



Bogotá, D.C., 13 de septiembre 2022

Señores:

ASOCIACIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN - ADE

JUNTA DIRECTIVA

Con destino a la Secretaría de Educación del Distrito

CC. Concejo de Bogotá

E.S.D.

Asunto: CONSIDERACIONES Y CRITERIOS INDISPENSABLES PARA UNA ADECUADA AMPLIACIÓN DE PLANTA TEMPORAL DE DOCENTES ORIENTADORES (AS) EN EL MARCO DEL PROYECTO 7463 Y PARA FORTALECIMIENTO DE LA ORIENTACIÓN ESCOLAR EN BOGOTÁ.

La Asociación Distrital de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación- ADE, celebra el avance en el cumplimiento de acuerdos ADE-SED en lo correspondiente al componente “1.5 Docentes orientadores” presentado en el pliego de peticiones de nuestra organización sindical en el año 2020 y de manera particular, a la búsqueda del acercamiento al “nombramiento de un docente orientador por cada 250 estudiantes de acuerdo con la Resolución 2340 de 5 de abril de 1974”. (Pliego de peticiones, ADE, pág 14, 2020). En especial, es importante exaltar el enfoque de derechos humanos, justicia escolar, transformación de relaciones de poder y construcción de Paz en el que se sustenta el proyecto.

Entendiendo que en esta vía y con base en el compromiso con la ciudad adquirido por la administración distrital para fortalecer la orientación escolar en las Instituciones Educativas se creó el Proyecto 7643 “Implementación del Programa integral de educación socioemocional, ciudadana y construcción de escuelas como territorios de paz en Bogotá D.C.” por medio del cual se vinculan de manera temporal 738 docentes orientadores(as), presentamos los que consideramos elementos indispensables a tener en cuenta en el proceso de vinculación, asignación y organización de toda la planta de personal del área de Orientación Escolar con el objeto de que los enfoques referidos trasciendan la fundamentación, sean coherentes y vivenciables en la realidad y práctica educativa.

El presente documento recoge los aportes de nuestro Comité de Docentes Orientadores(as) ADE, a partir de la experiencia cotidiana en las instituciones, la escucha y diálogo permanente con docentes del área de toda la ciudad, y la encuesta “Realidad de la relación técnica” realizada entre el 5 y 9 de septiembre de 2022 en la que participaron y dieron sus aportes 471 Docentes Orientadores(as) de toda la ciudad, correspondiente al 28% de la planta de personal activa que, de acuerdo con el decreto de creación publicado por la SED, es actualmente de 1.673 docentes orientadores(as) en Bogotá.



En el proceso de análisis se incluyó la lectura y revisión de los documentos anexos al proyecto de creación de los 538 empleos temporales a saber: “Exposición de motivos” y “Justificación técnica” por lo que se espera que estos puedan ser modificados a partir de los elementos que aquí se exponen con la intención que bajo el principio de participación se tenga en cuenta la voz de los docentes orientadores y la realidad de la orientación escolar en la toma de decisiones frente a las políticas nacionales y territoriales en el distrito capital con el compromiso de fortalecer la educación y la orientación escolar.

Los aportes se organizan en cinco retos de política pública en orientación escolar así.

Reto 1: Compromiso presupuestal para dar continuidad a los contratos de todos y los docentes orientadores(as) provisionales, y los nuevos 738 temporales vinculados por medio del proyecto #7643, con vigencia a 2023.

Reto 2: Fortalecer el principio de transparencia en la identificación y asignación de vacantes a cubrir en las instituciones, garantizando los derechos laborales de los docentes orientadores en proceso de traslado y quienes se quedaron sin asignación en 2022.

Reto 3: Bogotá debe avanzar hacia el alcance del único parámetro vigente de 250 estudiantes por docente orientador(a).

Reto 4. Los derechos orientadores(as) deben tener dedicación exclusiva a las funciones propias de su cargo.

Reto 5. El desarrollo socioemocional y el clima laboral de los trabajadores y trabajadoras de la educación, un indispensable para la materialización de la escuela como Territorio de Paz.

El equipo de trabajo ADE se encuentra atento a la información adicional para los fines expuestos:

Cordialmente. Comité de Docentes Orientadores-ADE



1. **COMPROMETERSE PRESUPUESTALMENTE CON LA CONTINUIDAD DE TODOS LOS DOCENTES ORIENTADORES PROVISIONALES Y LOS 738 TEMPORALES VINCULADOS POR MEDIO DEL PROYECTO # 7643, CON VIGENCIA AL 2023.**

El compromiso por vincular 738 docentes orientadores(as) para fortalecer la atención de estudiantes con riesgo psicosocial y consolidar prácticas pedagógicas dirigidas a la promoción de las capacidades ciudadanas y la prevención de situaciones críticas, es un importante avance en la política de educación integral para niños, niñas y adolescentes en Bogotá, de cara a la transformación de la Escuela Territorio de Paz. Sin embargo, para lograr este objetivo referente para el país, **se requiere que los contratos del personal actualmente vinculado en provisionalidad, temporales y los que se proyectan, tengan garantía de continuidad en el año 2023 y/o hasta que se hagan efectivas las 417 plazas y posterior lista de elegibles de Docentes Orientadores del Concurso de Méritos de la CNSC con miras a alcanzar el parámetro de la resolución 2340 de 1974.**

