

FORMATO UNICO
ACTA DE INFORME DE GESTIÓN
(Ley 951 de marzo 31 de 2005)

1. DATOS GENERALES:

Nombre del funcionario Responsable que Entrega	Andrés Mauricio Montoya Montoya
Cargo	Director Talento Humano - Secretaría de Educación
Entidad (Razón Social)	Gobernación de Antioquia
Ciudad y Fecha	Medellín, 20 de enero de 2024
Fecha de Inicio de la Gestión	Julio 2023
Condición de la Presentación	Renuncia
Fecha de Retiro	20 de enero de 2024

Tabla 1: Datos personales de Identificación

2. INFORME RESUMIDO O EJECUTIVO DE LA GESTIÓN:

La Dirección de Talento Humano se compone 41 procesos; durante el desarrollo de se hace referencia del estado general de cada uno, al momento de entregar el cargo:

Las funciones generales del cargo son:

- Administrar la planta de personal docente, directivo docente y administrativo de las instituciones educativas de los municipios no certificados, asegurando la prestación del servicio educativo.
- Determinar y modificar las plazas y planta de cargos de docentes, directivos docentes y administrativos por establecimiento educativo y municipio, teniendo en cuenta la información proveniente de los estudios de la cobertura educativa y el análisis de indicadores.
- Diseñar y ejecutar los planes y programas que promuevan el bienestar social del personal docente, directivo docente y administrativo, los pensionados y sus familias, de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- Gestionar las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa del personal docente y administrativo ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Coordinar el proceso de evaluación del desempeño del personal docente, directivo docente y administrativo de las Instituciones Educativas.
- Administrar el archivo de historias laborales de personal docente, directivo docente y administrativo.
- Expedir los certificados laborales del personal docente, directivo docente y administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados.

Gestión realizada:

2.1. Tiempo de Servicios, Cesantías y Pensiones

Atención inmediata y urgente para atender el represamiento de las solicitudes en el proceso de Tiempos de Servicios. En el mes de febrero de 2023 una contratista recibe este nuevo proceso junto con la recepción de solicitudes por parte de las dos plataformas institucionales SAC y MERCURIO, esto implicó un retraso significativo en las solicitudes que día a día aumentaban.

En el mes de abril hace adecuación para asignar nuevo personal al proceso, esto generó una mejora, aunque no suficiente, por lo que para finales de ese mes se registraron **2130 solicitudes** de cesantías y **350 de pensiones**.

Para el mes de junio una vez iniciada la gestión como director se revisaron y valoraron las necesidades para programar el plan de contingencia y dar respuesta a la represión de solicitudes de cesantías, pensiones y detener de esta manera las tutelas que para el momento se decepcionaban **35 tutelas** por día.

En el mes de agosto se da inicio al plan de contingencia y se implementan los cambios requeridos:

- se delegan **8 contratistas, 1 practicante y 3 profesionales de carrera administrativa** para dar respuesta a las solicitudes.
- Se le designa a cada uno de los profesionales a cargo de dar respuesta a tiempos de servicios una bandeja de entrada, desde donde cada uno puede gestionar los requerimientos, permitiendo adicionalmente, hacer seguimiento por profesional de la cantidad de respuestas dadas diariamente.
- Se establecieron indicadores para realizar seguimiento de los avances diarios en el proceso, esto permite adicionalmente, estimular los avances de manera individual.
- Se unificaron los procedimientos.
- Se estableció el uso de tablas maestras que permite que todo el trabajo este articulado.
- Control de solicitudes en tres etapas de tiempo diferentes junto con la asignación del personal a cada una de las etapas, las cuales fueron:
 - a) 5 personas gestionando solicitudes antiguas de pensiones y cesantías, algunas procedían desde el 2022
 - b) 2 personas gestionando solicitudes en rangos medios
 - c) 3 personas gestionando solicitudes nuevas
 - d) 2 personas encargadas de coordinar el equipo, control de tablas maestras e indicadores del equipo de trabajo.

Para el mes de noviembre y debido a las estrategias que se aplicaron a partir del mes de agosto, se avanzó significativamente, disminuyendo las solicitudes y gestionando las solicitudes de pensión y disminuyendo las tutelas, actualmente, se han gestionado 3.815 solicitudes de Cesantías, se acabó con el

represamiento, diariamente llegan en promedio 104 solicitudes que se gestionan inmediatamente y las tutelas se reciben en promedio 1 semanalmente.

En la Tabla No. 1 se evidencia el avance desde el mes de abril de 2023 hasta enero 2024, en la respuesta de las solicitudes de certificados de Cesantías, gestión de Pensión y respuesta a Tutelas, que se tenían represadas:

	CESANTÍAS	PENSIONES	TUTELAS
Abril 2023	2130 solicitudes pendientes	350 solicitudes gestionadas	35 tutelas recepcionadas por día
Noviembre 2023	185 solicitudes pendientes	560 solicitudes gestionadas	5 tutelas recepcionadas por día
Enero 2024	104 no hay represamiento, estos son los ingresos diarios	650 solicitudes gestionadas	1 a 2 tutelas recepcionadas por día
Balance general (6 meses)	3815 cesantías gestionadas	520 solicitudes para tramitar	Promedio actual 1 tutela por semana

Tabla 1: Tasa de Respuesta a solicitud de Cesantías, Pensión y Tutelas
Fuente: Plataforma HUMANO 19 de enero de 2024

Se presentan solicitudes externas que hacen parte del requerimiento que realizan diferentes dependencias, en donde se solicita tiempos de servicio de personas de la ETC. Para el 19 de enero de 2024 tenemos 48 solicitudes activas para Antioquia.

Gestión de solicitudes de pensiones Promedio: 3 h a 6 h
Cesantías Promedio: 40 min a 1:30 h

Pasamos del 58% de respuesta al 96% de respuesta oportuna.

Cantidad de certificados solicitados por bandejas: 2022-2023

BANDEJAS	2020		2021		2022		2023	
MERCURIO	1.899		2.127		2.382		1.374	
SAC	1.560		1.747		803		756	
CESANTIAS	1.322		1.481		1.658		2.689	
PENSIONES	355		398		445		760	
TOTAL	5.136	Oportuno:69% Inoportuno:31%	5.752	Oportuno:58% Inoportuno:42%	5.289	Oportuno:75% Inoportuno:25%	5.032	Oportuno:96% Inoportuno:3%

Tabla 2: Solicitud de certificados
Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, con información bases de datos SEDUCA. Corte 30/11/2023

2.2. Evaluación de desempeño docente

Para los años 2020, 2021 y 2022 se han realizado las evaluaciones de la siguiente manera, en la cual se han evidenciado cambios positivos en el proceso, tal como se evidencia en la tabla No. 3, a continuación:

AÑO	TOTAL DE EVALUADOS	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE
2020	25.244	262	4.383	20.599
2021	16.930	193	2.982	13.755
2022	8.812	52	1.739	7.021

Tabla 3: Seguimiento Evaluación de Desempeño años 2020 – 2021- 2022

Fuente: Departamento de Antioquia – Sistema de Información G+ y Aplicativo EDL (Evaluación de Desempeño Laboral)

Teniendo en cuenta el artículo 36 del Decreto 1278 de 2002 que establece: *Resultados y consecuencias de las evaluaciones de desempeño y de competencias*. Las evaluaciones de desempeño y de competencias tendrán las siguientes consecuencias según sus resultados:

El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.

Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia estatal; en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.

Para el año 2023 la evaluación de desempeño docente aún se encuentra en curso hasta cierre de plataforma.

2.3. Escalafón Docente

En esta dependencia se da lugar a dar respuesta a las solicitudes de ascenso en el escalafón docente de conformidad con el Decreto 2277 de 1979, Decreto 1278 de 2002, adicional a ello, también se da lugar a tramitar las solicitudes de asignación salarial por título de especialización, maestría y doctorado, presentados por el docente o directivo docente.

- **Escalafón Docente Decreto 2277 de 1979 - 1 de enero al 30 de octubre de 2021:**

Actos administrativos emitidos del 1 de enero al 30 de octubre de 2021: 147

Actos administrativos emitidos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022: 163

Actos administrativos emitidos del 1 de enero al 30 de junio de 2023: 51

- **Beneficio salarial por especialización, maestría y/o doctorado¹ - 1 de enero al 30 de octubre de 2021:**

Actos administrativos emitidos del 1 de enero al 30 de octubre de 2021: 752

Actos administrativos emitidos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022: 937

Actos administrativos emitidos del 1 de enero al 31 de mayo de 2023: 190

- **Ascenso y Reubicación por Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa**

Para el año 2023 se llevó a cabo la evaluación con carácter diagnóstica formativa: Curso de Formación Cohorte III para el año 2018 - 2019, convocatoria llevada a cabo por el Ministerio de Educación Nacional, el cual ha enviado resultados a la entidad territorial con el fin de proceder a efectuar actos administrativos así: 99 Ascensos y 375 reubicaciones, para un total de 474 actos administrativos.

2.4. Encargos Directivos Docentes: Rector, Coordinador, Director Rural

Entre enero y diciembre de 2022 fueron ofertadas 93 plazas para encargo de directivo Docente: 40 Rector, 49 Coordinador y 4 Director Rural.

