



PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

INFORME SOBRE EL BANCO DE LA EXCELENCIA

**Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia,
la Adolescencia, la Familia y las Mujeres**

BOGOTÁ D.C., 2019



Tabla de contenido

1. Introducción	2
2. Problema central	4
3. Objetivos generales	4
4. Entidades objeto de vigilancia	4
5. Marco normativo aplicable	5
6. Desarrollo de las actividades preventivas	6
7. Resultados obtenidos	6
7.1. Tiempo aproximado de duración del trámite de nombramiento	6
7.2. Dificultades actuales	7
7.3. Soluciones propuestas por las ETC	21
7.3.1. En cuanto a la administración del aplicativo	21
7.3.2. Respecto a la parametrización del aplicativo	22
7.3.3. Frente al manejo del aplicativo	23
7.3.4. En relación con la selección de los docentes	24
7.3.5. Sobre la asignación de puntajes a los docentes inscritos	25
7.3.6. Para el mejoramiento en el uso del aplicativo y evitar fallos de tutela en contra de las ETC	25
8. Conclusiones	25
9. Recomendaciones	29



1. Introducción

El Ministerio de Educación Nacional expidió el Decreto 490 de 2016, por medio del cual se reglamentó el Estatuto de Profesionalización Docente contenido en el Decreto 1278 de 2002, en materia de tipos de empleos del sistema especial de carrera docente y su provisión, se adicionó el Decreto 1075 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Educación) y se dictaron otras disposiciones.

Específicamente, en cuanto al tema de la provisión de cargos del sistema especial de carrera docente, en el mencionado Decreto 490 se precisa que el nombramiento provisional es aplicable para la provisión transitoria de cargos docentes que se hallen en vacancia temporal o definitiva y se hace mediante acto debidamente motivado expedido por la autoridad nominadora, con personal que reúna los requisitos del cargo (artículo 2.4.6.3.10. – Inciso 1°).

Tratándose de *vacancias definitivas*, se indica que el cargo docente debe ser ocupado por una de las personas inscritas en el aplicativo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), que hace parte del sistema de información del sector educativo, el cual se denomina “*Banco Nacional de la Excelencia*” (artículo 2.4.6.3.10. – Inciso 3°).

Además, las entidades territoriales certificadas en educación tienen la obligación de reportar en este aplicativo, las vacancias definitivas de docentes inmediatamente se generen, a efectos de garantizar la postulación de los aspirantes, la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos para el cargo al que se postulan y la valoración de las demás evidencias que se acrediten, con el fin que el nominador pueda proveerlo y garantizar la prestación oportuna del servicio educativo (artículo 2.4.6.3.11. – Inciso 1° y Parágrafo 1°).

Por su parte, el funcionamiento del Banco de la Excelencia, para la provisión de vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramiento provisional, fue regulado por la Resolución 06312 de 2016, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, la cual fue modificada posteriormente, en sus artículos 5° y 7°, por la Resolución 19135 de 2016, también proferida por el MEN, relacionadas en su orden, con los requisitos y criterios de ponderación para la clasificación de los aspirantes inscritos y su nombramiento en el cargo.

A su vez, a través de la Resolución 16297 de 2017, se le adicionó a la citada Resolución 06312, un artículo, en el que se incluyeron requisitos y criterios de ponderación exclusivamente para la subregión del Catatumbo.



Ahora bien, la implementación del Banco de la Excelencia ha implicado para algunas entidades territoriales certificadas, contratiempos en la ocupación oportuna de las vacantes definitivas que se generan en sus instituciones educativas.

Específicamente, la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres tuvo conocimiento inicial de dicha situación, gracias al escrito dirigido por el gobernador del Caquetá, Álvaro Pacheco Álvarez, a la ex - ministra de educación, Yaneth Cristina Giha Tovar, en el que solicitó la revisión del Decreto 490 de 2016, en lo referente al Banco Nacional de la Excelencia, exponiendo las dificultades que se habían venido presentando para la ocupación oportuna de las vacantes definitivas a suplir en la Secretaría de Educación de su departamento, al hacer uso del mismo, entre las que se contaban las que se enuncian a continuación:

- (i)** El aplicativo acondicionado para el funcionamiento del Banco de la Excelencia arrojaba como opción personas que ya venían laborando en el ente territorial, motivo por el cual no podían ser vinculadas.
- (ii)** El aplicativo postulaba aspirantes con perfiles que no cumplían los requisitos señalados en la Resolución 15683 de 2016, por la cual se subrogó el Anexo I de la Resolución 9317 de 2016, que adoptó el manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de carrera docente.
- (iii)** Como quiera que la mayoría de las vacantes pertenecían a zonas rurales del departamento, una vez los aspirantes se citaban, no asistían o no aceptaban el nombramiento.
- (iv)** Se habían incrementado sustancialmente las acciones de tutela en contra de la Secretaría de Educación, por la no atención oportuna a la demanda educativa de los niños y niñas del departamento, pues cada vez que un aspirante no aceptaba o no se le podía nombrar, ello implicaba que se iniciara de cero todo el proceso con otro aspirante, de ahí entonces, que el tiempo corriera sin poder dar solución oportuna.
- (v)** El departamento del Caquetá es mayoritariamente rural, con alta dispersión, lo que hace que las vacantes no sean atractivas para los aspirantes con alto nivel de formación o para los que residen en otros departamentos.



Evidenciada esta problemática, en aras de garantizar el derecho fundamental a la educación de los niños, las niñas y los adolescentes de nuestro país, se consideró necesario dar inicio a una actuación preventiva, con el objeto de indagar con las entidades territoriales certificadas y el Ministerio de Educación Nacional, por las dificultades que aún se están presentando tras la implementación en el año 2016, del aplicativo denominado Banco Nacional de la Excelencia, por las cuales se suspende el servicio educativo, especialmente en áreas rurales, lo que atenta contra su correcta y eficaz prestación, y hace que se vulnere el derecho a la educación de la población mencionada en líneas que anteceden.

En el presente informe se plasman los resultados obtenidos de las actividades realizadas en desarrollo de la actuación preventiva, así como las respectivas conclusiones y recomendaciones.

2. Problema central

¿Qué medidas han de adoptarse para superar las dificultades actuales que se presentan al hacer uso del Banco Nacional de la Excelencia, para los nombramientos provisionales de cargos docentes que se encuentran en vacancia definitiva, las cuales generan la suspensión de la prestación del servicio público educativo a niños, niñas y adolescentes de diversas zonas del país, en particular en áreas rurales?

3. Objetivos generales

- (i) Indagar con las entidades territoriales certificadas y el Ministerio de Educación Nacional, por las dificultades que aún se están presentando tras la implementación en el año 2016 del Banco Nacional de la Excelencia, en la ocupación oportuna mediante nombramiento provisional, de los cargos docentes en vacancia definitiva, por las que se suspende el servicio educativo, especialmente en áreas rurales.
- (ii) Realizar las recomendaciones pertinentes para superar los inconvenientes que existen con la utilización del Banco Nacional de la Excelencia.

4. Entidades objeto de vigilancia

- 95 entidades territoriales certificadas en educación (ETC).



En este punto es importante aclarar que, si bien el municipio de Funza es ahora una entidad territorial certificada, no se le incluyó en este seguimiento por cuanto el tiempo en el que lleva con tal calidad es muy corto.

- Ministerio de Educación Nacional (MEN).

5. Marco normativo aplicable

- Artículo 24 del Decreto 262 de 2000, mediante el cual se establecen las funciones de vigilancia superior, con fines preventivos y de control de gestión, a cargo de las Procuradurías Delegadas.
- Artículos 209, 210 y 211 de la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), que enuncian la función de inspección, vigilancia y control y designan a la Procuraduría General de la Nación, por intermedio de la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia y la Familia, como una de las entidades competentes para ejercerla.
- Decreto 490 de 28 de marzo de 2016 (MEN), en el que se reglamenta el Decreto-Ley 1278 de 2002, en materia de tipos de empleos del sistema especial de carrera docente y su provisión, se adiciona el Decreto 1075 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Educación) y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 06312 de 7 de abril de 2016 (MEN), que dispone el funcionamiento del aplicativo para la provisión de vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramiento provisional, denominado “Banco Nacional de la Excelencia”.
- Resolución 15683 del 1° de agosto de 2016 (MEN), que establece el manual de funciones, requisitos y competencias para directivos docentes y docentes, del sistema especial de carrera docente, la cual fue adicionada por la Resolución 000253 de 15 de enero de 2019.
- Resolución 19135 de 30 de septiembre de 2016 (MEN), por la cual se modificaron los artículos 5° y 7° de la Resolución 06312 de 2016.
- Resolución 16297 de 16 de agosto de 2017 (MEN), en la que se adicionó un artículo a la Resolución 06312 de 2016, para el funcionamiento del aplicativo



para la provisión de vacantes definitivas de cargos docentes, mediante nombramiento provisional en la subregión del Catatumbo.

- Decreto 2105 de 14 de diciembre de 2017 (MEN), por el cual se modificaron algunos artículos del Decreto 490 de 2016.