En este sentido, es preocupante lo descrito en el documento borrador proyectado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Secretaría de Educación del Distrito y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, donde establece que los contratos de los 200 Docentes Orientadores vinculados en el 2021 cuentan con prórroga hasta el 31 de diciembre de 2022. En igual sentido, se expresa en el “**Artículo 1. Crear quinientos treinta y ocho (538) empleos de docentes orientadores de carácter temporal, en la planta de docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación del Distrito, a partir de la fecha de expedición del presente Decreto y hasta el 31 de diciembre de 2022**”. (Subrayado propio).

Por lo anterior, se presume que el proyecto de creación hasta el momento no cuenta con una garantía de continuidad de los 738 empleos para el año 2023. De no tener continuidad, el despliegue institucional pierde todo sentido e impacto, dado que la función de los docentes orientadores se centra en el desarrollo de procesos de acompañamiento permanente que se ven afectados con la limitación de una contratación por tiempos cortos e inestables. ¿Cuál es entonces la sostenibilidad de estas vinculaciones en vigencias futuras? Adicionalmente, cabe recordar que dadas las actuales apuestas políticas y sociales del país, se busca estabilizar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos. Dichas mejoras se encuentran por fuera de las inequitativas condiciones derivadas de los contratos por prestación de servicios y temporales en las que la planta del magisterio ha venido creciendo, por lo que la SED tiene el reto de avanzar hacia la dignificación laboral en todos los niveles.



Bajo estos análisis, la ADE conmina a la Secretaría de Educación, y ésta a su vez a la Secretaría de Hacienda y el Concejo de Bogotá, para que **se aseguren los recursos en el presupuesto 2023 que permitan dar continuidad al contrato de los nuevos 738 docentes orientadores** ya que de no ser así no podrían bajo ninguna circunstancia garantizarse los alcances planteados en el Proyecto 7643: *“Implementación del Programa integral de educación socioemocional, ciudadana y construcción de escuelas como territorios de paz en Bogotá D.C.”*.

2. FORTALECER EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE VACANTES A CUBRIR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, GARANTIZANDO LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES ORIENTADORES EN PROCESO DE TRASLADO Y QUIENES SE QUEDARON SIN ASIGNACIÓN EN 2022.

Con base en las realidades institucionales y las condiciones actuales que en el marco de la Sindrome han transformado la escuela en un escenario donde urge la generación de acciones que permitan garantizar los derechos de niñas, niños y adolescentes, así como la consolidación de escuelas como territorios de paz y libres de discriminación, se requiere de la formación profesional, pero también de la experiencia de docentes orientadores que conozcan esta realidad, se comprometan en su transformación y se vinculen en la apuesta colectiva que solo es posible cuando existen condiciones idóneas de seguridad laboral, de un clima organizacional favorable en las instituciones educativas de identidad, y confianza en la política pública educativa. Desde esta mirada es de vital importancia tener en cuenta los siguientes aspectos de manera previa al proceso de vinculación de los nuevos 538 docentes orientadores:

2.1. Las Instituciones educativas junto con sus equipos de orientación identificarán las necesidades del contexto y de mejoramiento de relación técnica en cada sede teniendo en cuenta como criterio de relación técnica la Resolución 2340 del 5 de abril de 1974 del MEN que define en su artículo 1º: “para ejercer una mejor prestación del servicio de orientación y asesoría escolar, los establecimientos educativos oficiales contarán con un asesor por cada 250 estudiantes”, jornada y nivel, para establecer con criterios propios y pertinentes a las necesidades de servicio, las vacantes requeridas con el objetivo de alcanzar progresivamente el ajuste efectivo a dicha proporción.



2.2. Los rectores informarán a nivel central las plazas solicitadas, explicitando la jornada legal mañana, tarde, noche, única o fines de semana en las que se requiere la vacante. Esta asignación de jornada debe ser respetada una vez se vincule el docente .

Es necesario que la SED se comprometa en la verificación de que ningún docente está siendo objeto de alteración de horarios o jornadas laborales que no están contempladas en el sistema educativo. Para ello se propone que, de manera previa a la asignación de vacantes, esta se valide desde los colegios buscando con ello además de favorecer la relación técnica, impedir que los docentes orientadores asuman labores en dos sedes y/o en jornadas diferentes ya que este tipo de fragmentaciones limita igualmente la atención adecuada a la comunidad, generando dispersión en los procesos y desgaste profesional.