Entre el 1 de enero y 30 de junio de 2023 fueron ofertadas 49 plazas: 22 Rector, 22 Coordinador y 5 Director Rural, se realizó concurso interno por mérito y a través de este se logró cubrir las necesidades en los Establecimientos Educativos.

2.5. Planta Administrativos del SGP

Desde la dirección de Talento Humano Educación se realiza la administración de la Planta del Personal Administrativo adscrita a las Instituciones Educativas de los Municipios No Certificados pagados con Recursos del Sistema General de Participaciones. Se tramitan las situaciones administrativas de los empleados adscritos a las Instituciones Educativas. Si bien se tienen vinculados en los cargos del personal administrativo del Sistema General de Participaciones el total de 918, de conformidad con lo establecido en el comunicado del Ministerio de Educación Nacional 2023-EE-000779 del 2023-01-03, se informa que el total de cargos viabilizados es el total 906.

2.6. Archivo

Se cuenta con dos archivos de gestión, Historias Laborales de docentes y directivos docentes, activos e inactivos, permanentemente se producen novedades que deben ser ingresadas a las historias laborales, este es un proceso sistemático que cuenta con la revisión, ordenación, unificación,

¹ Con el Decreto 964 del 22 de agosto de 2021, se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto 1278 de 2002.

A los docentes que se encuentran nombrados en provisionalidad no se les hace ningún tipo de reconocimiento salarial, solo se les efectúa en el momento de realizar el nombramiento provisional y que aportan el título de posgrado, no con posterioridad al mismo

depuración, organización, foliación, hoja de control, rotulación, escaneo, perforación, almacenaje, inserción en el sistema Mercurio, y actualización en el Inventario Único de Gestión Documental (FUID).

En la vigencia 2019 se generó orden perentoria desde el Archivo General de la Nación-AGN para la gestión Documental de la Gobernación de Antioquia, dentro de dicha orden quedó incluida la Gestión Documental de la Secretaría de Educación, debido al retraso en la organización de los expedientes de las historias laborales. Por ello se generaron acciones de mejora, y en ese sentido, se vienen realizando ajustes en la metodología de trabajo, trazando metas que nos permitirán tener un proceso más eficiente, eficaz y ágil lo que ha conllevado a que ya no solo se hable de un proceso de mejoramiento continuo sino, una cultura hacia el mejoramiento.

Aunque la orden perentoria fue retirada, no se han cerrado todos los hallazgos, entre ellos los relacionados con la Secretaría de Educación, quien actualmente sigue con Plan de Mejoramiento. Es así como desde la Dirección de Nómina y Prestaciones Sociales, se ha realizado la transferencia a la entidad para la custodia, tenencia y administración de 8,25 metros lineales que corresponden a 33 cajas, esta información está plasmada en un inventario natural, con el fin de garantizar la ubicación y consulta de la documentación.

Se ha iniciado el proceso de incorporación de las libranzas a las historias laborales, las cuales se encuentran en la oficina productora, este documento debe reposar en el expediente del docente, por lo tanto, se contrató un auxiliar administrativo para que desarrollara esta actividad, la cual no solo consiste en incorporar el documento, sino que se actualiza la hoja de control y se digitaliza.

A la fecha se cuenta con el siguiente acervo documental:

ARCHIVO	LUGAR	SERIE	CAJAS	EXPEDIENTES	ML
Activos	CAD 4 Piso	Historias Laborales	1.646	23.047	411
Inactivos 2018 al 2023	CAD 4 Piso	Historias Laborales	54	770	13.5
Inactivos 2011 al 2017	Bodegas Valormas (GRM)	Historias Laborales	344	4.986	86

*Tabla 4: Estado Historias laborales según lugar y por años
Fuente: Departamento de Antioquia – Gestión Documental*

En este proceso de mejoramiento se cuenta a la fecha con 5.834 expedientes organizados correspondientes a hojas de vida activas de docentes del Departamento, actualizados, con hoja de control, foliación, digitalización y reportado en el FUID y Mercurio lo que equivale a: 416 cajas Ref. X200: 104 metros lineales.

No solo se han generado actividades para organizar y actualizar permanentemente el acervo documental existente sino, que se ha iniciado un proceso para reforzar la gestión documental de la secretaría desde las áreas

productoras, concientizándolas de la importancia de contar con un buen proceso de Gestión Documental; este proyecto abarca varias estrategias que de llegar a implementarse, mejoraría considerablemente el proceso al interior de la Secretaría lo que se vería reflejado en la oportunidad y la eficiencia frente a la atención de nuestros usuarios.

2.7. Proceso Ordinario de Traslados

Mediante Resolución que se emite en el mes de octubre de cada año, el Ministerio de Educación Nacional solicita a las entidades territoriales certificadas en educación, fijar el cronograma de actividades para el proceso ordinario de traslados de docentes y directivos docentes al servicio del Estado que tengan derechos de carrera. Así mismo, el Ministerio de Educación Nacional, fijó los requisitos que se deben cumplir para el proceso de traslados de los educadores con derechos de carrera, con el fin de proveer vacantes definitivas en Escuelas Normales Superiores de las entidades territoriales certificadas en educación.

Actualmente, la Dirección de Talento Humano diseñó un formulario que es publicado para la inscripción y diligenciamiento por parte de los docentes y directivos docentes que quieran hacer parte del proceso, el cual recoge toda la información que se describe en la resolución donde se establecen los requisitos, para aplicar al traslado dentro del proceso ordinario y es allí donde de manera transparente se evalúa el cumplimiento de los mismos, almacenando el registro de los docentes y la documentación que se adjunta.

Se relacionan a continuación traslados en el periodo:

TRASLADOS	2020	2021	2022	2023
	699	1.213	2.585	2152

Tabla 5: Relación de procesos de traslados

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, Docentes trasladados, con información base de datos notificaciones. Corte 30/11/2023

2.8. Concurso de Méritos plazas Mayoritarias

La Comisión Nacional del servicio Civil, mediante Acuerdo 2108 con radicado 20212000021086 del 29/10/2021, convocó a concurso abierto de Méritos para proveer vacantes definitivas de Directivos docentes, Docentes de Aula y orientador, que atienden población mayoritaria, ubicados en el Departamento de Antioquia - Convocatoria 2151.

Revisada la información del Proceso de Selección 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 – Directivos Docentes y Docentes, la Secretaría de Educación de Antioquia, registra con un total de cinco mil quinientos veintiocho (5.528) elegibles, de los cuales novecientos sesenta y uno (961), vienen vinculados en propiedad, diez y nueve (19) en período de prueba y novecientos cuarenta y nueve (949), vinculados en provisionalidad.

De acuerdo con lo anterior, estarían dejando el cargo en provisionalidad, alrededor de 4.579 docentes vinculados en provisionalidad y se estarían generando aproximadamente novecientos ochenta y siete (987) vacantes

temporales; de acuerdo con la Circular externa 2023RS140848, del 20 de octubre de 2023, deberán ser provistas con los elegibles que queden en lista de espera (por puntaje y previa convocatoria interna).

Se programaron 43 audiencias correspondientes a cada una de las OPEC, iniciaron las audiencias el 12 de octubre y al 15 de enero de 2024 se completaron 43 audiencias que implican que 4496 docente asistieron y ejercieron su derecho a la escogencia de plaza o a la renuncia de la misma.

Quedaron en listado de elegibles 1.410 docentes para proveer las distintas novedades generadas desde la planta docente, tal como se resume de manera general en la tabla No. 6

Audiencias completas	43
Docentes que asistieron	4496
Elegibles faltantes	1410

*Tabla 6: Datos generales del proceso de Audiencias
Fuente: Secretaría de Educación planta docente*

A continuación, (Tabla 7) se detalla cada una de las 43 audiencias (Empleos por cargo, área y/o nivel) con su respectivo código OPEC, la cantidad de plazas reportadas a la CNSC, la cantidad de maestros y maestras que pasaron el concurso y las plazas actuales

Denominación	Código OPEC	OPEC Reportada	Cantidad de Elegibles	OPEC Actual	Propiedad
Coordinador - No Rural	184715	89	148	128	128
Coordinador - Rural	183078	11	17	23	14
Rector - No rural	184714	43	73	55	50
Rector - Rural	183082	42	88	71	72
Director Rural	183080	15	27	18	15
Docente de Aula - Ciencias Económicas y Políticas - No Rural	184732	2	12	3	0
Docente de Aula - Ciencias Económicas y Políticas - Rural	183028	4	13	4	0
Docente de Aula - Ciencias Naturales - Física No Rural	184733	23	43	36	3
Docente de Aula - Ciencias Naturales - Física - Rural	183029	13	19	15	1
Docente de Aula - Ciencias Naturales - Química No Rural	184734	39	81	83	17
Docente de Aula - Ciencias Naturales - Química - Rural	183030	39	83	52	9
Docente de Aula - Ciencias Naturales y Educación Ambiental No Rural	184735	50	98	115	17
Docente de Aula - Ciencias Naturales y Educación Ambiental Rural	183032	92	164	93	17
Docente de Aula Ciencias Sociales, Historia Geografía, Constitución Política Democracia No Rural	184731	83	151	139	36