6. Desarrollo de las actividades preventivas

Entre el segundo semestre del año 2018 y el primer semestre del 2019 se remitieron requerimientos a las 95 entidades territoriales certificadas objeto de vigilancia en la actuación preventiva adelantada, lo que permitió obtener respuesta por parte de 94 de ellas, aun cuando en algunos casos fue necesario requerir hasta en tres oportunidades. De tal forma que, el 99% de las ETC brindaron a este órgano de control, la información solicitada sobre el Banco de la Excelencia. Es de anotar, que la única entidad que no envió contestación alguna fue el municipio de Turbo.

Igualmente, se recibió respuesta al requerimiento efectuado al Ministerio de Educación Nacional, por lo que, con base en las contestaciones allegadas fue posible obtener los resultados que a continuación se presentan.



7. Resultados obtenidos

7.1. Tiempo aproximado de duración del trámite de nombramiento

De las 94 entidades territoriales certificadas que dieron respuesta al requerimiento de la Procuraduría, se pudo establecer que 89 de ellas utilizan el Banco de la Excelencia (Banex), al tanto que 5 manifestaron que hacen la provisión directa de los cargos, por corresponder a territorios etnoeducadores (Buenaventura, Chocó, Tumaco, Uribí y Vaupés).

Ahora bien, de estas 89 ETC que hacen uso del aplicativo, solamente 32 de ellas informaron el término que les toma el trámite para efectuar los nombramientos



provisionales de los cargos docentes que se hallan en vacancia definitiva, empleando el Banex.

La información recopilada permitió determinar que el promedio de días en los que se supe una vacante definitiva a través del Banco de la Excelencia es de 10, y puede oscilar entre un mínimo de días de 3 y un máximo de 17. Estas cifras corresponden al tiempo mínimo de cubrimiento, el cual puede aumentar según el número de aspirantes rechazados o no interesados.

Es de resaltar, que la entidad a la que menos le toma tiempo hacer el respectivo nombramiento es al departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, al tanto que a la que más, es al municipio de Bello, Antioquia.

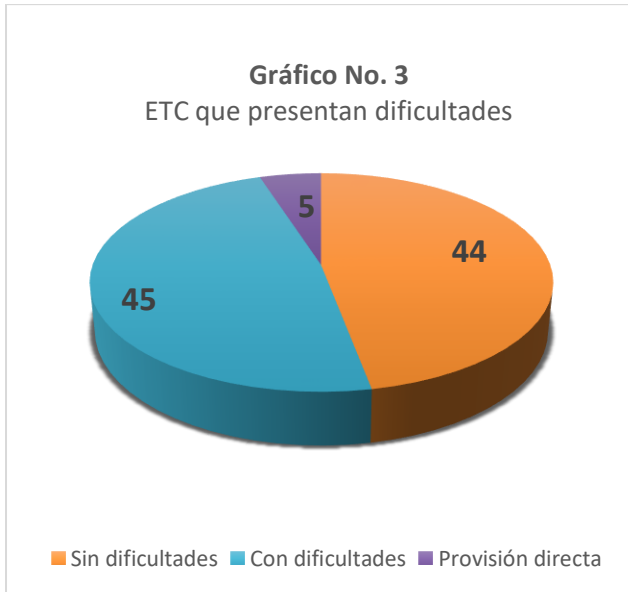


7.2. Dificultades actuales

Una vez consolidadas las respuestas dadas por 94 de las 95 entidades territoriales certificadas a las que se les envió requerimiento, se advirtió en principio, que de las 89 que utilizan el Banco de la Excelencia, 44 de ellas manifestaron no tener dificultades actuales con el uso del aplicativo para suplir los cargos en vacancia definitiva mediante nombramientos en provisionalidad, lo que representa un 49% de ETC del número total de las entidades que lo usan, sin inconvenientes.

Al tanto que, 45 señalaron que existen dificultades e, inclusive, algunas le hicieron serias críticas al Banex, lo que equivale a un 51% de ETC con inconvenientes actuales.

Por último, como se señaló en líneas que anteceden, 5 ETC indicaron que corresponden a territorios etnoeducadores, en los que por ostentar tal condición, se hace provisión directa de las vacantes definitivas y, en consecuencia, no acuden al Banco de la Excelencia.



Provisión directa

Buenaventura, Chocó,
Tumaco, Uribí y
Vaupés.

ETC con dificultades

Amazonas, Antioquia, Apartadó,
Arauca, Armenia, Atlántico, Bolívar,
Boyacá, Bucaramanga, Cali, Cauca,
Cesar, Chía, Ciénaga, Córdoba,
Dosquebradas, Facatativá, Guaviare,
Huila, Ibagué, Ipiales, Jamundí,
Magangué, Magdalena, Malambo,
Medellín, Nariño, Norte de Santander,
Pasto, Pereira, Piedecuesta, Pitalito,
Popayán, Putumayo, Riohacha,
Sabaneta, Santander, Soacha,
Sogamoso, Sucre, Tolima, Tunja,
Valledupar, Vichada y Villavicencio.

ETC sin dificultades

Barrancabermeja, Barranquilla, Bello, Bogotá,
Buga, Caldas, Caquetá, Cartagena, Cartago,
Casanare, Cúcuta, Cundinamarca, Duitama,
Envigado, Florencia, Floridablanca, Fusagasugá,
Girardot, Girón, Guainía, Itagüí, La Guajira,
Lorica, Maicao, Manizales, Meta, Montería,
Mosquera, Neiva, Palmira, Quibdó, Quindío,
Rionegro, Risaralda, Sahagún, San Andrés, Santa
Marta, Sincelejo, Soledad, Tuluá, Valle del
Cauca, Yopal, Yumbo y Zipaquirá.



En general, las entidades territoriales certificadas manifestaron que con el uso de la plataforma del Banco Nacional de la Excelencia no tienen mayores inconvenientes, ya que es de fácil manejo y el equipo técnico del MEN les ha resuelto sus inquietudes; sin embargo, con la implementación de esta manera de proveer las vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramientos provisionales, seleccionando el aspirante que arroja el aplicativo, sí se han generado dificultades, muchas de las cuales aún persisten en las 45 ETC que así lo expresaron, y corresponden a las que se enuncian a continuación:

Tabla No. 1

ETC CON DIFICULTADES		
No.	ETC	DIFICULTADES REPORTADAS
1	Amazonas	<ul style="list-style-type: none"> - En algunos casos, los docentes seleccionados son del interior del país y desisten de ocupar el cargo en el departamento, lo que ocasiona iniciar de cero el proceso, traumatizando la prestación del servicio. - Algunos docentes oriundos del departamento o que actualmente se encuentran radicados acá, no son convocados, como quiera que la administración del aplicativo se encuentra en cabeza del Ministerio de Educación Nacional.
2	Antioquia	<ul style="list-style-type: none"> - Se inscriben aspirantes de todos los municipios y departamentos de Colombia, lo cual genera dificultad para contactarlos, además, como no conocen el departamento, aceptan el cargo y cuando se presentan al establecimiento educativo, por su ubicación geográfica y medios de transporte, renuncian al mismo, entonces todo el proceso se vuelve a comenzar. Estas situaciones generan perjuicio a la comunidad educativa, especialmente en los municipios no certificados del departamento, donde se requiere la presencia del educador de forma inmediata, ya que en muchos establecimientos educativos hay un sólo docente. - En zonas rurales los directivos docentes, rector o director rural realizan jornadas de recuperación, lo cual va en detrimento de la calidad educativa y el esparcimiento de los niños, las niñas y los adolescentes, al asumir jornadas académicas extras. - Se han incrementado las tutelas.
3	Apartadó	<ul style="list-style-type: none"> - Unas docentes seleccionadas para una plaza rural no la aceptaron, por encontrarse ubicada en una zona de difícil acceso, a 6 horas del centro poblado más cercano y a 8 del municipio de Apartadó.
4	Arauca	<ul style="list-style-type: none"> - No se está cumpliendo al 100% con el indicador de cubrimiento oportuno de las plazas vacantes, por el trámite administrativo que se debe surtir para la selección del aspirante. Se tienen que verificar perfiles y experiencia relacionada en el aplicativo, a ello se suma el tiempo que se debe destinar para el acercamiento con el aspirante y si no acepta la plaza se debe iniciar nuevamente todo el trámite de agendamiento, verificación de requisitos y aceptación del cargo con el siguiente aspirante. - El Banco de la excelencia no realiza la verificación de requisitos mínimos de los aspirantes inscritos, por lo que la ETC debe destinar de un tiempo prudencial para verificar dicha información.