Esta acción de verificación y validación previa es importante, toda vez que de acuerdo con la encuesta, el 7% de los docentes orientadores manifiesta que no se cumple con su asignación de jornada legal y se encuentran sometidos a todo tipo de variaciones en respuesta a solicitudes de las rectorías que, en la mayoría de casos, no coinciden con la oferta para la cual aplicaron. Las modificaciones de jornada van desde asignación en horario “franja” para cubrir dobles jornadas, la rotación de sedes por jornada y la imposición de un horario mayor a las 6 horas presenciales, asunto que vulnera la jornada que cobija a los docentes orientadores de acuerdo con el artículo 2.4.6.3. del Decreto Nacional 1075 de 2015 modificado por el artículo 9 del Decreto Nacional 2105 de 2017, que establece que: “Los cargos docentes son de tres tipos: docentes de aula, docentes orientadores y docentes de apoyo pedagógico”.

En la dinámica institucional, esta práctica inadecuada, claramente está por fuera de la norma con la “nominación” de jornada global, desconociendo que dicha jornada por ley no existe y confundiéndose con la planta “global”, que hace referencia a la población que pueda ser atendida (preescolar, primaria, bachillerato o básica) y no al horario, jornada escolar o laboral.

Por lo anterior, es fundamental apropiarse a los rectores sobre el carácter **docente** del cargo docente orientador que, según lo dispuesto en el decreto 1075 de 2005 (artículo 2.3.5.6.1 y 2.4.6.3.3), supone que el respeto inherente a las condiciones y ejercicio de derechos laborales ha de obedecer al principio de igualdad que aplica sobre la jornada laboral de todos los docentes: 6 horas presenciales y 2 horas fuera de la IE para trabajo autónomo y actividades propias del cargo. Al respecto, la Directiva 50 de 2017 (resultado del acuerdo



entre FECODE y el gobierno nacional), clarifica el cumplimiento de dichas 6 horas presenciales para docentes orientadores.

El incumplimiento de dicha directiva que, al ser firmada por la Ministra de Educación Nacional adquiere fuerza de ley, evidencia un trato inequitativo que afecta los derechos de este sector de trabajadores de la educación.

Por tratarse de un acuerdo cobijado por los convenios con la OIT la directiva hace parte del bloque de constitucionalidad, es decir, está integrado jerárquicamente en el mismo nivel de la Constitución Nacional, norma de normas. Por ello, dicho acuerdo tiene superioridad jerárquica sobre una ley, decreto, resolución u otra norma inferior. El desconocimiento de este por parte de cualquier funcionario público o particular es por tanto desacato de la norma. En consecuencia, ningún rector tiene la potestad de exigir la permanencia de una o un docente orientador(a) más allá de ese límite legalmente establecido. **Los colegios donde se esté presentando está situación deben ser revisados y reorganizados velando por una distribución equitativa de la relación técnica, garantizando el respeto de la jornada laboral legal de todos los integrantes de la planta de personal, en especial, de los docentes orientadores que vienen recibiendo un trato desigual al respecto.**

2.3. La lista de colegios y jornadas donde se requieren las vacantes debe ser pública, y dada a conocer de manera prioritaria a los docentes orientadores que se encuentran esperando procesos de traslado por motivos de salud física o mental, negados por la inverosímil inexistencia de vacantes. En este caso, es importante que se revisen de manera detallada los casos de docentes que fueron entregados por rectores bajo el argumento no procedente, de “exceso de parámetro” y se encuentren ejerciendo labores de aula o que por la misma razón fueron desvinculados sin posibilidad de reubicación, desconociendo los procesos y la experiencia que en el ejercicio de su cargo han aportado.

2.4. Una vez reportadas las vacantes que se requieren y reasignados de manera prioritaria los docentes en los casos mencionados, se procederá a abrir el proceso de aplicación para integrar la planta temporal del proyecto 7643, estableciendo previamente y socializando con la ciudadanía los criterios de selección y puntuación requeridos en términos de experiencia y perfil profesional de los(as) candidatos(as).



2.5. Es indispensable que junto con la apertura del proceso de aplicación a la oferta de vacantes temporales se adjunten documentos con los siguientes elementos informativos:

- a. Listado completo de vacantes con especificación de jornada legal requerida para cada una.
- b. Adjunto normativo con relación a las funciones del docente orientador, manual de funciones, circular 010 de 2021, decreto de participación 293 de 2008, directorio de protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.
- c. Adjunto normativo con relación a tipos de cargo docente: Decreto 1278 de 2002, tabla salarial, Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, Ley 100 de 1993 sobre las excepciones (artículo 279 “El Sistema Integral de Seguridad Social”).
- d) En lo posible abrir un webinar informativo de preguntas para quienes quieran postularse.

Estos elementos anexos al aplicativo de vacantes favorecen la toma de decisión consciente del candidato pues le ubica en relación a las condiciones laborales, funciones, y compromiso con el cargo al cual está optando, lo que redundará en un mejor desempeño individual y colectivo de su labor en la institución educativa y en la política educativa.