Denominación	Código OPEC	OPEC Reportada	Cantidad de Elegibles	OPEC Actual	Propiedad
Docente de Aula Ciencias Sociales, Historia Geografía, Constitución Política Democracia - Rural	183027	73	130	89	18
Docente de Aula - Educación Artística Artes Escénicas - No Rural	183062	1	3	2	0
Docente de Aula - Educación Artística Artes Plásticas No Rural	184740	46	90	66	10
Docente de Aula - Educación Artística Artes Plásticas Rural	183072	17	36	23	0
Docente de Aula - Educación Artística Danzas - No Rural	183063	2	7	2	0
Docente de Aula - Educación Artística Música No Rural	184718	13	23	23	2
Docente de Aula - Educación Artística Música Rural	183067	4	8	10	2
Docente de Aula - Ética y Valores Humanos No Rural	184736	24	43	40	4
Docente de Aula - Ética y Valores Humanos - Rural	183036	13	24	13	0
Docente de Aula - Educación Física Recreación y Deporte No Rural	184738	50	92	84	14
Docente de Aula - Educación Física Recreación y Deporte Rural	183041	53	101	57	7
Docente de Aula - Educación Religiosa No Rural	184737	34	67	49	6
Docente de Aula - Educación Religiosa - Rural	183039	12	26	20	3
Docente de Aula - Filosofía No Rural	184739	15	29	24	3
Docente de Aula - Filosofía - Rural	183044	11	21	16	0
Docente de Aula - Humanidades Lengua Castellana No Rural	184743	165	289	302	55
Docente de Aula - Humanidades Lengua Castellana Rural	183052	305	450	293	30
Docente de Aula - Idioma Extranjero - Inglés No Rural	184744	137	259	191	38
Docente de Aula - Idioma Extranjero - Inglés Rural	183056	83	145	101	12
Docente de Aula - Matemáticas No Rural	184741	187	303	320	67
Docente de Aula - Matemáticas Rural	183049	217	341	227	44
Docente de Aula - Tecnología e Informática No Rural	184752	75	131	134	32
Docente de Aula - Tecnología e Informática Rural	183060	65	117	80	4
Docente de Aula - Preescolar - No Rural	184730	74	149	109	28
Docente de Aula - Preescolar - Rural	182536	40	90	47	3
Docente de Aula - Básica Primaria No Rural	184723	125	231	519	55

Denominación	Código OPEC	OPEC Reportada	Cantidad de Elegibles	OPEC Actual	Propiedad
Docente de Aula - Básica Primaria Rural	181848	739	1282	746	143
Docente de Aula - Docente Orientador - No Rural	184717	1	4	12	2
Docente de Aula - Docente Orientador - Rural	183074	9	20	9	0
TOTAL		3046	5528	4315	961

Tabla 7: Datos específicos del proceso de Audiencias
Fuente: Secretaría de Educación planta docente

2.9. Paro 2001

Docentes pendientes por Notificar de los dineros adeudados del paro 2001

A través del Fallo de Tutela emitido por el Consejo Superior de la Judicatura, con radicación **1100010102000 2018 00756-01 del 31 de agosto de 2018**, ordeno a la GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA, “...que en el término improrrogable de 60 días proceda a adelantar todas las gestiones administrativas que sean necesarias para proceder a dar cumplimiento a la recomendación del Comité de Libertad Sindical de la OIT plasmada en el informe N° 355 de noviembre de 2009...”;

La Secretaría de Hacienda de la Gobernación de Antioquia, ha entregado varios CDP (Certificados de Disponibilidad Presupuestal), para el pago de los dineros adeudados en cese de actividades del Paro del 2001, se relacionan en la siguiente tabla (Tabla No. 8)

Año	Valor	Cantidad de resoluciones
2019-2020	800.000.000	3
2021	1.500.000.000	4
2021	2.000.000.000	4
2022	2.927.045.550	5

Tabla 8: Relación de Pagos correspondientes al paro 2021

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, con información bases de datos SEDUCA. Corte 30/10/2023

En el año 2023 se dispusieron 2 CDP; uno por valor de Tres mil setecientos millones pesos COP (3.700.000.000.), del cual se realizó la resolución 17 de 2023 y un segundo por valor de Dos mil quinientos millones pesos COP (2.500.000.000), del cual se realizó la resolución 18, 19 y 20 de 2023.

Se logró pagar a 328 maestros y maestras correspondientes a las 16 resoluciones que se han publicado.

Al mes de noviembre de 2023 faltaban por pagar 633 docentes, sin contar los docentes de la resolución 20 que salió el 15 de noviembre del presente año y está en notificaciones para el respectivo trámite.

Es importante señalar, que se remitió a la Dirección de Nómina y Prestaciones Sociales a través de correo electrónico solicitud para liquidar la resolución 21 y 22 y algunos faltantes de la resolución 20, cada uno de las resoluciones contiene 200 docentes, los cuales no se han realizado, además se tiene en el momento verificada la resolución 23 y 24 para ser enviada a liquidar y dar cumplimiento a la totalidad de los pagos.

2.10. Gestión del empleo

De manera general en este procedimiento se establece la regulación para la vinculación de personal, situaciones administrativas, y en general las novedades de la administración departamental en el nivel central, y organismos del orden descentralizado, en los que se tenga competencia; así como posesiones nacionales.

Las actividades desarrolladas en este procedimiento:

- Recibir y Verificar novedades tales como: Nombramientos, renuncia, traslado, encargo, comisiones, licencias, período de prueba, permisos, entre otras
- Elaborar los Actos Administrativos
- Radicar y Publicar
- Comunicar Decretos de novedades administrativas
- Revisar el cumplimiento de requisitos del acto administrativo
- Remitir acto administrativo
- Atender las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias PQRSD.
- Posesión del personal administrativo del SGP.
- Gestionar las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa del personal administrativo ante la Comisión Nacional del Servicio Civil

2.11. Trámites de permisos sindicales

Verificar la viabilidad de conceder permisos sindicales frente a las solicitudes presentadas por las organizaciones sindicales y asociaciones sindicales de empleados públicos, en virtud de lo establecido en la normatividad vigente que regula dicha materia, si afecta o no.

Las actividades desarrolladas:

- Recepcionar y actualizar juntas directivas
- Recepcionar y consultar las solicitudes de permiso sindical
- Aprobar o desaprobado el permiso sindical
- Viabilizar los permisos sindicales
- Controlar los permisos sindicales
- Enviar las constancias del permiso sindical
- Archivar los permisos sindicales

- Atender las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias PQRS.

3. SITUACIÓN DE LOS RECURSOS:

La Dirección de Talento Humano hace parte de la Subsecretaría Administrativa y tiene a su cargo la administración de la planta de cargos del docente y directivo docente del Departamento de Antioquia financiados con recursos del SGP. Radicado No. 2023-EE-000779, son 19.137 docentes y directivos docentes, de los cuales 767 son directivos docentes (rectores, coordinadores y directores rurales) y 18.370 docentes de aula, docentes de apoyo, docente orientador y tutor).

Adicionalmente, se administra la planta de cargos de Auxiliares de servicios generales, administrativos, operarios, conductores y directores de núcleo, un total de 893 personal de apoyo a la prestación de servicio educativo.

3.1. Planta Docente

Para un adecuado análisis del estado actual de la planta de docentes y directivos docentes en el Departamento de Antioquia, es necesario tener en cuenta la cantidad de docentes que laboran bajo la normatividad vigente para el sector, en este caso específico los Decretos Ley 2277 y 1278 expuesto en la siguiente imagen.

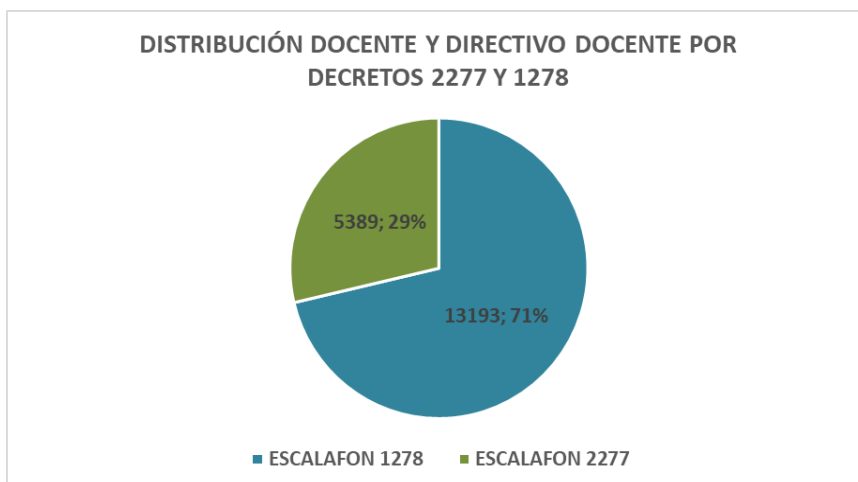


Imagen 1: Distribución de Docentes y Directivos Docentes por Decreto

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, Docentes por Niveles de Enseñanza por zonas, con información Sistema Humano, Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023

En cuanto a la planta viabilizada mediante concepto técnico de modificación de planta de cargos del personal docente y directivo docente del Departamento de Antioquia financiados con recursos del SGP Radicado No. 2023-EE-000779, son 19.137 docentes y directivos docentes. No obstante, para la realización de este informe se toma el reporte planta T con corte al 30/10/2023 del sistema de información humano, el cual arroja un total de 18.730 docentes y directivos docentes. La diferencia, recae en los desistimientos, renunciaciones y novedades que

a diario se presentan en la planta docente del departamento y que a la fecha del reporte se encontraban vacantes.