5	Armenia	<ul style="list-style-type: none"> - Los aspirantes se inscriben en el aplicativo sin cumplir con los requisitos establecidos por la Resolución 15683 de 2016 y éste no cuenta con un filtro que impida que un aspirante que no los cumpla se pueda inscribir a un cargo. - El aspirante una vez aprueba todo el proceso de selección decide renunciar, lo que genera que se solicite al MEN que vuelva a abrir la vacante y se reinicie todo el proceso de selección, en consecuencia, se ocasiona retraso para su cubrimiento oportuno. Cabe resaltar, que este no es un problema del aplicativo sino una contingencia que no es posible predecir.
6	Atlántico	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes postulados no se presentan a las entrevistas, lo que hace más demorado el proceso de selección. - La información reportada muchas veces no es real, los aspirantes colocan años de experiencia y títulos de formación que al ser revisados en las hojas de vida no corresponden con la realidad. - En algunos casos, los puntajes otorgados no son consistentes con la experiencia y la cualificación de los docentes. Han aparecido normalistas con mayor puntaje que docentes con estudios de licenciatura o posgrados.
7	Bolívar	<ul style="list-style-type: none"> - El departamento de Bolívar tiene zonas netamente rurales, en donde en la mayoría de los municipios existen áreas de difícil acceso o de alto riesgo, un alto nivel de pobreza y falta de transporte. A la fecha, a pesar de que el aplicativo está zonificado en los 44 municipios no certificados del departamento, esto no es suficiente, teniendo en cuenta la ruralidad; es necesario que el aplicativo Banex divida cada municipio en dos zonas: rural y urbana. - Ante la no constatación de la información académica registrada en el Banex, algunos aspirantes han aportado títulos académicos falsos. - Se han presentado casos de aspirantes que se encuentran en zonas rurales y que cuentan con poco acceso a la internet y luego de vencido el plazo para presentarse a la citación, se dan cuenta que en su momento fueron seleccionados, lo cual los pone en desventaja ante otros aspirantes.
8	Boyacá	<ul style="list-style-type: none"> - Nombramiento de docentes a partir del aplicativo, quienes, en el momento de ser requeridos para la notificación y la posesión, renuncian al proceso, lo que genera pérdida de tiempo y que los niños se queden sin el servicio educativo. - Registro de información en el aplicativo, sobre la cual se efectúan los procesos de valoración que generan una favorabilidad para el nombramiento, sin embargo, al revisar los documentos, estos no son correctos. Se han encontrado títulos reportados que no se han alcanzado o experiencia que no corresponde. Esta situación conlleva a anulaciones en el proceso y a la necesidad de recurrir nuevamente al Banex.
9	Bucaramanga	<ul style="list-style-type: none"> - Se demora el nombramiento porque algunos docentes que se citan no se presentan, ya sea porque no están interesados, tienen otro empleo o por la plaza que se les ofrece. Al parecer estos registros son antiguos y a la fecha de selección muchos ya están ubicados laboralmente.
10	Cali	<ul style="list-style-type: none"> - No asistencia de los candidatos a la cita programada y la no aceptación de la plaza en la institución educativa. - En Cali hay una institución educativa que cuenta con dos sedes que son centros de formación juvenil, antes conocidos como centros penitenciarios. Estas sedes implican



		<p>características y requisitos específicos del docente a cubrir la vacante. Al seleccionarlo por medio de la plataforma del Banex, el aspirante la rechaza.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los candidatos preseleccionados no cuentan con la totalidad de los datos mínimos en su perfil, lo que genera dificultades para comunicarse con ellos y su ausencia durante la citación programada.
11	Cauca	<ul style="list-style-type: none"> - Los municipios aparecen agrupados por zonas y quedan muy distantes unos de los otros, por lo que cuando los candidatos se preseleccionan, estos no aceptan porque les queda muy lejos de su lugar de residencia.
12	Cesar	<ul style="list-style-type: none"> - La tardanza en la presentación del preseleccionado a la entrevista que realiza la ETC, toda vez que algunos no son residentes en el departamento y otros, que se encuentran dentro del departamento, no están residenciados en el municipio donde está la vacante. - Deficiencia en la preparación pedagógica de los aspirantes no licenciados.
13	Chía	<ul style="list-style-type: none"> - El problema más recurrente ha sido el de no encontrar el perfil solicitado, por lo cual se realiza la asignación directa por la necesidad de la institución educativa, lo que requiere de varios días y la consiguiente afectación en la prestación del servicio.
14	Ciénaga	<ul style="list-style-type: none"> - La dificultad que se presenta para la provisión de vacantes definitivas provisionales de la zona rural alta (Sierra nevada) por el Banex, es el reinicio del proceso debido a que muchos de los aspirantes desisten de las vacantes por encontrarse en zonas de difícil acceso.
15	Córdoba	<ul style="list-style-type: none"> - Candidatos que renuncian a las vacantes porque son en zonas de difícil acceso. De modo tal que, por encontrarse en lugares muy remotos, desisten del agendamiento, esto hace que el proceso de selección se prolongue más de lo normal. - Los candidatos son personas que no revisan periódicamente su correo electrónico y dejan vencer el plazo del agendamiento, lo que demora el proceso también.
16	Dosquebradas	<ul style="list-style-type: none"> - Las dificultades se han presentado con los candidatos que no revisan el correo electrónico de la citación a entrevista y se marcan como “no asistió” para llamar a un nuevo candidato. Estos candidatos en su mayoría presentan derechos de petición, por sentir vulnerados sus derechos y las entidades no cuentan con argumentos legales contundentes para su defensa, por la ausencia de un reglamento claro que establezca tiempos mínimos y máximos para cada etapa del proceso. - No contar con un reglamento claro y preciso que no deje dudas a ninguna de las partes, respecto a tiempos y requisitos.
17	Facatativá	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizan citaciones a los aspirantes a través del aplicativo y en ocasiones llega a su spam y no se percatan de la notificación, lo que ocasiona retraso en la provisión oportuna del cargo. - En el Banex se inscriben docentes que no viven cerca al municipio, lo que acarrea demora en el nombramiento, por el desplazamiento desde sus lugares de origen.
18	Guaviare	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad territorial perdió autonomía debido a la inflexibilidad en el procedimiento, cuando éste presenta externalidades no contempladas en el aplicativo establecido por el Ministerio de Educación Nacional. La notificación de la citación a entrevista para la aceptación del nombramiento provisional se hace dispendiosa, debido a que, en el departamento no se cuenta con conectividad efectiva y continua en la zona rural, razón



		<p>por la cual algunos docentes inscritos de la región no evidencian a tiempo la citación y pierden la oportunidad de vinculación, lo que prolonga los tiempos en la solución.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Banco maneja internamente una lista de candidatos que, hasta no ser agotada, no permite vincular ningún docente, esto ocasiona mora en la prestación del servicio y la desescolarización de niños y niñas, vulnerando así sus derechos. - Algunos docentes se quejan de que llevan tiempo inscritos en el Banex, pero no son convocados, su administración es directa por parte del MEN. - Cuando son perfiles específicos, por las condiciones del territorio y la estigmatización, es muy difícil la aceptación de profesionales del interior del país, cuando no existe capacidad instalada en el territorio.
19	Huila	<ul style="list-style-type: none"> - El departamento cuenta con una gran cantidad de sedes educativas rurales con dispersión geográfica de las zonas urbanas. Muchos preseleccionados hacen todo el proceso y pese a ello no se posesionan, lo que ocasiona traumatismos administrativos, por lo que se debe iniciar de nuevo el proceso a través de la plataforma.
20	Ibagué	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el seleccionado reside fuera de la ciudad, se le debe dar un plazo mayor para presentarse a la entrevista y entregar soportes. - Se tiene un inconveniente con los perfiles de los docentes para las instituciones educativas con características especiales, toda vez que son muy generales y el aplicativo no permite que se especifique el detalle de las áreas realmente requeridas, por ende, la selección de este personal no va acorde con la necesidad del plan de estudios de estos establecimientos. Para el caso de los perfiles especiales no se ha podido dar solución, por lo que persiste este inconveniente al momento de generarse una vacante definitiva en especialidades como: violín, piano, guitarra, saxofón, trombón, percusiones, flauta, clarinete, fagot, contrabajo, entre otros.
21	Ipiales	<ul style="list-style-type: none"> - Los aspirantes están radicados en ciudades distantes al municipio de Ipiales, lo que dificulta la provisión oportuna de la vacante, pues el docente debe presentarse ante la Secretaría para hacer la verificación del cumplimiento de requisitos y la distancia geográfica extiende los términos.
22	Jamundí	<ul style="list-style-type: none"> - En el aplicativo se inscriben personas de todo el país, cuando se presentan las vacantes, no la aceptan por la distancia y por tratarse de la zona rural alta del municipio de Jamundí. - La mayoría de plazas vacantes están en las instituciones educativas oficiales rurales, lo que en muchos casos dificulta que los docentes acepten las plazas que se ofertan en el Banex.
23	Magangué	<ul style="list-style-type: none"> - Existen unas vacantes que se encuentran en estado abierto, de lo cual la entidad no tiene claridad del paso a paso a seguir para bajarlas del aplicativo, estas vacantes ya fueron provistas, algunas por órdenes de la Comisión Nacional del Servicio Civil (docentes que vienen desplazados o amenazados), otras, a través de la lista de elegibles producto del concurso de méritos, procesos de cronogramas ordinarios de traslados, organización de planta y reubicación interna de docentes por necesidad del servicio.
24	Magdalena	<ul style="list-style-type: none"> - Aceptación del cargo con desconocimiento de las condiciones geográficas de la zona y de la institución, lo que conlleva a posteriores renunciaciones que dejan sin docentes las instituciones y retrasan los procesos de aprendizaje.