3. BOGOTÁ DEBE AVANZAR HACIA EL ALCANCE DEL ÚNICO PARÁMETRO VIGENTE DE 250 ESTUDIANTES POR DOCENTE ORIENTADOR:

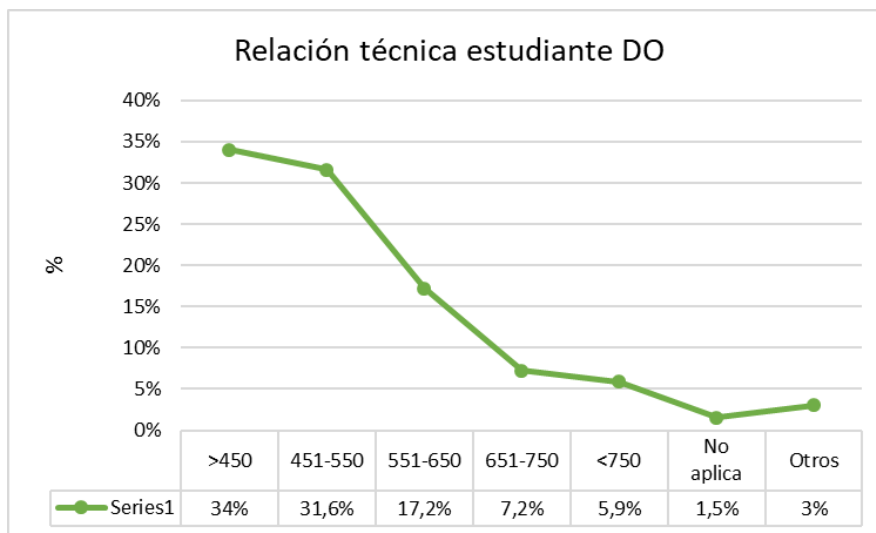
La SED debe tener claridad y dar claridad a rectores y comunidad educativa en referencia a que los docentes orientadores se encuentran exentos de parámetro de acuerdo con el artículo 12 del Decreto 3020 de 2002 y el artículo 2.4.6.1.2.5. del Decreto Nacional 1075 de 2015, modificado por el artículo 8 del Decreto Nacional 2105 de 2017 y, comprendiendo que a pesar de plantear en Bogotá una relación promedio de 1 docente por cada 650 estudiantes y para esta administración un avance hacia 1 docente por cada 350 estudiantes promedio, esta cifra aún es distante del único parámetro vigente proyectado en la Resolución 2340 de 1974 de 1/250 estudiantes/familias, relación proveniente de recomendaciones de la UNESCO. En secuencia, se hace necesario tener en cuenta que hasta tanto no se logre llegar al cumplimiento de esta recomendación en cada institución educativa se entenderá que el término “relación técnica estudiantes/Docentes Orientadores” en función de ello, no es consecuente con la aplicación de criterios como el “excedente de parámetro” para docentes orientadores. Por el contrario, las asignaciones deben contar con un criterio favorable y razonable con las necesidades del contexto **toda vez que, para**



lograr el parámetro referido en una matrícula cercana a los 763.000 estudiantes, se requiere una planta de personal aproximada de 3.050 docentes orientadores en Bogotá, de los cuales se contaría hasta ahora con 2.211, incluidos los 738 vinculados y a vincular por el proyecto 7643.



El documento “Exposición de Motivos” de la Secretaría de Educación del Distrito presenta un promedio de relación técnica actual de 1 docente orientador por cada 449 estudiantes, sin embargo, se debe tener en cuenta las características contextuales, de organización de sedes, jornadas, niveles y complejidad del entorno de cada institución educativa para establecer las cargas reales de esta relación técnica. Como complemento a la comprensión de la relación y carga laboral de los docentes orientadores, el equipo de la Asociación Distrital de Trabajadores(as) de la Educación ADE, encontró los siguientes hallazgos a partir de la encuesta referenciada al inicio de este documento así:



Gráfica No. 1 Relación técnica de los Docentes Orientadores(as) en Bogotá.
Fuente: Encuesta de la Comisión de Docente Orientadores ADE. Relación técnica de los DO vinculados a la SED- septiembre 2022.

- Solamente el 34% de las respuestas indican que se cumple en su caso con la “relación técnica” actual anunciada por la SED, es decir, 450 o menos estudiantes.
- El 66% de los docentes orientadores exceden la relación técnica expresada por la SED. Dentro de este porcentaje, un 31,6% de docentes orientadores encuestados está a cargo de entre 451-550 estudiantes, un 17,2% indica responsabilidad de 551 a 650 y, de forma alarmante, el 13,1% tiene a su cargo más de 650 o 750 estudiantes, situación de gravedad que refleja no solo el desborde laboral y emocional de estos docentes que en muchos casos se deriva en afectación a su salud mental (55



de los docentes orientadores encuestados reportan seguimiento en Medicina Laboral por Salud Mental, Estrés y Acoso) sino la inherente falta de oportunidad y calidad de la atención que se brinda a los estudiantes y sus familias. Una relación técnica de este tamaño vulnera y limita el acceso del derecho a la orientación individual de los estudiantes.