A continuación, se relaciona la planta de cargos docentes y directivos docentes financiada con recursos del SGP viabilizada para el Departamento de Antioquia, desde el año 2019 al año 2023 y las modificaciones que se han surtido en la planta en este periodo de tiempo.

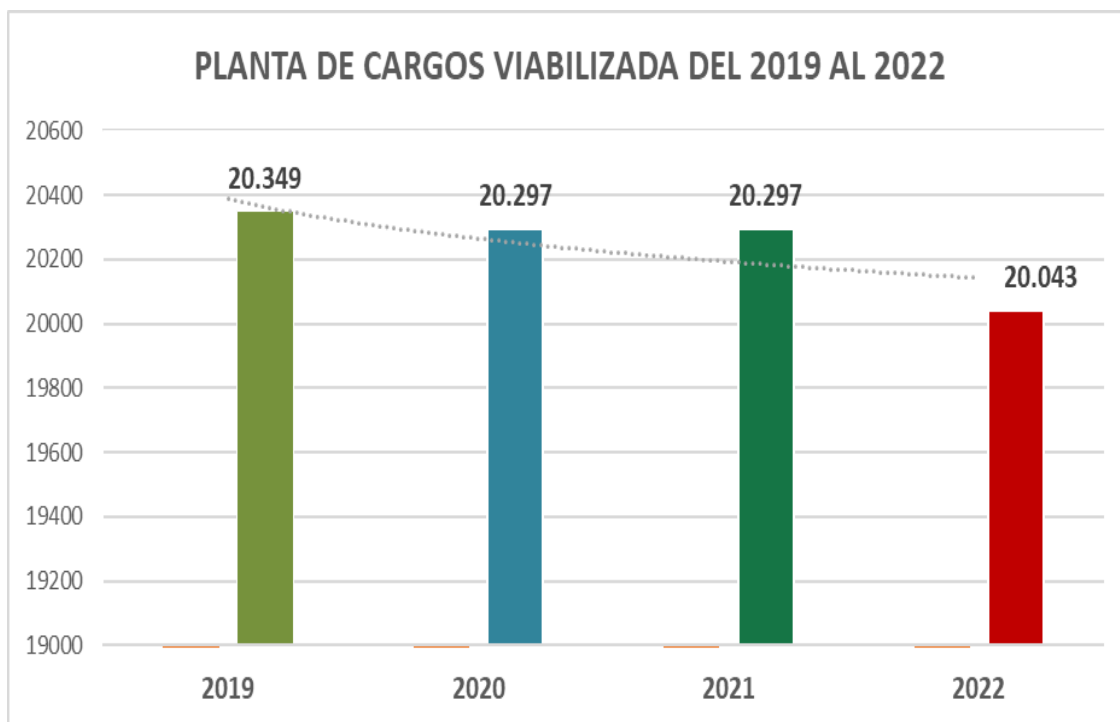


Imagen 2: Cambios planta de Cargos viabilizada del 2019 al 2022
Nota: incluye docentes, directivos docentes y administrativos

La variación del año 2019 al año 2023 fue en total de 306 plazas en planta de cargos viabilizada por parte del SGP, de los cuales 51 fueron entregados por el Departamento de Antioquia a la entidad territorial certificada del Chocó al Corregimiento Belén de Bajirá y 240 plazas docentes al municipio de La Estrella, municipio que se certificó.

A partir de la Decreto No 2022070005269 de agosto 26 de 2022, por medio del cual el Departamento de Antioquia otorga la certificación al Municipio de La Estrella, por cumplimiento de requisitos que le permiten administrar el servicio público educativo, el Ministerio de educación Nacional emite el concepto técnico EE-000779 del 3 de enero, donde viabilidad de planta de cargos financiados con recursos del Sistema General de Participaciones (SGP),

A continuación, la distribución por cargo docente y directivo docente SGP viabilizada para el Departamento de Antioquia al 2023

Docentes de Aula	17.844	93.2%
Docentes Orientadores	178	0.9%
Rectores	430	2.2%
Directores Rurales	106	0.5%

Coordinadores	553	2.8%
Directores de Núcleo	25	0.13%

Tabla 9: La Distribución de los Maestros y Maestras por Cargo

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, Sistema Humano, Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023

Para un total de Docentes, Directivos Docentes de 19.137, que representan el 93.6 % (sin administrativos) de la Planta de cargos.

Es de aclarar que, la planta viabilizada del SGP para el año 2022, corresponde según oficio del Ministerio de Educación Nacional 2023-EE-000779 a la planta viabilizada para el año 2023, siendo la que se encuentra vigente para la administración de la planta docente y directivos docentes.

A continuación, la distribución de la planta de cargos por cargos en el año 2023.

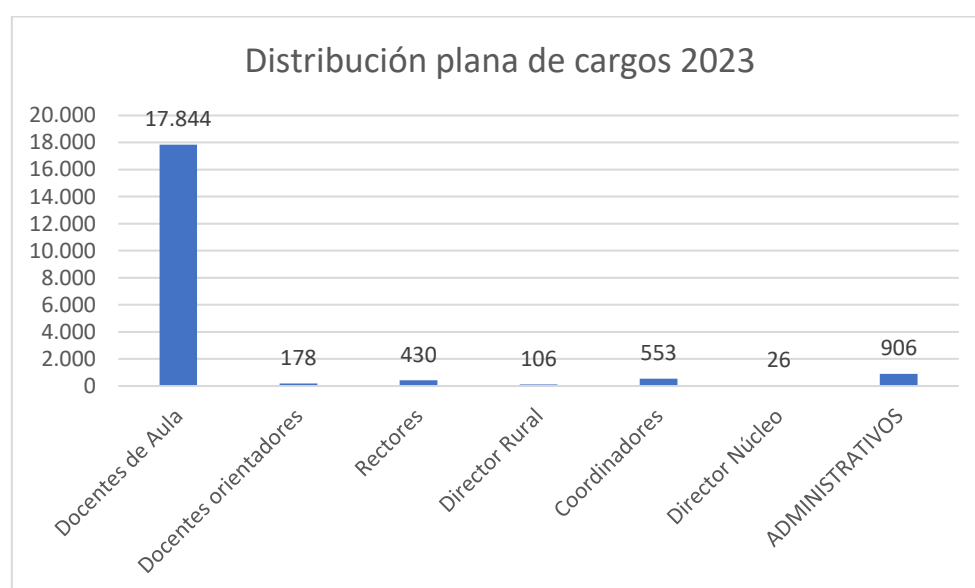


Imagen 3: Distribución de la Planta de Cargos 2023

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, Nivel de estudios de los docentes y directivos docentes, con información Sistema Humano, Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023

A continuación, se especifica a nivel departamental, el nivel académico de mayor prevalencia en los docentes y directivos docentes es el pregrado con un 40.2% representado en 7.485 personas con este título profesional, seguido por la especialización con un 28.7% (5.332), los que se encuentran en nivel magister representados en 3.839 con un 20.65% y como máximo nivel académico posible PhD, se observa que son 54 (0.3%) docentes y directivos docentes que cuentan con este nivel de estudios. De igual manera, son 1.621 con un 8.7% del total de los docentes que tienen como nivel de estudios ser normalista.

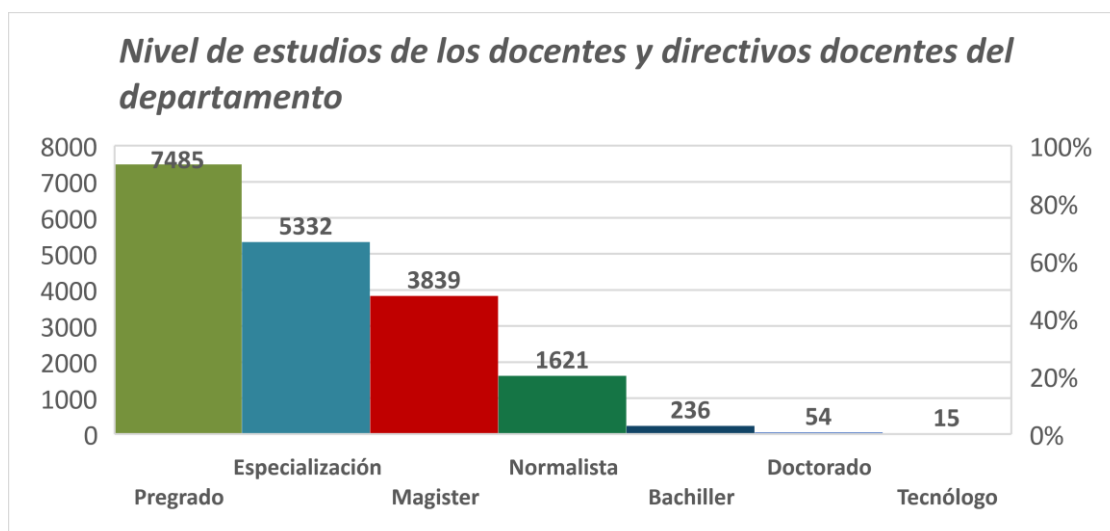


Imagen 4: Nivel de estudios de los docentes y directivos docentes del departamento.