25	Malambo	- Muchas veces los perfiles de los aspirantes seleccionados como candidatos no cumplen con los requisitos de la vacante.
26	Medellín	<ul style="list-style-type: none"> - Al reportar las vacantes al aplicativo del Banex, el sistema no tiene un campo para indicar la característica de la institución educativa donde se requiere la vacante, si es para aula regular o para instituciones con condiciones especiales. Así mismo, el docente postulante no tiene forma de reportar si presenta alguna discapacidad física que le impida aplicar a las vacantes ofertadas, por lo tanto, al momento de ser preseleccionado, puede pasar que la institución educativa no sea adecuada para favorecer su desempeño. En la ETC ocurrió, que cuando se reportó una vacante de inglés en una institución educativa de aula regular en el Banex y el candidato preseleccionado por el aplicativo tenía una limitación auditiva, los niños de esa comunidad educativa no sabían lenguaje de señas, lo que dificultó la prestación del servicio. - El aplicativo permite la postulación de docentes que ya gozan de un nombramiento en provisionalidad y al momento de ser preseleccionados para otra vacante, pueden rechazar esa oferta lo que retrasa el proceso ya que se debe hacer una nueva convocatoria. - El aplicativo sólo permite el cargue de las vacantes definitivas que ya están en firme, y esto en ocasiones no permite la provisión oportuna, ya que mientras se realiza todo el proceso en condiciones normales puede tardar aproximadamente entre 10 y 15 días hábiles.
27	Nariño	<ul style="list-style-type: none"> - Existen municipios costeros (pie de monte costero y cordillera), ubicados en zonas geográficas dispersas que carecen de vías de comunicación y que, a pesar de estar unificados dentro de una zona general, cuando los aspirantes salen seleccionados no aceptan la vacante o la aceptan y una vez realizado el procedimiento administrativo renuncian, esto genera graves retrasos en su cubrimiento, puesto que se debe retomar desde cero el procedimiento. - La zona de la costa del departamento se conforma por municipios que se encuentran a cientos de kilómetros de distancia entre la capital y entre ellos, si bien, el Banco de la Excelencia ofrece la opción a los aspirantes de inscribirse a dicha zona seleccionando la opción costa, por ende, se han realizado nombramientos de los candidatos que han sido arrojados por la plataforma a esos lugares, la problemática reside en que la mayoría de ellos pertenecen al departamento del Chocó y una vez nombrados, luego de desplazarse al sitio a ejercer sus actividades, han presentado status de docente en riesgo, y salen amenazados debido al conflicto armado que lamentablemente se suscita en esos territorios.
28	Norte de Santander	- Carencia de reportes de información para ver la trazabilidad de la utilización del Banco de Excelencia.
29	Pasto	<ul style="list-style-type: none"> - Los postulantes no se presentan en los términos estipulados por la administración. - En el aplicativo se inscriben aspirantes de otros departamentos y ciudades, dando lugar a su inasistencia a la convocatoria. - Los docentes no aceptan el cargo por las condiciones transitorias del mismo.
30	Pereira	- Los tiempos de ejecución del trámite ante el Banco de la Excelencia, que van desde el reporte de la vacante hasta la selección en el sistema de la persona a vincular, son extensos, lo que perjudica la atención en la prestación del servicio educativo.



		<ul style="list-style-type: none"> - Las necesidades del servicio no siempre corresponden a un área específica, sino que se combinan, como resultado de estudio técnico en la cantidad de educadores requeridos, así como la asignación académica necesaria en la institución, lo que en consecuencia genera que el requerimiento de un perfil múltiple no se pueda cubrir. Se cita como ejemplo el área de matemáticas, de la cual en ocasiones se requiere un matemático-físico, que asuma ambas áreas, pero el sistema arroja un matemático sencillo, que no cubre las horas de física, imposibilitando con ello a la Secretaría de Educación, brindar la atención a la necesidad real de la institución. - Los educadores que el aplicativo selecciona, en ocasiones se toman mucho más tiempo del necesario para aportar la documentación requerida, y luego deciden no aceptar la postulación al nombramiento, situación que perjudica notablemente a las instituciones educativas, toda vez que debe reiniciarse el proceso, requiriendo al Banex un nuevo educador. - La plataforma no presenta un campo de registro de observaciones en el cual se pueda señalar los aspectos por los cuales no es posible aceptar a un educador, por ejemplo, en los casos en los cuales no cumple con los requisitos legales, o cuando éste no acepta la postulación en la institución para la cual va ser nombrado. Una situación como ésta dio lugar a una tutela en contra del municipio de Pereira, toda vez que no se logró señalar en el caso de una educadora de artes, las razones de su rechazo para el cargo. - La identificación de los postulados incurre en debilidades, por cuanto en ocasiones se carece de números telefónicos para la comunicación con los mismos, cuando éstos no corresponden a números actualizados, los que hay están inhabilitados o no contestan a los llamados; situación que genera demoras y nuevamente una convocatoria en el aplicativo.
31	Piedecuesta	<ul style="list-style-type: none"> - La pérdida excesiva de tiempo en el período que transcurre entre la solicitud que se hace por parte del ente territorial y la autorización otorgada por el Banco de la Excelencia, posteriormente, la aceptación del docente, cuando las plazas son del sector rural. - Una vez el docente solicita el plazo para verificar la zona y después no acepta transcurren entre 3 o 4 días, lo cual hace que se deba iniciar nuevamente el proceso. - La utilización del Banex genera mucha desescolarización sobre todo en el sector rural. La mayor cantidad de sedes en el ente territorial están ubicadas en éste (65 rurales y 27 urbanas). - Muchas plazas deben ser cubiertas por docentes, bajo la modalidad multigrado, tanto en los niveles de primaria y secundaria, esto conlleva a posteriores traumatismos por desistimiento de docentes o demandas, por ir en contravía del perfil del docente y la carga académica.
32	Pitalito	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de comunicación oportuna con los candidatos, o al momento de la llamada telefónica, el rechazo de la postulación, sin que exista una forma de ingresar esa información al aplicativo, para avanzar más rápido. Es por esto, que se tiene que continuar con el proceso de agendar y esperar que transcurra el tiempo para seleccionar en el aplicativo la opción no asistió. - En ocasiones se ha llamado a 4 o 5 personas y todas desisten por lo difícil de la zona donde está ubicada la sede educativa, y mientras tanto los niños permanecen sin docente fijo.



33	Popayán	<ul style="list-style-type: none"> - Las dificultades originadas con el manejo del aplicativo del Banco de la Excelencia se basan en que se inscriben en la plataforma docentes de todas las regiones del país, lo que conlleva a que se dificulte el proceso de agendamiento y selección del personal. - La mayoría de los postulados reiteran su incomodidad, porque no se establece un término puntual para la duración del nombramiento en provisionalidad en vacancia definitiva, y por ello manifiestan que no aceptan el nombramiento y se debe generar un nuevo agendamiento. - Se inscriben docentes nombrados en propiedad y docentes con vínculo laboral activo, con nombramiento en provisionalidad en vacancia definitiva.
34	Putumayo	<ul style="list-style-type: none"> - La complejidad del proceso ha resultado de cierta manera nefasto para la entidad, toda vez que el traumatismo generado por la dificultad de ubicar a los docentes radica en la frecuencia con que estos una vez contactados por el sistema, llegan de partes lejanas y se presentan demoras para dar inicio a las clases o muchas veces renuncian por la alta dispersión de los establecimientos educativos, que existe en el territorio. - Es caótico el contacto vía telefónica con los aspirantes, teniendo en cuenta que al llamar a los números de teléfono fijo o celular que registran en el Banex, o están fuera de servicio, se encuentran apagados, o no contestan.
35	Riohacha	<ul style="list-style-type: none"> - El aspirante carga la información incorrectamente en el aplicativo y, posteriormente, al validar con los documentos en físico se establece que no cumple con el perfil, razón por la cual es rechazado y nuevamente se inicia el proceso de selección y citación, lo que conlleva a un retraso en el proceso de provisión de las vacantes definitivas. - Dificultad para contactar al aspirante y la inasistencia a la citación de verificación de requisitos.
36	Sabaneta	<ul style="list-style-type: none"> - La limitación que existe en los canales de comunicación entre la entidad territorial y los funcionarios encargados del Banco de la Excelencia, ya que solo se cuenta con un correo electrónico, lo cual restringe la comunicación y hace menos eficiente el proceso de publicación de la vacante en la plataforma.
37	Santander	<ul style="list-style-type: none"> - Al tratarse de un sistema en el que se pueden registrar aspirantes de todo el país, se presentan situaciones cuando los seleccionados se informan acerca de la ubicación geográfica de la vacante, ya que en algunos casos no la aceptan, lo que obliga a la ETC a hacer hasta tres agendamientos y, en otros casos, luego del nombramiento renuncian y se debe volver a empezar. Esto, desde luego, demora la selección y el cubrimiento oportuno de la plaza.
38	Soacha	<ul style="list-style-type: none"> - Uno de los inconvenientes más fuertes consiste en que si una docente viene nombrada como provisional en una vacante temporal y se declara su cargo en vacancia definitiva, se le debe terminar el nombramiento sin importar su condición (mujer embarazada o madre cabeza de familia, etc.), para nombrar a un docente provisional en la vacante definitiva, a través del aplicativo del Banco de la Excelencia, lo cual conlleva a recibir una serie de tutelas en estos casos, pues la Secretaría está en la obligación de que todos los nombramientos provisionales en vacantes definitivas se realicen haciendo uso del mencionado aplicativo.
39	Sogamoso	<ul style="list-style-type: none"> - El docente seleccionado no viene a la Secretaría de Educación el día que fue agendado, no acepta el cargo por alguna razón, o los datos como correos electrónicos o teléfonos son diligenciados erróneamente en el momento que ingresan la hoja de vida al