- c) Mientras tanto un 4,5 % de docentes orientadores refiere no tener estudiantes a cargo, en relación a la atención individual-familiar por riesgo psicosocial. Por falta de claridad previa en las funciones y condiciones laborales, algunos profesionales vinculados mediante la planta temporal del proyecto 7643, vienen realizando solamente actividades grupales, desarrollo de talleres y otras acciones que incluso no son propias del cargo de docente orientador para el que fueron contratados. Lo anterior, puede leerse como un indicativo de que los procesos de inducción y/o vinculación presentaron vacíos y confusiones y refleja igualmente que el aumento de planta de personal no es garantía de una disminución del parámetro si no se hace efectiva la redistribución de grupos de estudiantes entre la cantidad total de docentes orientadores, asunto que es de vital importancia corregir de cara a la vinculación de los nuevos 738 empleos.

Por último, es fundamental exaltar lo recomendado en los hallazgos del “Informe Final de la Comisión de la Verdad” que, en el componente educación, señala la necesidad de: **“Garantizar la presencia de orientadores y orientadoras en las instituciones educativas** en sus diferentes sedes cuando sea el caso y formarlos permanentemente de manera que en desarrollo de su labor puedan abordar adecuadamente enfoques como el de derechos humanos, de género y de las mujeres”. Bajo esta perspectiva, es natural comprender que en la construcción de las Escuelas como Territorios de Paz, la orientación escolar ocupa un lugar determinante por lo que se debe acoger adicionalmente a la búsqueda del parámetro, los criterios asociados a las necesidades de servicio en cada comunidad educativa dadas las cualidades y características del contexto, más allá de las medidas técnicas. En la misma perspectiva al atender las poblaciones más vulnerables, incorporando enfoque diferencial, inclusivo y de género se hace necesario tener en cuenta el ajuste de relación técnica, en zonas rurales, de difícil acceso, con población víctima de conflicto armado, migrante y otras circunstancias sociales presentes en los territorios de la ciudad.



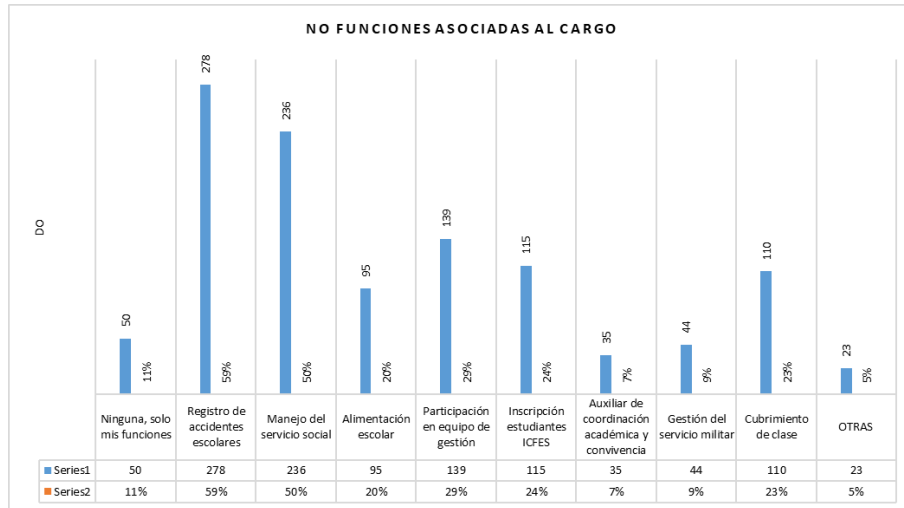
4. LOS DOCENTES ORIENTADORES(AS) DEBEN TENER DEDICACIÓN EXCLUSIVA A LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU CARGO.

Todos los docentes orientadores deben tener las mismas condiciones laborales en el marco de sus funciones, es decir, aquellos que ya se encuentran laborando al interior de las Instituciones Educativas y todos los que lleguen, independientemente de la proyección presupuestal de la que provenga su salario, son sujetos en igualdad a lo establecido en el *“Manual de funciones, requisitos y competencias para directivos docentes y docentes” (Resolución 3842 de 2022)*.

Importante señalar que en dichas funciones es prioritaria la atención individual de casos remitidos por riesgos psicosociales teniendo presente que esta atención individualizada es extensiva a la familia y cuidadores de los estudiantes, por lo cual se debe generar una distribución de los y las docentes orientadores a vincular, acorde a la magnitud y proporción de riesgos recurrentes al interior de las instituciones. Igualmente es fundamental el trabajo en equipo y la formación permanente para el desarrollo de proyectos pedagógicos de orientación escolar para la promoción de la salud mental y la prevención de factores de riesgo.

Lamentablemente, ha sucedido de manera histórica que en algunas instituciones por desconocimiento (aparente) de las funciones de los Docentes Orientadores y de la transición del carácter docente, se le han asignado otras acciones que no corresponden a la naturaleza del cargo. Desde esta perspectiva, es necesario anotar que pese a que se cuente con una disminución de la relación técnica, uno de los factores que limita la atención oportuna a la comunidad educativa es la extralimitación de funciones inducida en muchas ocasiones por los equipos directivos y por el mismo nivel central.