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, Nivel de estudios de los docentes y directivos docentes, con información Sistema Humano, Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023

De acuerdo con la distribución por género, el 63% de los docentes y directivos son de género femenino, del total de la planta, representan 11.706 en el departamento. Por otro lado, con 6.876 son de género masculino departamento con un 37%.

Según la edad, los docentes y directivos docentes que mayor participación tienen son los que comprenden entre 47 y 60 años con un 44%, siendo las mujeres las de mayor representatividad en este rango de edad. 2.269 docentes y directivos docentes tienen menos de 36 años representados en un 12.2%².

En resumen, la tabla 10 señala la distribución de los maestros y maestras distribuidos de género por rango de edad.

RANGO DE EDAD	PARTICIPACIÓN POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
Menores de 26	29	18	47
Entre 26 a 35	1250	972	2.222
Entre 36 a 46	3726	2312	6.038
Entre 47 a 60	5359	2826	8.185
Mayores de 60	1232	858	2.090
TOTAL			18.582

Tabla 10: Distribución de género por Rango de edad

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, distribución docente y directivo docente por rango de edad y género, con información Sistema Humano, Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023

El análisis de la vinculación de los docentes y directivos docentes en el Departamento de Antioquia, revela que el 75,9% de ellos (14.108) se encuentran en vinculación de tipo propiedad, mientras que 4.320 docentes y directivos

² Cabe anotar que, el total de los docentes y directivos docentes analizados en esta distribución por edad y género 18.582, son las plazas que, a la fecha de corte de información de sistema Humano se encontraban ocupadas.

docentes reflejados en un 23,2% están en provisionalidad y solo el 0,8% están en periodo de prueba que corresponden a 154.

Teniendo en cuenta la matrícula de cada año escolar, es importante anotar que desde el año 2012 la Secretaría de Educación Departamental ejecuta la estrategia de reorganización de planta para optimizar la asignación de plazas por establecimiento educativo y favoreciendo la continuidad educativa de la población en edad escolar matriculada en sedes oficiales³. La Secretaría de Educación de Antioquia ha tenido dificultades en la reorganización de la planta de Directivos Docentes y Docentes, debido a situaciones Administrativas, sociales y culturales, las cuales han imposibilitado el movimiento de algunas plazas; se presentan además dificultades para reorganizar las plazas docentes ubicadas en zonas afectadas por el conflicto armado (planta exclusiva), siendo una de las principales razones las amenazas que se presentan en los municipios incluidos como posconflicto.

Para la planta de directivos docentes, se tiene un déficit de 67 coordinadores según reporte del SIMAT y formato 2 Situación propuesta para directivos docentes, pero es importante tener en cuenta que 6 instituciones educativas⁴, se encuentran con un rango de matrícula entre los 480 y los 500 estudiantes, adicionalmente, hay 4 instituciones educativas⁵ que tienen entre 880 y los 900 estudiantes matriculados, que les permite contar con un coordinador adicional; para el rango entre los 1.380 y 1.400 estudiantes, hay una institución educativa⁶ y hay una institución⁷ que tienen entre los 2.680 y 2.700 estudiantes.

Por otra parte, se encuentra una situación particular con las Escuelas Normales Superior del departamento con respecto a la asignación de coordinadores, quienes por medio del decreto 1236 del 14 de septiembre de 2020, donde el Gobierno Nacional las fortalece y reglamenta su organización en todo el territorio nacional, en su artículo 2.3.3.7.4.1. Planta de personal, establece que "...Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.4.6.1.2.3 del presente Decreto, se asignará un Coordinador adicional por cada Escuela Normal Superior oficial, el cual se encargará de las acciones relacionadas con la práctica pedagógica y la investigación de las Escuelas Normales Superiores". Lo que significa que se deben establecer 17 coordinadores adicionales para las 17 Escuelas Normales Superiores con las que cuenta el departamento de Antioquia, adicionales a los que sean asignados por la matrícula registrada en el SIMAT, situación que no permitió la reorganización de los directivos docentes coordinador para estas instituciones educativas y que actualmente, se tiene pendiente la reunión con el Ministerio de Educación Nacional para abordar el tema de la viabilización de los coordinadores.

³ Para mayor profundidad remitirse al apartado oferta y demanda para la prestación del servicio educativo-Educación formal regular

⁴ I. E. R. PRESBITERO MARIO ANGEL de Argelia, I. E. R. CARLOS GONZALEZ de Belmira, I.E.R. SAN SEBASTIAN DE URABA de Necoclí, C. E. R. GUAMITO de El Peñol, CENTRO EDUCATIVO RURAL EL CONCILIO de Salgar y I.E.R. SANTA RITA de San Vicente Ferrer.

⁵ I.E. SANTA TERESA de Argelia, I. E. R. EL HATO de Caicedo, I. E. CHIGORODO de Chigorodó e I.E.R. SANTA CATALINA de San Pedro de Urabá

⁶ INSTITUCION EDUCATIVA LUIS EDUARDO ARIAS REINEL de Barbosa.

⁷ I. E. LIBORIO BATALLER de Segovia

Tipo de población docente y directivos docentes

En el tipo de población docente y directivos docentes, se observa que 91.4% (16.987) pertenecen a la población mayoritaria. Los docentes y directivos docentes postconflicto son 998 que se relacionan en un 5,3%. Por parte de las plazas afrodescendiente con 407 docentes y directivos participan con un 2,19% y por último la población etnoeducación, con 190 docentes tienen una participación en el departamento con un 1,02%, tal como se ve en la gráfica que se encuentra a continuación:

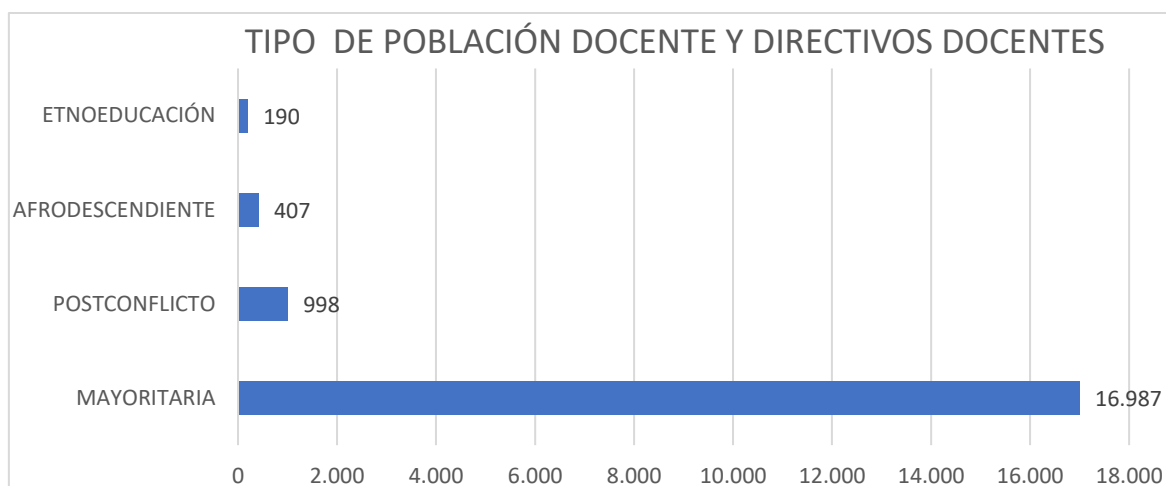


Grafico 1: Tipo de Población docente y directivos docentes

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, tipo de población docente y directivos docentes, con información Sistema Humano, Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023

3.2. Docentes orientadores

En 2023 se ha pretendido realizar la organización de las diferencias que se tenían en la planta de docentes orientadores y es por ello que se realizó la reorganización con respecto a la planta viabilizada, la cual es de 178 docentes orientadores para Antioquia.

3.3. Docentes de aula de apoyo

Dentro de la planta de docentes de Antioquia se cuenta con 57 plazas que corresponden a docentes con funciones de apoyo que no se encuentran viabilizados por el Ministerio de Educación Nacional, según el concepto del 3 de enero que envió el MEN. Por esta razón, debido a gestiones realizadas en la Dirección de Talento Humano ante la oficina de Recursos Humanos del MEN se logró argumentar la necesidad que se tiene con este grupo de apoyo y el MEN accedió a realizar el estudio de las hojas de vida de los docentes que se encuentran vinculados con el fin de evaluarlos para posteriormente ser viabilizados.

Es necesario precisar que, las 57 plazas de docentes de aula de apoyo son insuficientes para realizar la orientación y acompañamiento técnico pedagógico al grupo de directivos y docentes de todas las sedes de las 558 Instituciones Educativas y Centro Educativos Rurales, de 116 municipios no certificados, con las cuales se impacta directamente el proceso educativo de los estudiantes. Es

por esto que, para complementar la atención en las otras instituciones y municipios se contrata la prestación del servicio con un operador, costearlo la asignación de talento humano, procesos de formación, capacitación, actualización y asesoría a docentes. Si las 57 plazas de docente de aula de apoyo no continúan en la planta de cargos, tendría un impacto negativo en la atención educativa de los estudiantes con discapacidad, excepcionalidad, trastornos del aprendizaje y en condición de enfermedad; porque con los recursos del SGP que recibe la Secretaría no sería posible asegurar la atención en las 50 instituciones educativas y 12.800 estudiantes donde están laborando los 57 docentes, vulnerándoles el derecho de gozar de una educación ajustada a sus necesidades y particularidades.