		<p>aplicativo, lo cual demora el proceso de reemplazar al docente que dejó la vacante definitiva.</p>
40	Sucre	<ul style="list-style-type: none"> - El sistema arrojaba el mensaje de que “no se encontraron candidatos en el Banco, ni asociados a la Secretaría y área de la vacante, por favor realice una provisión directa”, por lo que se procedía en tal sentido. Sin embargo, en ocasiones sucede que, al momento de hacer los registros de los docentes nombrados en provisionalidad por provisión directa, se reflejan en el aplicativo nombres de aspirantes a ser tenidos en cuenta para las vacantes definitivas. - Existen otras vacantes que por razones de reorganización de planta no fue necesario su provisión, y se ha solicitado la eliminación de las vacantes y el desbloqueo de las personas preseleccionadas, pero aún se encuentran en estado “abierta”. - No existe un canal de comunicación oportuno entre los encargados de operar el aplicativo y la entidad territorial, situación que no permite dar una respuesta de fondo a las situaciones planteadas por los docentes que se inscriben en el aplicativo de Banco de la Excelencia.
41	Tolima	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando se trata de proveer docentes para instituciones educativas que tienen sedes muy apartadas del casco urbano y que presentan dificultades de acceso, se genera el rechazo consecutivo de los aspirantes al no tener las condiciones apropiadas de transporte y vivienda.
42	Tunja	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad territorial al perder la facultad de selección debe nombrar al docente que el aplicativo eligió y como este sistema no verifica las condiciones físicas o psicológicas de los docentes, al llegar con un proceso adelantado y cierto derecho adquirido que le da la selección previa, se le debe nombrar, lo que genera en algunos casos inconvenientes frente a la prestación del servicio a los alumnos y, en otros, riesgo para la integridad de los niños. - El Banco de la Excelencia privilegia los títulos académicos, pero deja en segundo plano la experiencia docente, de esta manera, muchos docentes antiguos con vasta experiencia, pero con título de normalista o licenciado, son superados fácilmente por docentes con título de maestría, por lo que existen muchos docentes, algunos de ellos próximos a obtener su pensión, esperando una oportunidad laboral, pero que desde la implementación del aplicativo no han sido convocados ni las Secretarías de Educación los pueden vincular directamente como ocurría en el pasado. <p>No se discute la importancia de los títulos académicos en el mejoramiento del servicio educativo, pero debe ser valorada la experiencia docente para no menoscabar derechos laborales de personas de edad considerable.</p>
43	Valledupar	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando la vacancia se genera en zona de difícil acceso, el proceso de provisión es demorado, ya que los elegibles no aceptan el nombramiento y toca reprogramar la vacancia en más de una oportunidad.
44	Vichada	<ul style="list-style-type: none"> - Demora por parte del Banco de la Excelencia en la elección de las hojas de vida de los posibles aspirantes para suplir una vacante. Los términos no permiten ser eficientes en la prestación del servicio. - Fuera de la demora en la escogencia de una hoja de vida, varias de ellas son de otros departamentos muy distantes tales como Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca, Santanderes, etc., por lo que el aspirante al constatar la ubicación geográfica de la plaza



		<p>ofertada, desiste de ella, lo cual hace más demorada la escogencia o el cubrimiento de la plaza.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muchos de los profesionales que llegan al departamento no se adaptan al medio o a la cultura de la región, por lo que al poco tiempo renuncian a los cargos, lo que dificulta el proceso para suplir la vacante. - No tener claridad en lo relacionado con las fechas en las que se debe establecer en el respectivo agendamiento, en el caso particular de esta Secretaría se fijan 5 días para que el candidato allegue los respectivos soportes o establezca comunicación, en caso contrario se rechaza y el sistema postula otro candidato.
45	Villavicencio	<ul style="list-style-type: none"> - En un caso se le solicitó a un aspirante seleccionado por el Banco, los soportes de los estudios registrados en el aplicativo, pero éste no presentó el diploma o acta de grado de uno de ellos. - Se ha tenido que posesionar a aspirantes que tienen discapacidad de voz y habla, ya que no se puede rechazarlos porque se les vulneraría su derecho al trabajo. Sin embargo, es un problema vincular un docente con este tipo de discapacidad, debido a que se debe contratar a otro docente que interprete, puesto que la necesidad requerida es de un docente de aula para educación normal y no especial.

El anterior recuento, que se estima valioso para visibilizar lo informado por las 45 entidades territoriales certificadas relacionadas, quienes en su día a día son las que enfrentan inconvenientes con la utilización del Banco de la Excelencia, permitió evidenciar que las dificultades que las aquejan se compendian en las siguientes:

Tabla No. 2

No.	DIFICULTAD EXPUESTA RESPECTO A:	No. y % de ETC que expresaron la dificultad
1.	LA NO ACEPTACIÓN /RECHAZO /DESISTIMIENTO / RENUNCIA AL CARGO POR PARTE DEL DOCENTE	
-	Los docentes seleccionados desisten del cargo por proceder de otro lugar del país.	3 = 7%
-	Los docentes seleccionados desisten o renuncian al cargo por la ubicación geográfica del establecimiento educativo y los medios de transporte para acceder a éste.	11 = 24%
-	Los docentes seleccionados no aceptan las plazas rurales localizadas en zonas de difícil acceso.	5 = 11%
-	Los docentes seleccionados una vez aprueban todo el proceso deciden renunciar, lo que hace que éste se reinicie y conlleva a la pérdida de tiempo valioso.	3 = 7%
-	No aceptación de la plaza vacante.	2 = 4%



-	El aspirante rechaza la vacante porque la sede en la que laborará exige características y requisitos específicos del docente, que el Banco de la Excelencia no permite solicitar.	1 = 2%
-	Municipios distantes unos de los otros aparecen agrupados por zonas, de modo tal que, si el cargo les queda lejos de su residencia a los candidatos, estos no lo aceptan.	1 = 2%
-	Los docentes no aceptan el cargo por las condiciones transitorias del mismo o por no establecer un término de duración del nombramiento.	2 = 4%
-	Los docentes seleccionados de otras partes del país no se adaptan al medio o a la cultura de la región, y renuncian al poco tiempo de su posesión.	1 = 2%
2.	EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS DOCENTES	
-	Los educadores oriundos del departamento o del municipio, o aquellos radicados en el mismo no son convocados.	3 = 7%
-	Los docentes postulados por el Banco de la Excelencia no se presentan a la citación para verificar los soportes de su hoja de vida y/o entrevistarlos.	11 = 24%
-	Los candidatos preseleccionados no cuentan con la totalidad de los datos personales mínimos en su perfil, lo que hace que no sea fácil comunicarse con ellos para el trámite de agendamiento.	4 = 9%
-	Tardanza en la presentación del preseleccionado a la entrevista.	2 = 4%
-	Deficiencia en la preparación pedagógica de los aspirantes no licenciados.	1 = 2%
-	Cuando el seleccionado reside fuera del municipio se le debe dar un plazo mayor para presentarse a la entrevista, entregar soportes de su hoja de vida, y efectuar el trámite del nombramiento.	3 = 7%
-	La inscripción en el aplicativo de docentes de todas las regiones del país dificulta el proceso de agendamiento y selección de personal.	1 = 2%
-	Con el Banco de la Excelencia no se pueden verificar las condiciones físicas o psicológicas de los docentes.	1 = 2%
-	Demora del aplicativo para elegir las hojas de vida de los posibles aspirantes.	1 = 2%
3.	LA CALIDAD EDUCATIVA	
-	En zonas rurales, ante la no provisión oportuna del cargo, los directivos docentes deben realizar jornadas de recuperación, lo cual va en detrimento de la calidad educativa.	1 = 2%
4.	LOS FALLOS DE TUTELA	
-	Incremento de tutelas.	2 = 4%