La encuesta realizada por la ADE, refleja que sólo el 11% de las personas se dedica de manera exclusiva al cumplimiento de funciones para las que fue contratado, mientras que a 421 docentes orientadores/as, es decir, al 89% se le encargan diversas tareas adicionales a su cargo, usualmente actividades institucionales de tipo administrativo u operativo, induciendo a los docentes orientadores a una extralimitación de sus funciones (Código Penal Artículo 428. Abuso de la función pública).



Gráfica No. 2 No funciones asociadas al cargo de los Docentes Orientadores(as) en Bogotá.
Fuente: Encuesta de la Comisión de Docente Orientadores ADE. Relación técnica del parámetro de los DO vinculados a la SED- septiembre 2022.

El registro de accidentes escolares ocupa el primer lugar de tareas no propias con un 59%. Esto demuestra que en muchas instituciones no se sigue el proceso referido en la ruta de accidentalidad en la que es claro que la gestión de accidentes y su respectivo registro corresponde al primer respondiente, pero lo más preocupante es que la propia SED confunda el reporte administrativo de un accidente escolar con la atención y registro de una situación de riesgo psicosocial como ha sido expresado erróneamente por algunos de los funcionarios del programa RÍO-P en procesos de formación. En tal sentido se exige al nivel central generar una directriz explícita a sus funcionarios y rectores aclarando que el registro de accidentes, pese a pertenecer a un mismo sistema informativo, es una acción que puede registrar cualquier integrante del cuerpo docente, directivo o administrativo accediendo con claves diferenciadas a la plataforma. La SED está igualmente en mora, por generar un sistema de registro diferente al actual sistema de alertas.

El manejo de servicio social, que ocupa el segundo lugar con el 50%, es igualmente una de las labores que no corresponden a las funciones del docente orientador y que en particular generan una alta demanda de tiempo, atención logística y gestión, máxime cuando en la mayoría de colegios este “servicio” prestado por estudiantes se asocia a la distribución de alimentos que terminan involucrando por sustracción de materia al docente orientador en los procesos de alimentación escolar y otras tareas puntuales con poco saldo pedagógico, sumado al control continuo de asistencias de estudiantes, asignación de labores, y expedición de certificados, cuyos procesos son de tipo administrativo.



Por otra parte, la participación en acciones de coordinación y secretaría del Programa de Alimentación Escolar (PAE) es referida por el 20%. Dentro de ellas, la gestión, recepción, conteo, manipulación, distribución, supervisión de refrigerios y comedor escolar, o el liderazgo en comités y proyectos de alimentación escolar, son acciones que además de limitar el trabajo propio, afectan el clima laboral. Si bien ha sido muy importante la vinculación del personal operativo para la distribución de alimentos, aún persisten problemáticas relacionadas con la responsabilidad del programa PAE que insistimos no debe ser responsabilidad de ningún docente orientador.

Es importante aclarar que ni el Manual de Funciones ni las resoluciones del PAE asignan a los docentes orientadores estas funciones pues desde allí se comprende que no se corresponde con la naturaleza del cargo en tanto se observa que estas asignaciones obedecen a la necesidad de los rectores por dar cumplimiento a responsabilidades institucionales, pero desconociendo la importancia de que los orientadores se dediquen de manera exclusiva a su objeto contractual.

En relación a labores que se asocian al componente directivo y de administración educativa, que tampoco son parte de la esencia la orientación escolar, se encuentran la participación en equipos de gestión 29%, la asistencia a labores de coordinación académica y coordinación de convivencia 7% , inscripción al ICFES 24.1% y cubrimiento reiterado de clases por ausencia de docentes de aula 23%, gestión de servicio militar 9% y otras varias actividades, que no corresponden al carácter pedagógico del docente orientador.

Estas cifras son expresión de la gran distorsión que las instituciones educativas manejan respecto del sentido de la orientación escolar y el carácter docente del cargo, pero en especial del déficit de personal operativo-administrativo del que adolecen las instituciones para la adecuada implementación de planes y proyectos no pedagógicos. Esta ausencia hace que se desplacen responsabilidades aisladas sobre los docentes orientadores que en suma pueden ser tres, cuatro o más funciones adicionales, que juntas generan exceso de labores, sobrecarga laboral en su jornada, extensión de la misma, produciendo síntomas del Síndrome de Agotamiento Profesional que por ende, afectan a la atención psicosocial oportuna y de calidad para los niños, las niñas y sus familias, y el desarrollo de acciones pedagógicas de prevención y promoción en los temas que son de su dominio.

Tan erróneamente naturalizadas están éstas labores, que la misma SED incurre en desconocimiento y contradicción, cuando en su anexo de Justificación Técnica afirma: “Por su parte, entender que el docente orientador escolar se encuentra vinculado a actividades adicionales dentro del establecimiento educativo que desbordan su capacidad como lo son, procesos ICFES, Servicio Militar, escuelas de padres, madres y cuidadores, entre otras, la



vinculación de personal permitiría poder fortalecer las diversas tareas que se desempeñan desde esta área, asegurando así procesos de acompañamiento integrales para todos y todas las estudiantes del distrito". (Justificación técnica para la creación de la planta temporal de 538 nuevos docentes orientadores a la Secretaría de Educación del Distrito, página 12, año 2022).

