes, deberá hacer uso de ellas respetando la zona en la que se ubique el establecimiento educativo (Rural y No Rural). Si no hay listas de elegibles vigentes para el cargo, la entidad podrá proveer los cargos con el orden de garantía de la estabilidad laboral reforzada, listas que debieron haber sido remitidas a la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo del MEN. Este proceso podrá ser adelantado solo si no se encuentra en funcionamiento la nueva versión de Sistema Maestro.

Por el contrario, si ya se encuentra en funcionamiento la herramienta Sistema Maestro o la ETC no cuenta con listas para la estabilidad reforzada, deberá remitir las vacantes a la Subdirección de Recursos Humanos para que se dispongan en la herramienta.

29. ¿Qué consideraciones deberá tener la secretaria de educación para proveer vacantes mediante Sistema Maestro cuando se trate de la estrategia Docentes orientadores en municipios PDET?

El aplicativo Sistema Maestro elige a los tres mejores candidatos para un cargo, teniendo en cuenta su arraigo territorial, educación y experiencia. Sin embargo, es responsabilidad de la entidad territorial hacer las verificaciones pertinentes, así como seleccionar al mejor docente dentro de los preseleccionados, para lo cual se recomienda realizar una entrevista y verificación de antecedentes que tenga en cuenta:

- Comprobar la veracidad de los títulos, certificados, diplomas, actas de grado, experiencia, proyectos de investigación, publicaciones o demás reportes de formación y experiencia aportada por los tres candidatos preseleccionados.
- Comprobar la veracidad de los documentos que acreditan el arraigo de los precandidatos, así como la disponibilidad del candidato de viajar a zonas rurales y de difícil acceso.
- Se recomienda solicitar carta de reconocimiento o referencias adicionales referidas a las competencias del candidato en gestión o trabajo comunitario.

Dentro de las competencias para tener en cuenta en el proceso de entrevista, se recomienda:

Competencias profesionales

- Conocer herramientas y estrategias para la recolección de información de los diferentes actores de la comunidad educativa y la generación de procesos que respondan a sus características
- Experiencia docente en procesos de gestión escolar, evaluación institucional e incorporación en el diseño, implementación y evaluación del plan de mejoramiento.
- Haber participado en proyectos que le hayan permitido al establecimiento educativo integrar de manera transversal los enfoques de derechos, género, inclusión, así como las competencias ciudadanas y socioemocionales en las prácticas pedagógicas, la cultura y la gestión institucional.
- Manejo de procesos de formación para la ciudadanía, el desarrollo socioemocional; los derechos humanos, sexuales y reproductivos.
- Experiencia desde la práctica pedagógica en el liderazgo de proyectos de la institución con la comunidad, diseño de estrategias ajustadas a la población y condiciones de contexto.
- Manejo de herramientas para la implementación de la ruta de atención integral para la convivencia escolar,
- Experiencia en el trabajo intersectorial para la generación y promoción de proyectos de vida de los y las estudiantes.
- Reconocimiento de las necesidades, oportunidades y potencialidades de los diversos contextos.

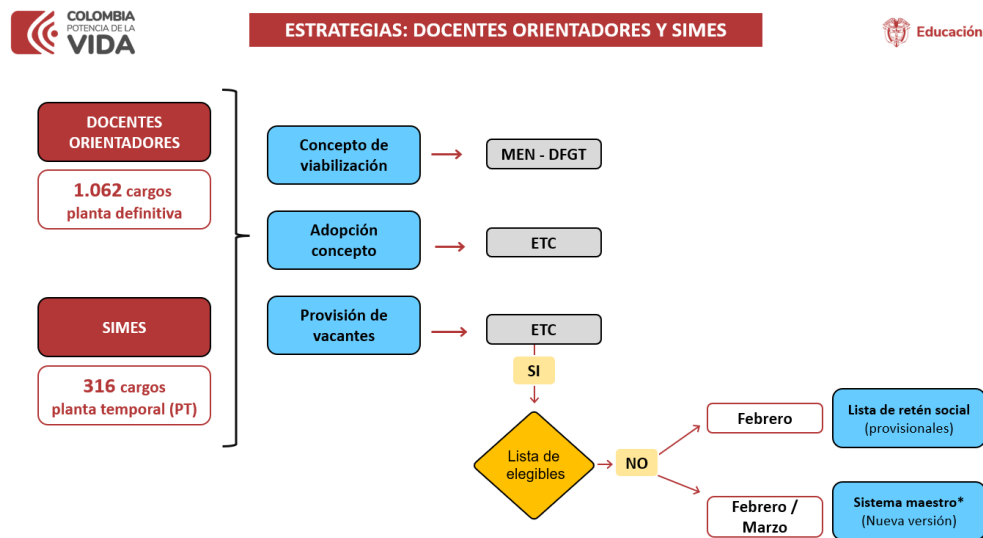
- Capacidad para construir espacios de reflexión y aprendizaje conectados con el entorno local y global para una educación dialógica y flexible.

Capacidades humanas

- Actitud abierta hacia la construcción de saber pedagógico, la innovación y la consolidación de comunidades de práctica, intercambio de experiencias y convivencia pacífica.
- Tener el reconocimiento de sus estudiantes, familias, pares y comunidad por potenciar la autonomía y la capacidad para la transformación de sus condiciones.
- Capacidad para contribuir a la resolución de conflictos, garantizar el respeto de los derechos humanos, contribuir al libre desarrollo de la personalidad de los estudiantes y apoyar los procesos pedagógicos en la escuela.
- Capacidad para promover en los estudiantes actitudes ligadas a la reconciliación, el reconocimiento del contexto y la construcción de paz desde la escuela.
- Promover en la comunidad educativa actitudes ligadas al respeto de los derechos humanos y el medio ambiente, el reconocimiento y exaltación de la diferencia y en la consolidación de ambientes de aprendizaje tolerantes.

Finalmente, se presenta de manera gráfica la ruta para la vinculación de los docentes para los programas SIMES y docentes orientadores.

Figura 3. Flujograma del proceso



Nota de cierre: Las Entidades Territoriales que no respeten los mecanismos de provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa consagrados en los artículos 2.4.6.3.10 y 2.4.6.3.11 del Decreto 1075 de 2015 adicionado por el Decreto 490 de 2016 y, artículo 5 numeral 5.4 de la Ley 715 de 2001, que consagra la herramienta Sistema Maestro para la provisión de vacantes docentes definitivas de manera transitoria, incurrirán en acciones en contravía del principio del mérito, la transparencia y efectividad de los procesos de provisión de vacantes.

Las únicas excepciones existentes se relacionan con la provisión de las vacantes de áreas técnicas, de docentes en establecimientos educativos estatales categorizados por las respectivas entidades territoriales como instituciones que atienden población indígena o aquellos que prestan sus servicios en territorios colectivos de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.