Por otra parte, teniendo en cuenta el alto número de estudiantes, sedes y municipios que debe atender la ETC Antioquia, en un escenario ideal se requeriría un docente de apoyo por institución y centro educativo rural, es decir 564, o al menos la mitad de ellos (283), para ser asignados en tiempo compartido en dos instituciones educativas; sin embargo, con las condiciones actuales de asignación de recursos del SGP que recibe la entidad, estos son insuficientes para disponer del total de docentes de aula de apoyo pedagógico necesarios.

3.4. Plazas de docente afrodescendientes

Con respecto a la revisión de las plazas denominadas afrodescendientes asentadas en la planta de cargos, se evidenció que ya que no se encontraba el total de plazas con esta característica que se registraron en el 2008 (484 incluyendo docentes y directivos docentes). Así mismo, se destaca que por un motivo u otro en el sistema Humano se había venido perdiendo y/o eliminando dicha denominación, después de esta revisión con corte a junio de 2023 quedaron registrados en el Sistema Humano 438 plazas denominadas afrodescendientes.⁸

3.5. Persona de Apoyo Administrativo

El personal de apoyo a la gestión de la Dirección de Talento Humano, que permiten atender las necesidades logísticas de las instituciones educativas se encuentran en la plana de cargos de la Secretaría de Educación, se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

CARGOS	NUMERO DE PERSONAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	319
AUXILIAR ADMINISTRATIVO MEDIO TIEMPO	3
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	438
CONDUCTOR	7
DIRECTOR DE NÚCLEO	25
OPERARIO	32
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	27

⁸ Esta disminución obedece a la depuración y control de calidad de los datos realizados

SECRETARIO(A)	32
TÉCNICO OPERATIVO	6
TOTAL	891

Tabla 11: Distribución del personal administrativo

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia. Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023

Adicionalmente, se hace necesario celebrar un contrato de prestación de servicios, cuyo objeto es “prestación de servicios de apoyo a la gestión para el fortalecimiento de los procesos operativos, administrativos y profesionales a los establecimientos educativos oficiales de los municipios no certificados del departamento de Antioquia”.

El actual prestador del servicio es Asear S.A quien se encarga de suministrar el personal para atender aproximadamente con 2.341 personas los servicios de aseo, servicios generales, bibliotecólogas, auxiliares administrativo y tesoreros de las instituciones educativas de los 116 municipios no certificados de Antioquia, distribuido de la siguiente manera:

CARGOS	NUMERO DE PERSONAS
OPERATIVO	2.201
TESOREROS	79
ADMON PLANTA	34
PROFESIONAL	25
TECNÓLOGO	1
TOTAL	2.341

Tabla 12: Personal de apoyo en la Instituciones Educativas a través del contrato con ASEAR

Fuente: Contrato 4600015152 de 2023

4. SEGUIMIENTO AL PLAN DE DESARROLLO

El diagnóstico inicial al planear y diseñar las estrategias en el Plan de Desarrollo 2020 – 2023 Unidos por la Vida, referentes al componente de dirigido a maestros y maestras, definía la necesidad de fortalecer los saber pedagógico, del manejo didáctico y las competencias socio emocionales para la enseñanza de las disciplinas en las áreas del saber, brindar herramientas conceptuales, didácticas, metodológicas y emocionales, que potencian su figura como actores políticos en el sistema escolar, poner un énfasis especial en el fortalecimiento de las competencias socioemocionales y ciudadanas, así mismo, promover el reconocimiento, motivar el desempeño y papel transformador de maestros y maestras en el mejoramiento de la calidad educativa.

La última reflexión realizada por la Secretaría de Educación en el año 2019, evidencio la necesidad de un plan de formación enfocado en las necesidades y contextos del territorio, se hizo énfasis en el fortalecimiento de los saberes académicos y entre otros, la formación para el ser y el saber ser desde el desarrollo de competencias psico socioemocionales y salud mental a fortalecer el ser individual del maestro y en consecuencia de los niños, niñas y familias del departamento.

Se estima que la baja calidad de vida de los docentes y directivos docentes está directamente relacionada con la falta de motivación y disminución en el desempeño laboral, afectando directamente el proceso formativo de los estudiantes y la deformación del constructo psico-socio-emocional de las comunidades en general.

Dando respuesta a la necesidad se proyecta desde el Componente de Maestros y maestras para la vida y la Dirección de Talento Humano se implantaron acciones en articulación con Comfenalco para atender, cuidar y promover bienestar y calidad de vida para los maestros y sus familias.

Este programa propende a fomentar capacidades y habilidades en los integrantes de la comunidad educativa, para la adquisición de competencias socioemocionales que posibiliten la mediación de conflictos, la participación democrática y el liderazgo en la gestión escolar. De igual forma trabajará en pro del desarrollo de una cultura de paz en el postconflicto, y la adecuada atención integral para el desarrollo de los niños y las niñas desde un enfoque de la ética del cuidado. Una educación que, desde las prácticas pedagógicas en sus diferentes ámbitos, integre el desarrollo del ser, el colectivo social y el contexto educativo local en el que está inmerso.

5. PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se reporta la distribución de los profesionales y servidores públicos que se encuentran adscritos a la Dirección de Talento Humano en la Secretaría de Educación.

CARGOS	NUMERO DE PERSONAS
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO	1
DIRECTORA DE NUCLEO DE PLANTA	1
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE PLANTA (Provisionales y Carrera)	11
TECNICO ADMINISTRATIVO DE PLANTA	2
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS DE PLANTA	24
SECRETARIO DE PLANTA	1
TOTAL PERSONAL DE PLANTA	40
CARGOS	NUMERO DE PERSONAS
DIRECTOR DE NUCLEO CNTRATISTA ASEAR	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CONTRATISTA ASEAR	5
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS CONTRATISTA ASEAR	16
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS CONTRATISTAS ASEAR	7
TOTAL PERSONAL DE PLANTA	32
TOTAL	72

Tabla 13: Distribución de la planta de Personal adscrita a la Dirección de Talento Humano – Educación

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia. Reporte: Planta T, Corte 30/11/2023 y Contrato 4600015152 de 2023

6. PROGRAMAS, ESTUDIOS Y PROYECTOS:

La Dirección de Talento humano tal como se mencionó anteriormente, se gestiona a través de procesos.

6.1. Plan de bienestar social laboral y desarrollo profesional del sector educativo

El Plan de Bienestar Laboral Docente está enmarcado dentro del programa 1 “Formación para el ser” que tiene como propósito fundamental el desarrollo del ser, el colectivo social y el contexto educativo local en el que está inmerso, programa que hace parte de la Línea Estratégica 1: Nuestra Gente, en el Componente 2, maestros para la vida, del Plan de Desarrollo Departamental “Unidos” 2020-2023.

La estructura y las áreas de intervención del plan se fundamenta en la guía para el diseño del programa de bienestar laboral, del Ministerio de Educación Nacional del año 2009, donde define las áreas, esferas y programas o proyectos (Tabla 14)

ÁREA	ESFERA	PROGRAMA/PROYECTO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Personal	Desarrollo de Carrera
		Desvinculación Laboral
	Ocupacional	Clima Organizacional
		Incentivos
		Estilos de Dirección
		Cultura Organizacional
		Gerencia de Cambio
		Soluciones de Conflictos
PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	Personal	Educación Formal
	Socioafectiva	Seguridad Social Integral
		Recreación y Cultura
	Ocupacional	Salud Ocupacional

Tabla 14: Estructura y áreas de formación docente en Bienestar y formación del Ser
Fuente: Guía para el diseño del programa de bienestar laboral, del Ministerio de Educación Nacional del año 2009

Avances de la gestión

La programación y atención realizada en el departamento por subregiones y municipios para atender a los maestros con talleres y procesos de formación del Ser durante el periodo fue la siguiente:

DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES BENEFICIADOS			
AÑO	COMPONENTE	Nº	SUBREGIÓN
2021	Apoyo Psicosocial	2.719	Suroeste
	Atención Terapéutica	138	Suroeste
	Charlas relacionadas con temas psicosocial	2.049	Bajo Cauca y Norte

DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES BENEFICIADOS			
AÑO	COMPONENTE	N°	SUBREGIÓN
	Charlas relacionadas con Desordenes Musculoesqueléticos	1.186	Occidente
	Participación juegos nacionales deportivos del magisterio	31	Varias subregiones
2022	Apoyo Psicosocial	1.317	Magdalena Medio y Nordeste
	Atención Terapéutica	259	Magdalena Medio y Nordeste
	Charlas relacionadas con temas psicosocial	5.501	Urabá, Nordeste, Norte y Suroeste
	Charlas relacionadas con Desordenes Musculoesqueléticos	1.082	Valle de Aburrá
	participaron de los juegos deportivos, recreativos y culturales del magisterio	6.762	Las 9 subregiones

Tabla 15: Componentes y Áreas de formación del ser y bienestar de maestros y maestras del departamento.

Fuente. Contrato suscrito entre la Secretaría de Educación y Comfenalco Antioquia

En 2023 se firmó contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión con COMFENALCO por novecientos sesenta millones quinientos ochenta y dos mil novecientos sesenta y cuatro pesos COP (960.582.964), con el objeto de “Ejecutar actividades de acompañamiento psicosocial y de formación, promoción de la salud mental y bienestar de la calidad de vida laboral para docentes, directivos docentes y personal administrativo que hacen parte de la planta de cargos de la Secretaría de Educación de Antioquia; el cual será ejecutado en el segundo semestre del 2023.