En el sentido de lo referido, **se solicita a la SED modificar el borrador de documento de Justificación, eliminando de su contenido el argumento y tareas que se subrayan ya que estas NO hacen parte del sentido de la orientación escolar y exponerlo de esta manera en un insumo técnico, no corresponde legalmente a la definición del cargo, confunde a rectores y docentes en los objetivos del mismo, genera detrimento de la labor, el clima laboral y del proyecto que se busca justificar.**

Adicionalmente se exhorta a incluir en la sección de "Fundamentos Jurídico" del proyecto de decreto, la advertencia contenida en el oficio 34100-18281 del 17 de Agosto de 2006, en el que la Contraloría General de la Nación pronunció a este respecto y textualmente así: "Las IED no están dando cumplimiento adecuado a la función de Orientación Escolar que establecen las normas señaladas para tal efecto, que debe atender el personal asignado, el cual adicionalmente viene adelantando actividades administrativas como el control de transporte escolar, complementos nutricionales no dando cumplimiento a la directriz impartida por el Secretario de Educación sobre el tema... y que pone en peligro la administración de importantes recursos del presupuesto asignados a estos centros docentes,... de no tomarse acciones oportunas al respecto podrían generar un daño patrimonial al Distrito aunado a las consiguientes responsabilidades a que haya lugar."

En el mismo sentido, debe ser incluido lo mencionado en la circular 010 de 2021 emitida por la SED reforzando así lo indicado en el parágrafo del artículo 2.2.1.1.4 del Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública que señala: "A quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuarse ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de los mismos de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004".

En relación al proceso de vinculación de la planta temporal y la ratificación de la planta definitiva es indispensable para alcanzar lo establecido en el proyecto de creación y en la política pública educativa respecto de la orientación escolar, tener en cuenta lo siguiente:



a) El trato desigual entre planta provisional y planta definitiva ha desencadenado al interior de las instituciones educativas dificultades laborales que incluso conllevan casos de discriminación y hostigamiento, detonan afectaciones severas en la Salud Mental de los docentes orientadores incurriendo en presuntas situaciones de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006 y/o extralimitación de funciones acorde al Concepto 228441 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la mayoría de los casos no abordados con celeridad e imparcialidad. **Estás situaciones son prevenibles en tanto la SED brinde lineamientos muy claros a todos los funcionarios directivos en sus niveles distrital, local e institucional de tal manera que se impida la desvirtuación de funciones y del carácter docente de los docentes orientadores.**

b. Lo establecido mediante la circular 010 de 2021 en relación al respeto por la dedicación de los docentes orientadores a sus funciones debe ser ratificado, valorado y/o corregido según sea el caso, en un **proceso de identificación y revisión de aquellos colegios en los que se están asignando no funciones, jornadas no legales y exigencia de cumplimiento de 8 horas.**

c) El recientemente modificado Manual de Funciones Resolución 03842 del 18 de marzo de 2022 en su numeral 2.2 “Cargo Docente Orientador” y 2.2 “Funciones” debe ser incluido en la revisión, toda vez que a pesar de generar mayores claridades en algunas responsabilidades del docente orientador, presenta también algunas imprecisiones o ambigüedades que deben ser clarificadas y aplicadas a nivel distrital en pro de evitar la desvirtuación práctica de dichas funciones tales como:

*La participación en los comités internos de trabajo a los que se refiere el numeral 4, deben ser sólo aquellos en los que sea explícita la relación con el cargo de docente orientador. Esta participación debe igualmente ser concertada con el trabajador teniendo en cuenta, entre otras razones, que no exceda los horarios laborales o sobrecargas que limitan los demás procesos que desarrolla.

* La participación en los espacios, instancias y procesos que respondan al fortalecimiento de capacidades de los docentes orientadores que se expresa en el numeral 5, para el caso de Bogotá, se organizan principalmente en las Mesas Locales reguladas por el decreto 293 de 2008, en el que se convoca mensualmente a los orientadores en pleno y no en representación por institución por lo cual y siendo un espacio de vital importancia que hace parte de la jornada laboral y las funciones, para el objetivo en mención, **se solicita a la SED verificar en cada colegio de la ciudad el cumplimiento de lo dispuesto adicionalmente en la circular 010 de 2021 al respecto de la participación en mesas locales.**



En igual sentido y como expresión de dicha participación, es indispensable garantizar la presencia activa, completa, presencial y armónica de toda la planta de personal de docentes orientadores durante los dos días que se ha establecido para el desarrollo anual del Congreso Distrital de Docentes Orientadores, co-liderado por los y las representantes de la Mesa Distrital.