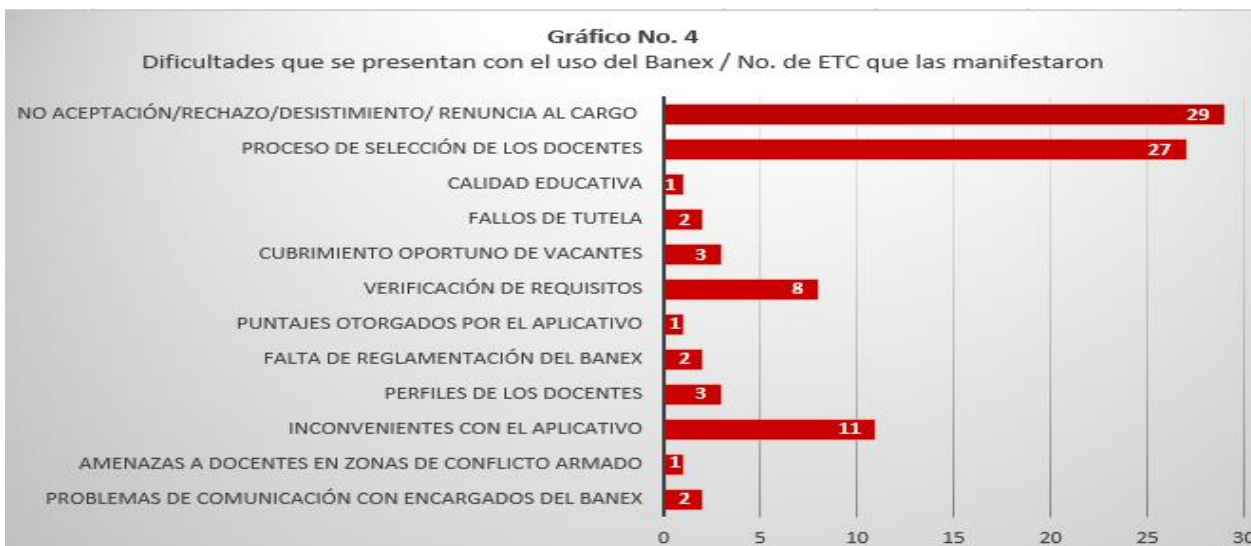


5.	EL CUBRIMIENTO OPORTUNO DE VACANTES	
-	No se está cumpliendo al 100% con el indicador de cubrimiento oportuno de las plazas vacantes, por el trámite administrativo que se debe surtir con el Banco de la Excelencia.	1 = 2%
-	Los tiempos de ejecución del trámite ante el Banco de la Excelencia son extensos.	1 = 2%
-	La utilización del Banco de la Excelencia genera mucha desescolarización, sobre todo en el sector rural.	1 = 2%
6.	LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS	
-	El aplicativo no realiza la verificación de los requisitos mínimos, por lo que las ETC deben hacerla.	1 = 2%
-	Los aspirantes al cargo se inscriben en el aplicativo sin cumplir los requisitos.	3 = 7%
-	La información académica o laboral registrada por los docentes inscritos en el aplicativo, no corresponde a la realidad.	4 = 9%
7.	LOS PUNTAJES OTORGADOS POR EL APLICATIVO	
-	En algunos casos, los puntajes otorgados en el Banco de la Excelencia no son consistentes con la experiencia y cualificación de los docentes.	1 = 2%
8.	LA FALTA DE REGLAMENTACIÓN DEL BANEX	
-	No contar con un reglamento que establezca tiempos mínimos y máximos para cada etapa del proceso.	2 = 4%
9.	LOS PERFILES DE LOS DOCENTES	
-	No encontrar el perfil solicitado.	1 = 2%
-	Inconvenientes con los perfiles de los docentes para las instituciones educativas con características especiales, porque el aplicativo no permite especificar las áreas realmente requeridas.	1 = 2%
-	No se puede cubrir con el aplicativo un docente con perfil múltiple.	1 = 2%
10.	INCONVENIENTES CON EL APLICATIVO	
-	Vacantes en estado abierto en el aplicativo.	2 = 4%
-	El aplicativo no tiene un campo para indicar si la institución educativa a laborar es de aulas regulares, o si se trata de instituciones con condiciones especiales.	1 = 2%
-	En el Banco de la Excelencia no se puede reportar si el docente postulante tiene alguna discapacidad física que le impida presentarse a la vacante ofertada, y una vez seleccionado debe surtir su posesión, por cuanto al rechazarlo se le vulneraría su derecho al trabajo.	2 = 4%



-	El aplicativo permite la postulación de docentes que ya gozan de un nombramiento en provisionalidad o en propiedad.	2 = 4%
-	El aplicativo sólo permite el cargue de las vacantes que están en firme.	1 = 2%
-	Falta de reportes de información para ver la trazabilidad de la utilización del Banco de la Excelencia.	1 = 2%
-	El aplicativo no cuenta con un campo de registro de observaciones para señalar las razones por las cuales no es posible aceptar a un educador.	1 = 2%
-	El aplicativo da la autorización para la provisión directa del cargo, sin embargo, en ocasiones sucede que, al registrar el docente nombrado, aparece luego el nombre del aspirante del Banco de la Excelencia a ser tenido en cuenta.	1 = 2%
11.	LAS AMENAZAS A LOS DOCENTES EN ZONAS CON PRESENCIA DE CONFLICTO ARMADO	
-	Los docentes que provienen de otro departamento salen amenazados de sus plazas, debido al conflicto armado de la zona.	1 = 2%
12.	LOS PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN CON LOS ENCARGADOS DEL BANEX	
-	Falta implementar más canales de comunicación entre la ETC y los funcionarios encargados del Banco de la Excelencia.	2 = 4%

El número de ETC que manifestaron las dificultades señaladas en la Tabla No. 2, se puede verificar en el Gráfico No. 4:





7.3. Soluciones propuestas por las ETC

Frente a las anteriores dificultades, las mismas entidades territoriales certificadas propusieron como posibles soluciones, las de:

7.3.1. En cuanto a la administración del aplicativo

- Suspender o revocar el Decreto 490 de 2016, para que la ETC con la competencia que le otorga la Ley 715 de 2001, nombre inmediatamente a los docentes donde se requiera el servicio.
- En concordancia con la solución anterior, reconocer la autonomía administrativa para el nombramiento de provisionales, porque es más ágil, habida cuenta que los docentes nombrados residen en el ente territorial y tienen mayor disponibilidad para aceptar el cargo.
- Entregar la administración de la plataforma a las ETC, para que puedan tener acceso a los perfiles de los docentes que se han postulado, y atender a las necesidades reales que son solicitadas por las instituciones educativas.
- Conceder la autonomía para nombrar directamente a los docentes que cubran las vacantes definitivas que se generan en los centros educativos rurales ubicados en zonas de difícil acceso y veredas dispersas, con el fin de poder garantizar la prestación del servicio oportunamente.
- Permitir a la ETC, la provisión directa de las vacantes que se encuentren en establecimientos educativos localizados en zonas alejadas del casco urbano y de difícil acceso, por su ubicación geográfica y los medios de transporte disponibles.
- Autorizar un proceso de selección externo para las dos sedes que son Centros de Formación Juvenil en la ETC de Cali, las cuales exigen características y requisitos específicos de los docentes.
- Permitir que las Secretarías de Educación puedan intervenir en los procesos de selección de las personas, por cuanto el Banco de la Excelencia es un aplicativo que nunca evidencia el control de quienes se encuentran inscritos, como tampoco un listado real acorde a los puntajes obtenidos por los aspirantes.



- En el mismo sentido, facilitar el acceso a las Secretarías, de las listas de inscritos y posibles elegibles, para poder entrevistarlos, realizar las observaciones y claridades respecto de las situaciones geográficas de las zonas donde se ejercería la labor docente, y así permitir que, la aceptación no culmine en renuncia y se asegure la adecuada permanencia de los docentes en las instituciones.
- Permitir conocer el estado en el que se encuentra un aspirante (activo o bloqueado), así como los reportes de las personas que no asistieron, no cumplieron el perfil o no aceptaron, ello para tener acceso a la trazabilidad de la utilización del Banco de Excelencia.
- Permitir que la ETC pueda publicar directamente la vacante definitiva en el aplicativo, y no hacerlo a través de correo electrónico por intermedio del funcionario del Banex.
- Mejorar el aplicativo del Banco de la Excelencia, para que se pueda seleccionar a los aspirantes, toda vez que es un problema vincular a un docente con discapacidad de voz y habla, porque se debe contratar otro docente que interprete, en los eventos en los que se requiere un docente de aula para educación normal y no especial.

7.3.2. Respetto a la parametrización del aplicativo

- Parametrizar el aplicativo por municipios y, a su vez, subdividirlo en zona rural y urbana.
- Restringir en el sistema a los aspirantes interesados en aplicar a una vacante que se encuentre en un municipio alejado de su lugar de residencia.
- Adecuar el aplicativo del Banco de la Excelencia para la inclusión social, y que, a su vez los entes territoriales puedan consignar las características de la vacante que se está ofertando, para que los candidatos puedan tener claridad sobre si cumplen o no, con las especificaciones de la misma.
- Zonificar aún más los municipios para que los candidatos escojan específicamente los lugares donde puedan ser acogidos y prestar su servicio.



- Permitir que el aplicativo funcione de forma regional, integrado por la Orinoquía y Amazonía, para así poder brindar la oportunidad a los profesionales de la región, quienes podrían ocupar las diferentes vacantes ofertadas.

7.3.3. Frente al manejo del aplicativo

- Permitir que los candidatos carguen en el aplicativo los documentos que acreditan su experiencia laboral y perfil profesional, para que los funcionarios del MEN encargados del Banco de la Excelencia, verifiquen la información soportada y sólo reporten en el listado de aspirantes, aquéllos que cumplan con los requisitos, logrando así, optimizar el tiempo que deben destinar las Secretarías de Educación para la provisión de las vacantes definitivas.
- Exigir como requisito indispensable, que los docentes ingresen la totalidad de los datos en su perfil, para poder ser preseleccionados en alguna de las plazas ofertadas por el aplicativo.
- Establecer un número máximo de agendamientos de docentes, de modo tal que, después de que cierta cantidad de candidatos seleccionados no asistan, no cumplan requisitos, o no acepten la plaza ofertada, se pueda tomar la opción de contar con la provisión directa de un docente externo para cubrir la vacante.
- Elaborar y adoptar un reglamento que establezca claramente tiempos y requisitos de cada uno de los procesos que se deban surtir para la utilización del aplicativo, estableciendo límites y garantías para las partes intervinientes.
- Conformar una lista de elegibles dentro del aplicativo, para agilizar el proceso de escogencia.
- Posibilitar que sea seleccionada una terna de docentes, de tal forma que, quien cumpla con los requisitos ágil y oportunamente, sea vinculado, sin tener que dar largas esperas a educadores que terminan renunciando a la postulación, por la ubicación de la institución, o en su defecto no cumplen con alguno de los requisitos.
- Permitir que el ente territorial tras tener certeza de que se generará en determinada fecha una vacante definitiva, informe la misma a los funcionarios del Banco de la Excelencia, con el fin de adelantar el proceso de selección, para que cuando se haga efectiva ya se tenga el docente elegido, y de esta manera no se



afecte la continuidad del proceso educativo de los estudiantes, ni se genere desescolarización.