Mediante este contrato de prestación de servicios, el Departamento de Antioquia, Secretaría de Educación, pretende mejorar la calidad de vida laboral donde se beneficiarán aproximadamente 3.742 docentes, directivos docentes y administrativos, mediante una propuesta de trabajo denominada “Maestros que dejan huella”, el cual se desarrollará desde las siguientes líneas de trabajo:

- Resignificación de maestros y maestras rurales: Talleres de formación para el desarrollo personal. Se beneficiarán: 1.858 docentes.
- Salud mental y entorno laboral saludable para directivos docentes: Jornada formativa y sensibilización subregionales para el desarrollo humano directivos docentes. Se beneficiarán: 795 directivos administrativos.
- Retiro laboral saludable: Más Vida a Tus Años - Preparación para el retiro laboral. Se beneficiarán: 1089 docentes, directivos docentes y personal administrativo.
- Apoyo a la gestión en actividades logísticas: En este componente se financiará lo necesario para el apoyo en la gestión de los diferentes componentes relacionados con resignificación del maestro rural, salud mental y entorno laboral para directivos docentes y retiro laboral. Las actividades que harán parte de este componente son:
- Atención psicosocial y de bienestar laboral para administrativos: Asesorías psicosociales para administrativos instituciones educativas.

6.2. Juegos del magisterio

Estos juegos se dan en el marco de las políticas de Bienestar Laboral para los servidores públicos establecidas en la Ley 50 de 1990, Ley 734 de 2002, Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto nacional 1083 de 2015 y Guía para el Diseño del Programa de Bienestar Laboral sector docente del Ministerio de Educación Nacional del año 2009.

Los Juegos Deportivos, Recreativos y Culturales del Magisterio son las justas deportivas, recreativas y culturales de los docentes, directivos docentes y administrativos de las instituciones educativas oficiales del Departamento de Antioquia; en el cual se manifiesta la unión social, deportiva, recreativa y cultural entre los educadores y administrativos del departamento, como parte del bienestar laboral; contribuyendo a la integración, aprovechamiento del tiempo libre, la sana convivencia y la búsqueda de una buena salud física y mental.

Para el caso de los Juegos Deportivos, Recreativos y Culturales del Magisterio; y como parte del bienestar laboral; contribuyendo a la integración, aprovechamiento del tiempo libre, la sana convivencia y la búsqueda de una buena salud física y mental, se realizó una inversión de Cuatro mil novecientos cuarenta y nueve millones seiscientos veintidós mil ochenta pesos (4.949.622.080) que para el periodo 2020 – 2023 tuvo una participación de 9851 docentes y directivos docentes.

6.3. Comité de Convivencia Laboral

Con base en la Resolución No. 2020060229590 del 21 de diciembre de 2020, se conformó el Comité de Convivencia Laboral para la vigencia 2021-2022 (en el año 2023 se eligió nuevo Comité de Convivencia Laboral, bajo Resolución 2023060212789 del 26/09/2023, en ella se designan los representantes de los Docentes y Directivos Docentes y representantes de la Administración, quienes son citados de manera mensual para realizar las audiencias de conciliación entre el quejoso y el implicado, como suele denominarse.

Uno de los logros obtenidos durante la gestión que se hizo en la dirección de Talento Humano, fue la implementación de un reglamento para el Comité de Convivencia Laboral de docentes y directivos docentes, el cual fue respectivamente publicado.

De las quejas recibidas durante 2022 por acoso laboral y/o sexual durante la prestación del servicio, se desarrollaron un total de 8 audiencias. A continuación, se relaciona el resultado de los respectivos casos:

NOVEDAD	CANTIDAD
CONCILIACIÓN	11
REMISIÓN A PROCURADURÍA	3

DESISTIMIENTOS	2
SOLUCIÓN ADMINISTRATIVA (TRASLADO Y/O RENUNCIA)	12

Tabla 16: Cantidad de quejas atendidas por acoso laboral y/o sexuales

*Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, con información del comité de convivencia laboral.
Corte 30/10/2023*

Para el año 2023, se citaron dos audiencias de las cuales, en la citación de la primera, una de las partes por su ausencia no es posible sesionar y se convoca para una nueva fecha. Y para la segunda audiencia, una de las partes manifiesta querer ser trasladado.

6.4. Comité de Amenazados

Desde el interior de la Secretaría de Educación, se encuentra funcionando el Comité Especial para la atención de Educadores en Situación de Riesgo, que tiene como objetivo proteger los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de estos educadores y los de su familia, al igual que el derecho al trabajo de los referidos servidores.

El comité está conformado por un equipo interdisciplinario que permite brindar una atención integral a los docentes y directivos, garantizando la protección de la vida del maestro que se ve expuesto a diferentes eventos de seguridad, amenaza o desplazamiento.

El Comité Especial para la atención de Educadores en Situación de Riesgo, ha logrado realizar articulaciones conjuntas con la Policía Nacional, Unidad Nacional de Protección, Programa Salud para el Alma, Caja de compensación Comfenalco, con el fin de establecer unas redes de apoyo y de protección frente a los docentes y directivos que se ven expuestos a los problemas de conflictos y de seguridad, con estas alianzas se quiere dar una atención efectiva y pertinente al docente que se encuentra en los diferentes municipios del departamento, permitiendo acceder a servicios de capacitación, orientación y atención psicosocial, para el docente como los demás miembros de la familia.

La cantidad de casos atendidos durante el periodo por amenazas y seguridad se señalan en la siguiente tabla:

AÑOS	AMENAZADOS	SEGURIDAD	TOTAL POR AÑO
2020	27	0	27
2021	70	11	81
2022	46	59	105
2023	63	47	110
TOTAL DE 4 AÑOS	206	117	323

Tabla 17: Cantidad de Casos atendidos por amenazas y seguridad en el periodo.

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, con información del comité de amenazados. Corte 30/10/2023

Los docentes que son trasladados por seguridad se refieren a temas personales, fuera de su desempeño como docentes, pero que de igual manera se realiza traslado con el fin de preservar su vida.

6.5. Comité de Traslados Extraordinarios

Este comité recibe todas las solicitudes de traslado que radica un docente, ya sean por salud, por unidad familiar, por dificultades personales, salud de un familiar, entre otras situaciones. Lo que se pretende es atender la necesidad del docente, teniendo en cuenta lo narrado en la solicitud, así como la documentación que se anexa, en tanto que lo que pretende es cumplir con ciertos estándares para acceder al traslado extemporáneo y según la norma. Es importante resaltar que los casos que se priorizan dentro del comité son los de salud mental, atendiendo al traslado inmediato incluso sin contar con las recomendaciones medico laborales, pero con la historia clínica que anexa el docente. En el periodo 2020-2023, se han realizado cuatro comités de traslados extraordinarios. A continuación, se resumen los resultados:

AÑO	CASOS ESTUDIADOS	CASOS APROBADOS	CASOS RECHAZADOS
2020	8	5	3
2021	39	21	18
2022	57	36	21
2023	125	62	63

Tabla 18: Total de casos por traslados extraordinarios

Fuente: Secretaría de Educación Antioquia, con información del comité de traslados extraordinarios. Corte 30/10/2023

Los casos rechazados obedecen a falta de documentación, como recomendaciones de medicina laboral, o que solicitan traslado y estos se direccionan al proceso ordinario de traslados, como también se salen de las causales de traslado según el Decreto 1075 de 2015.

6.6. Comité de violencia sexual

A partir de marzo del 2022, momento en el que el Ministerio de Educación Nacional emite las orientaciones para la prevención de violencia sexual en entornos escolares y se crea la ruta de atención dentro de la Dirección de Talento Humano con base en la misma (Directiva 01 de 2022). A continuación, se describen los pasos realizados:

1. Se recibe la queja interpuesta ya sea por los docentes, directivos docentes o público externo ante de la Secretaría de Educación a través de sus diferentes canales de atención a la ciudadanía.
2. Se estudia la queja por parte del profesional encargado, quien determinara el procedimiento a seguir.
3. Se envía al docente o directivo docente involucrado a realizar trabajo de manera virtual, según lo indicado en la directiva ministerial No.1 del 4 de marzo de 2022 con asunto "Orientaciones para la prevención de violencia sexual en entornos escolares.

4. Se cita al docente o directivo docente involucrado a una audiencia de descargos dentro de la cual se van a narrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar que dieron origen a la queja.
5. De ser necesario se remitirá el caso a los entes competentes (Control Interno Disciplinario y/o fiscalía general de la Nación).
6. Luego se llevará el caso ante el Comité de Acoso Sexual y allí será estudiado por parte de los directivos de la Secretaría de Educación, quienes tomaran las acciones correspondientes a cada caso concreto.

Se cierra el año 2023 con 22 quejas de presuntos casos de violencias sexuales, una vez activada la ruta anteriormente señalada, desde la Dirección de Talento Humano se tomaron decisiones administrativas que estaban bajo la competencia separando los docentes señalados de los Establecimientos Educativos y definiendo trabajo virtual, adicionalmente, los 22 docentes fueron remitidos a Control Interno Disciplinario del Departamento. De igual manera a la Fiscalía General para la investigación Penal correspondiente a dicho ente.