- Teniendo en cuenta que el MEN cuenta con el aplicativo humano en el cual está consignada la información de todos los docentes que hacen parte de un determinado ente territorial, se debería cruzar esta información para que las personas que están activas no puedan postularse nuevamente a otro proceso.
- Crear en el aplicativo una ventana o propiedad, donde se pueda dejar la evidencia del desistimiento del candidato a través del contacto telefónico, sin necesidad de avanzar al agendamiento.

7.3.4. En relación con la selección de los docentes

- Dar prioridad a los docentes que se encuentran radicados en el departamento/municipio. Los postulantes deben ser de la misma entidad territorial o estar radicados en ella, esto, ante la necesidad inmediata de ocupar la vacante e imprimirle celeridad al proceso de selección.
- Exigir tanto a los aspirantes no licenciados como a los licenciados, superar algún tipo de capacitación o prueba previa en pedagogía dentro del aplicativo del Banex, con el fin de demostrar su idoneidad para desempeñar los cargos docentes que se hallen en vacancia definitiva. Esto, por cuanto infortunadamente en algunas ocasiones la calidad del servicio educativo se ve afectada.
- Tener en cuenta que el docente inscrito conozca las metodologías aplicadas en las instituciones educativas.
- Regular algún método sancionatorio o de inactividad temporal en el sistema, que se aplique al aspirante que no registre correctamente la información o no asista a las citaciones de la ETC, dilatando con tales actuaciones, el proceso de selección para cubrir una vacante.
- Realizar filtros periódicos por parte del MEN, donde se comuniquen con los postulados para saber si realmente están interesados en el cargo, pues en muchas ocasiones no les interesa ser nombrados como provisionales porque están ubicados en trabajos más estables.



- Garantizar que el docente que es seleccionado, tras haberse inscrito en el aplicativo, tenga la obligación de aceptar el nombramiento efectuado.

7.3.5. Sobre la asignación de puntajes a los docentes inscritos

- Llevar a cabo la revisión por parte del MEN, de los puntajes que se asignan a los docentes postulados.
- Asignar puntajes adicionales a los aspirantes que tengan su origen en las mismas regiones, departamentos o municipios donde se registran las necesidades educativas. Ello garantizaría mayor identidad, más permanencia, compromiso, calidad y un mejor servicio.
- Admitir que se llame a varios aspirantes al mismo tiempo para ser entrevistados, y que se pueda colocar un puntaje adicional, correspondiente al resultado de la entrevista. Esto permitiría acortar los tiempos de selección.

7.3.6. Para el mejoramiento en el uso del aplicativo y evitar fallos de tutela en contra de las ETC

- Realizar capacitaciones al personal de las Secretarías de Educación encargadas de la administración del aplicativo.
- Crear unas líneas de atención telefónica directa con los funcionarios del Banco de la Excelencia, así como otros correos electrónicos alternos.
- Capacitar a los jueces en temas del estatuto docente y del aplicativo, de manera que se unifique la jurisprudencia.

8. Conclusiones

Una vez analizadas las respuestas brindadas por las ETC, en desarrollo de la presente actuación preventiva, podemos concluir lo siguiente:

- 8.1.** El Decreto 490 de 2016 fue expedido bajo la loable premisa de asegurar que, la provisión transitoria de los cargos del sistema especial de carrera docente, mediante encargo o nombramiento provisional, fuera garantía de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos que pretendan acceder al desempeño



de funciones y cargos públicos, ejerciendo el legítimo derecho que les concede el numeral 7° del artículo 40 de la Constitución Política.

En el mencionado decreto, se creó el aplicativo que posteriormente fue denominado “Banco Nacional de la Excelencia”, con el objeto de que las personas inscritas en él, ocuparan las vacancias definitivas de cargos docentes reportadas por las entidades territoriales certificadas.

Como quiera que este aplicativo fue habilitado por el Ministerio de Educación Nacional el día 22 de abril de 2016¹, al ser una nueva herramienta para ocupar los cargos docentes vacantes, era previsible que su implementación acarrearía dificultades, las cuales se irían revelando con su uso cotidiano, pero que en gran medida han sido atendidas por esta cartera ministerial de manera paulatina, por lo que a la fecha se han puesto en funcionamiento varias versiones del sistema Banex, que han propendido por su mejoramiento.

Ahora bien, tras observar los reportes de las dificultades que se presentan en las 89 ETC que hacen uso del aplicativo, se evidencia cómo 45 de ellas señalaron que sí las tienen, al tanto que 44 manifestaron la ausencia de las mismas, lo que da lugar a estimar que, a tres años de puesta en marcha del Banco de la Excelencia, el objetivo principal de su creación se ha cumplido en un 49% de las entidades territoriales certificadas que lo utilizan, el cual es un porcentaje nada despreciable, que dista poco de cubrir la mayoría.

Sin embargo, es claro que aún existen aspectos por perfeccionar, a fin que ese porcentaje alcance a la mayoría y, a corto plazo, a todas las ETC.

- 8.2.** En el seguimiento realizado, solamente 5 ETC reportaron críticas radicales respecto al Banco Nacional de la Excelencia. Estas fueron: Antioquia, Bucaramanga, Piedecuesta, Pereira y Tunja.

Antioquia pidió la suspensión o revocatoria del Decreto 490 de 2016, Bucaramanga solicitó que la competencia para efectuar los nombramientos provisionales de cargos docentes en vacantes definitivas se la dieran a las ETC, destacando incluso, que la Secretaría cuenta con una plataforma que se llama “Tu talento es lo que vale”, en la que cualquier usuario se registra y, luego, de los inscritos se hace la respectiva selección, para ser llamados a entrevista y poder

¹ Dato suministrado por el MEN.



nombrarlos en vacancias temporales, o ubicarlos laboralmente, conforme al perfil de cada uno.

Por su parte, Piedecuesta manifestó que con el Banex se viola la autonomía administrativa de la entidad territorial para el nombramiento de las vacancias en provisionalidad, al tanto que las ETC de Pereira y Tunja indicaron que atenta contra la descentralización.

No obstante, se recibieron también comentarios positivos de 9 ETC, que corresponden en su orden a: Cartago, Ciénaga, Duitama, Florencia, Girón, Itagüí, Manizales, Pasto y Yopal.

Cartago señaló, que en general, el Banco de la Excelencia ha sido una excelente alternativa, que ha minimizado el tiempo de cubrimiento de las vacantes definitivas y provisto de transparencia y eficiencia el proceso de selección de educadores, permitiendo a las Secretarías de Educación, contar con profesionales idóneos que se destacan por los más altos niveles de estudio y a los docentes, el ser seleccionados por sus propios méritos académicos.

Por su lado, Ciénaga afirmó, que esta herramienta ha sido de gran ayuda para manejar con transparencia la provisión de las vacantes. A su vez, Duitama resaltó, que es un instrumento favorable para cubrir oportunamente las vacantes definitivas en las cuales no existe lista de elegibles, garantizando mayor calidad en las instituciones educativas, con los mejores docentes que encabezan la lista de elegibles en el Banco.

Florencia expresó que el aplicativo ha sido una ventaja a la hora de poder nombrar provisionales, al ser práctico y fácil su uso.

En el mismo sentido, Girón indicó que les ha permitido agilizar los nombramientos en provisionalidad del personal requerido en las vacantes definitivas que se han venido presentando. Itagüí igualmente destacó, que han podido cubrir las vacantes definitivas con transparencia y agilidad para los aspirantes.

Manizales informó, que es un mecanismo que les ha brindado a todos los inscritos, garantías e igualdad de derechos para acceder a una de las vacantes.

Pasto señaló, que el Banco Nacional de la Excelencia ha facilitado a la administración el ingreso de personal idóneo, evitando la tramitología de hojas de vida y demora en los procesos.



Por último, Yopal afirmó, que ha sido una herramienta muy útil para la entidad.

Esta disparidad de criterios permite advertir, que del total de ETC que hacen uso del Banco de la Excelencia (89), únicamente el 6% de ellas (5), le expresaron a la Procuraduría su desacuerdo total con la utilización del mismo y, por el contrario, un 10% (9) enaltece los beneficios que les ha traído, el cómo éste le ha proporcionado transparencia, eficiencia y agilidad al proceso de nombramiento de docentes en vacancias definitivas, además de imprimirle un sello de igualdad de oportunidades para todos los aspirantes inscritos y de promover la meritocracia.

- 8.3.** Es factible pensar que es incoherente el hecho que la secretaria de educación de Caquetá manifieste que en su departamento “actualmente no se han evidenciado dificultades que interrumpan la provisión de vacantes definitivas con el aplicativo Banco de la Excelencia”, cuando meses atrás, mediante el escrito remitido por el gobernador de esta misma entidad territorial certificada, fue que precisamente se dio inicio a este caso preventivo, al poner en conocimiento de este órgano de control, las dificultades por las que estaban atravesando a causa de la implementación del Banex.

Pese a ello, se considera que esto es indicio de cómo con las modificaciones que en su momento el Ministerio de Educación Nacional le ha efectuado al aplicativo, se puede pasar en poco tiempo de ser una entidad territorial certificada en la que se reportaban dificultades con su uso, a simplemente no tenerlas.

- 8.4.** Las dificultades que más se presentan en las 45 ETC que informaron las mismas, son las relacionadas con: la no aceptación/ rechazo /desistimiento/ renuncia al cargo por parte del docente; el proceso de selección del educador; el aplicativo como tal, y problemas con la verificación de los requisitos de los aspirantes preseleccionados por la plataforma, lo cual se ve reflejado en el Gráfico No. 4.

Así mismo, los inconvenientes puntuales que más reportaron fueron los que se enuncian a continuación: **(i)** los docentes seleccionados desisten o renuncian al cargo por la ubicación geográfica del establecimiento educativo y los medios de transporte para acceder a éste (11 ETC = 24%); **(ii)** los educadores preseleccionados por el Banco de la Excelencia no se presentan a la citación para verificar los soportes de su hoja de vida y/o entrevistarlos (11 ETC = 24%); **(iii)** los docentes seleccionados no aceptan las plazas rurales localizadas en zonas de difícil acceso (5 ETC = 11%); **(iv)** los candidatos preseleccionados no cuentan con la totalidad de los datos personales mínimos en su perfil, lo que hace



que no sea fácil comunicarse con ellos para el trámite de agendamiento (4 ETC = 9%) y, **(v)** la información académica o laboral registrada por los docentes inscritos en el aplicativo no corresponde a la realidad (4 ETC = 9%).

Estos datos permiten establecer, que en suma, la dificultad que de manera mayoritaria aqueja a las entidades territoriales certificadas en el uso del Banco de la Excelencia, es la relativa a la no aceptación, el desistimiento o la renuncia al cargo por parte del docente seleccionado, en razón al lugar en donde se encuentra ubicado el establecimiento educativo en el que debe prestar sus servicios, ya sea por el tema de los medios de transporte disponibles para llegar a éste, o por ser una plaza rural localizada en una zona de difícil acceso, ello teniendo en cuenta los inconvenientes **(i)** y **(iii)**, que dan un total de 16 ETC, lo que equivale a un 35% de las ETC que manifestaron que presentan dificultades (45).

- 8.5. La información entregada por 32 entidades territoriales certificadas, dio lugar a determinar que el promedio de días empleado para suplir una vacante definitiva a través del Banco de la Excelencia es de 10, y puede oscilar entre un mínimo de días de 3 y un máximo de 17, ello sin tener en cuenta la eventualidad que se presenten aspirantes rechazados o no interesados.

Con las anteriores cifras se aprecia, que el tiempo no es excesivo y según se puede constatar en el Gráfico No. 2, únicamente 10 entidades de las 32 que brindaron datos, superan el término promedio de 10 días para hacerlo.

9. Recomendaciones

Finalizadas como se encuentran las actividades de la actuación preventiva que nos ocupa, cuyo eje central fue el Banco de la Excelencia, la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres, en el marco de sus funciones preventivas y de control de gestión, le hace las siguientes recomendaciones al Ministerio de Educación Nacional:

- 9.1. **Tener en cuenta** las dificultades reportadas en este seguimiento, por 45 entidades territoriales certificadas de las 89 que hacen uso del Banco de la Excelencia, las cuales fueron reseñadas en la Tabla No. 1 y compendiadas en la Tabla No. 2, así como las soluciones propuestas por las mismas, especificadas desde los numerales 7.3.1. a 7.3.6. del presente informe, en los planes de mejoramiento que se pretendan diseñar en relación con el aplicativo.



- 9.2. Establecer un diálogo** con las 45 entidades territoriales certificadas en las que todavía existen dificultades con la utilización del Banex (ver Tabla No. 1), para escuchar de primera mano sus demandas y poder concertar las soluciones más adecuadas y eficaces a ser implementadas, con el objeto de superarlas con prontitud.
- 9.3. Atender al llamado de zonificar** el aplicativo de la forma más pormenorizada y detallada posible, especificando para las Secretarías de Educación Departamentales, todos los municipios que hacen parte de su jurisdicción y, a su vez, subdividiendo los municipios tanto certificados como no certificados, según aplique, en: **(i)** localidades, comunas o la categoría que corresponda, de conformidad con la división político-administrativa respectiva y/o, **(ii)** en áreas rural, rural alta, rural plana, urbana, cordillera, costa, etc.

De tal caso que, los aspirantes cuenten con la opción de seleccionar la Secretaría de Educación a la que desean presentarse, así como la zona, en la sección denominada “Selección Secretaría Educación” del Banex, de acuerdo a su disponibilidad real de desplazamiento.

Lo anterior, podría contribuir a mitigar la principal dificultad expuesta por las entidades territoriales certificadas, relativa a la no aceptación, el desistimiento o la renuncia a los cargos por parte del docente seleccionado, en virtud del lugar de ubicación del establecimiento educativo.

- 9.4. Incluir** en la página web del Banco de la Excelencia, advertencias para los aspirantes que se pretendan registrar, en cuanto a:
- (i)** las condiciones transitorias del cargo;
 - (ii)** la prohibición de inscribirse en el aplicativo para quienes gozan de nombramientos en provisionalidad o en propiedad vigentes;
 - (iii)** la importancia de aceptar el cargo en el evento de ser preseleccionado, a fin de no afectar el derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes de la zona a la que apliquen, con la no prestación del servicio educativo, igualmente respecto a,
 - (iv)** la suspensión en la plataforma por el término de 6 meses, que se establece a título de sanción, cuando el aspirante seleccionado no se presenta dentro del término establecido por la respectiva Secretaría de Educación para adelantar los



trámites conducentes al nombramiento, o no acredita los documentos que permitieron la valoración de los criterios de selección, o no acepta el cargo por el cual quedó selecto, y en sí,

(v) toda aquella información que sea pertinente y útil para evitar dilaciones en la selección del docente que suplirá la vacante definitiva reportada.

Esto, puesto que se considera que este espacio está siendo desaprovechado y podría potenciarse su uso en pro de una mayor efectividad del Banco de la Excelencia.

9.5. Adicionar el aparte de “TENGA EN CUENTA” de la página web del aplicativo, introduciendo enlaces a la normatividad que regula el Banex, a saber: el Decreto 490 de 2016, las Resoluciones 06312 y 19135 de 2016, y 16297 de 2017, expedidas por el Ministerio de Educación Nacional, en vista que sólo se encuentra un link para la Resolución 15683 de 2016, que establece el manual de funciones, requisitos y competencias para directivos docentes y docentes, del sistema especial de carrera docente, sin que ni siquiera se mencione que ésta fue adicionada por la Resolución 000253 de 15 de enero de 2019, ni mucho menos se adjunte un enlace para la misma.

Se memora, que es de vital importancia que el aspirante conozca las condiciones vigentes en las que está reglamentado el Banex, respecto a las inscripciones, los requisitos a reunir, los criterios de ponderación para clasificar a los candidatos, el trámite para el nombramiento, los títulos habilitantes para aplicar a los cargos y áreas, entre otros aspectos.

9.6. Determinar un número máximo de agendamientos a través del Banco de la Excelencia, para que una vez agotados, se dé paso a la provisión directa de la vacante definitiva, habida cuenta que no es viable sacrificar la prestación del servicio educativo anteponiendo trámites o procedimientos administrativos a través de un aplicativo como el Banex, cuando lo que debe primar es el interés superior de los niños, las niñas y los adolescentes del país en la garantía de su derecho fundamental a la educación.

9.7. Implementar estrategias o mecanismos para que el uso del Banco de la Excelencia sea más efectivo en vacantes definitivas de establecimientos educativos ubicados en zonas rurales o de difícil acceso.



- 9.8. Efectuar** las modificaciones a las que haya lugar en el aplicativo, las cuales tengan como finalidad contribuir a su mejoramiento, como por ejemplo, incluir más campos obligatorios (*) a diligenciar en la sección de “Datos Personales” (teléfono fijo adicional, teléfono celular adicional, teléfono de la oficina, email adicional), para que de esa forma se facilite la localización del aspirante preseleccionado, así como todos aquellos ajustes que se consideren pertinentes en aras de superar las dificultades expuestas por las 45 entidades territoriales certificadas mencionadas en la Tabla No. 1.

Ello, por cuanto el aplicativo denominado “Banco Nacional de la Excelencia” es una plataforma tecnológica, que puede estar sujeta a cambios y/o mejoras, según las necesidades que se presenten por parte de las Secretarías de Educación de las ETC que la utilizan diariamente.