7. INDICADORES PLAN DE DESARROLLO:

Durante el año 2023 se firmó contrato de prestación de servicios con COMFENALCO a través de este se proyectaron e implementaron las actividades para dar respuesta a los indicadores de la Dirección de Talento Humano.

Los indicadores de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación son los siguientes, su avance y logro:

INDICADORES	META 2020 - 2023	META 2023	LOGRO 2023	META CUATRIENIO	%
Docentes y directivos docentes que participan en actividades deportivas, recreativas y culturales	18.000	9541	3533	10316	57%
Diagnóstico de intereses y necesidades laborales realizado	100,0%	100,0%	100%	100%	100%
Docentes y directivos docentes beneficiados con actividades que ayudan a la prevención de lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo	3.096	323	0	2235	72%
Docentes y directivos docentes beneficiados con actividades que contribuyan al mejoramiento psicosocial	3.096	1032	1932	13368	432%

Tabla 19: Seguimiento a Indicadores
Fuente: Reporte Plan Indicativo diciembre de 2023

Entre las actividades implementadas para dar respuesta al plan indicativo se encuentra; la resignificación de los maestros rurales, donde participarán 1.858 docentes de municipios del Bagre, Nechí, Zaragoza, Maceo, Yondó, Amalfí, Remedios, Segovia, Anorí, Briceño, Ituango, Dabeiba, Sabanalarga, Uramita, Granada, San Francisco, Pueblorrico, Urrao, Murindo, San Juan de Urabá y Vigía del Fuerte.

También se realizaron charlas de Salud mental y entorno laboral saludable para directivos docentes, participaron 795 rectores y coordinadores de las instituciones educativas oficiales de los 116 municipios no certificados de Antioquia. Por último, se trabajó con maestros de 55 años en adelante, donde se trataron temas relacionados con el retiro laboral, harán parte de este componente 1.089 docentes y directivos docentes de los municipios de las subregiones del Magdalena Medio, Nordeste y Valle de Aburra.

8. CONTRATACIÓN:

Los contratos que se encuentran adscritos a la dirección de Talento Humano – Educación son los siguientes:

No. de Contrato	Objeto	Entidad	Estado
4600015883 DE 2023	Ejecutar actividades de acompañamiento psicosocial y de formación, promoción de la salud mental y bienestar de la calidad de vida laboral para docentes, directivos docentes y personal administrativo que hacen parte de la planta de cargos de la secretaría de educación de Antioquia.	COMFENALCO ANTIOQUIA	
4600015728 de 2023	Brindar el apoyo logístico necesario para realizar la fase final departamental de los juegos deportivos, recreativos y culturales para docentes y directivos docentes que laboran en las instituciones educativas oficiales de los 116 municipios no certificados de Antioquia.	CORDECA	Terminado
4600015152 de 2023	Prestación de servicios de apoyo a la gestión para el fortalecimiento de los procesos operativos, administrativos y profesionales a los Establecimientos Educativos oficiales de los municipios no certificados del departamento de Antioquia.	ASEAR SA ESP	En ejecución
4600016678 de 2023	Adquirir calzado y vestido de labor para la planta	SPARTA SHOES S.A.S.	En ejecución

	docente de las instituciones educativas de los municipios no certificados del departamento de Antioquia		
4600016763 de 2023	Adquirir calzado y vestido de labor para el personal administrativo de las instituciones educativas oficiales de los municipios no certificados del departamento de Antioquia y nivel central	INVERSIONES SARHEM DE COLOMBIA SAS	En ejecución
4600015267 de 2023	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión para orientar actividades de las áreas que ejecutan la administración del servicio educativo en el departamento, definiendo las estrategias y planes de acción necesarios para asegurar la prestación del servicio educativo.	JUAN ALBERTO VALENCIA MUÑOZ	Terminado

Tabla 20: Seguimiento a los contratos de la Dirección de Talento Humano
Fuente: SECOP II

Durante el periodo de gobierno 2020-2023 la Secretaría de Educación desarrolló el proyecto de mejoramiento de la calidad de vida laboral de docentes, directivos docentes y administrativos de las Instituciones Educativas a través de acciones, programas y actividades de bienestar laboral docente y calidad de vida laboral, entre ellos, los relacionados con el bienestar y la salud mental, intervenciones del orden psicosocial y creativo para facilitar la vivencia de nuevas experiencias y el desarrollo de capacidades para afrontar las situaciones que afectan a nivel individual y colectivo su salud mental, se brindaron espacios de escucha activa, contención emocional, orientación y reflexión, promoviendo estados de salud mental adecuados, contribuyendo así al mejoramiento del bienestar y calidad de vida enmarcados en hábitos y estilos de vida saludables. También se les motivó a potenciar y desarrollar el pensamiento creativo por medio de experiencias en las que se retorne la mirada al ser desde su capacidad inventiva, curiosa e intuitiva y desde el reconocimiento de su cotidianidad, revalorando el legado de sus recursos propios y del entorno, fortaleciendo habilidades personales, laborales y sociales a través de espacios formativos.

9. REGLAMENTOS Y MANUALES:

N/A

10. CONCEPTO GENERAL:

FORTALEZAS

- La capacidad en conocimiento, disposición al servicio y compromiso que tienen los servidores públicos para gestionar cada las necesidades de los

maestros y maestras en cada uno de los procesos, aunque el personal a cargo no es suficiente para atender las necesidades de casi 20.000 docentes.

- La adaptación y respuesta de los profesionales adscritos la dirección es ágil y pertinente, ya que cada uno de los equipos tienen la información actualizada dentro del procedimiento.
- Respuesta oportuna de los profesionales para trabajar bajo presión, evidenciada en los resultados obtenidos en el proceso de evacuar y atender las solicitudes que se encontraban represadas en tiempos de servicios, cesantías y pensiones, que fueron atendidas y gestionadas para encontrarnos al día actualmente, así mismo, la respuesta ante el concurso de la CNSC del equipo de planta docente para organizar 43 audiencias y posesionar 1.680 maestros a la fecha, en proceso complejo por la cantidad de actividades y procesos internos que se requiere, simultáneamente el mismo equipo, atendió un aproximado de 2.000 solicitudes de traslados ordinarios.
- La buena relación y articulación con las comunidades educativas en general, maestros y maestras, directivos docentes, administraciones municipales y los sindicatos para atender las solicitudes y necesidades.

Se logró acercar el nivel central de la Secretaría de Educación a la comunidad.

- Se reactivaron las coordinaciones zonales por subregión, que permiten una atención y respuesta personalizada, ágil, oportuna y cercana a las comunidades. Tenemos 9 zonales y una coordinadora para atender las 9 subregiones.
- El programa de bienestar docente que atendió a los maestros en territorio con talleres de bienestar, salud en el trabajo y salud mental.
- Se diseñó un programa para la revisión, proyección de actos administrativos agilizando el proceso de firmas y apoyando la estrategia departamental de cero papeles.

RETOS

- Robustecer el equipo de profesionales de Talento Humano que permitan una mejor atención a los procesos de la dependencia.
- Un sistema (Software) que permita articular toda la información de los docentes actualizado y articulado que permita agilizar los trámites y novedades de planta docente.
- Generar estrategias para la atención, respuesta oportuna, ágil y cordial a los maestros y maestras que vienen de municipios alejados.

RECOMENDACIONES

- Que existan programas de inducción, reinducción y acompañamiento que se pueda implementar a todos los docentes y directivos docentes, especialmente a los docentes que llegan de otros territorios.
- Articular los procesos de bienestar, inducción y formación docente a las demás dependencias de la Secretaría de Educación.
- Fortalecer la humanización de los maestros y maestras del departamento, nuestro talento humano debe ser reconocido, cuidado y valorado, del bienestar y atención que se ofrezca a los docentes depende en gran medida a atención de ellos con sus estudiantes y comunidades.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Fortalecer la consolidación de la información que el sistema humano arroja y realizar un análisis profundo para trabajar articuladamente con otras direcciones.
- Es imprescindible establecer procesos rigurosos para asegurar la calidad de las competencias que se están evaluando y de esta forma alcanzar y mejorar el quehacer docente; que conduzcan a la comprensión profunda de la realidad y la mejora de la práctica, ya que le sirve al docente para identificar en qué áreas de su desempeño pedagógico puede mejorar, con principios de ética individual y social.
- Se observa en las evaluaciones que la competencia de Planeación y organización académica es la que posee las puntuaciones más bajas.
- En conjunto con la Dirección de Gestión de la Calidad del Servicio Educativo, se aplicó una encuesta a 1.400 docentes para indagar sobre su experiencia en la inducción e inserción profesional en Antioquia. Este estudio que hace parte de la tesis doctoral de la servidora Yesenia Quiceno Serna, revela datos importantes sobre lo que ocurre durante los primeros años de servicio y sirve como insumo para establecer mejoramientos en la inducción que se ofrece a los maestros y los más importante, la necesidad de consolidar un plan de acompañamiento integral para los maestros que recién se vinculan a la ETC. Este estudio reveló que, en los primeros 3 años de servicio, cerca del 23% de los docentes vinculados en 2018 no continuaron en la ETC, esto ratifica la importancia de continuar abordando este tema y pensar conjunto una ruta de atención para los maestros y maestras que ingresan a carrera docente en el departamento.

11. FIRMA

Andrés Montoya