* La activación oportuna del sistema de alertas tempranas y las estrategias para la prevención, promoción, atención y seguimiento a las que se refiere en numeral 9, deben ser entendidas y limitadas a situaciones de riesgo psicosocial de los estudiantes y no de manera genérica a situaciones de convivencia escolar y/o accidentes entre otras, en cuyos casos la atención y activación recae sobre otros actores en correspondencia de sus cargos.

c) Con el fin de actualizar y armonizar lo ampliamente expresado se requiere modificar la Resolución 2092 de 2015 “Por la cual se establecen directrices para el funcionamiento de la Tienda Escolar de los Colegio Oficiales del Distrito Capital”, en la que de manera totalmente descontextualizada se enuncia al docente orientador como integrante del Comité de veeduría a la Tienda Escolar y, más grave aún, le asigna el rol de la secretaria técnica, lo cual claramente no es compatible con el carácter docente ni con las funciones del cargo.

d) Como se ha planteado, una de la principales razones por la que se le asigna al docente orientador hacerse cargo de otras actividades es la alta cantidad de responsabilidades que se han venido exigiendo a las instituciones educativas en cabeza de sus rectores, pero sin la provisión del personal suficiente para que la implementación de lineamientos lo cual genera sobrecarga laboral de directivos, docentes de aula, de inclusión y administrativos. En ese entendimiento y para el caso de Bogotá, los parámetros de los que habla el Decreto 3020 del 10 de diciembre de 2002 son obsoletos frente a las necesidades de la ciudad por lo que se insta a la SED para plantear ajustes que en coordinación con el MEN y el Congreso de la República deriven en mejores relación técnicas para cada cargo, incluido el personal operativo PAE y personal administrativo asignado en las instituciones.

Asimismo, fortalecer el rol del personal de apoyo en salud que se encuentra en las IED, dando apertura al ejercicio de funciones relacionadas con su especialidad como lo son el manejo de afectaciones en salud física, atención y trámite de accidentes escolares ya que generalmente y como lo indica el balance del Sistema de Alertas, la accidentalidad es recurrente y no se cuenta con el personal que pueda atender el proceso de manera adecuada realizando el respectivo reporte al Sistema de Alertas para su seguimiento y devolución de dineros según la póliza estudiantil.



5. EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESCUELA TERRITORIO DE PAZ, EL DESARROLLO SOCIOEMOCIONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN DEBEN OCUPAR UN LUGAR CENTRAL.

Desde la organización sindical ADE, reconocemos positivamente la fundamentación conceptual sobre la que obra la Secretaría de Educación del Distrito (SED), la Subsecretaría de Integración Interinstitucional (SII), específicamente la Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales (DPRI), de cara a fortalecer la **educación socioemocional, ciudadana y construcción de escuelas como territorios de paz**, como potenciadoras de cambios estructurales en educación y acogemos las cinco problemáticas que desde allí se plantean:

1. *Currículos que priorizan el saber (conocimientos académicos) sobre la formación del ser (educación socioemocional y ciudadana).*
2. *Prácticas escolares descontextualizadas, limitadas al aula y basadas en relaciones jerárquicas de poder.*
3. *Dinámicas institucionales, locales y entornos que complejizan la convivencia escolar.*
4. *Relaciones basadas en el miedo y la desconfianza impidiendo el reconocimiento de la verdad, el perdón y la reconciliación como principios para la construcción de paz en las escuelas.*
5. *Participación ciudadana limitada a la representación y el marco normativo, con poca incidencia en la transformación de realidades cotidianas y en la política pública educativa”.*

Sin embargo, es nuestra responsabilidad política y social advertir la necesidad de que estos planteamientos, trasciendan el discurso y sean llevados de manera real a la dinámica de las instituciones educativas donde el fortalecimiento del desarrollo socioemocional inicie en el reconocimiento de las realidades pedagógicas, laborales y humanas de quienes tienen el deber de liderar la transformación educativa en Bogotá; ellos y ellas son sus directivos, docentes de aula, docentes de apoyo a la inclusión, docentes orientadores(as), personal administrativo y personal operativo. ***Sin la inclusión del sujeto maestro(as) como primer territorio de paz y bienestar socioemocional no será posible la transformación curricular hacia la paz.***

En este sentido, se plantean a continuación los siguientes elementos de lectura crítica frente a los fundamentos del proyecto:



5.1 Transformación de las relaciones de poder para un clima laboral y una salud mental potenciadores de la paz. Democratización real de la escuela.

Desde el epicentro del hecho educativo llamado “escuela”, se hace necesario reconocer cómo en ella se develan relaciones de poder no solamente en el vínculo docente-estudiante, escuela-familia, sino también en el vínculo directivo-docente y docente-docente en el que se tejen valiosos afectos, pero también diversidad de conflictos en razón de la labor educativa, que generalmente derivan en relaciones de tensión y desarmonía que afectan la salud mental del gremio y recaen en la baja autoestima pedagógica, síntoma de un clima laboral adverso para la anhelada transformación.

Es común en la narrativas de los docentes orientadores(as) y de los docentes en general la sensación de agotamiento a causa del exceso de trabajo, la percepción del poco reconocimiento de la labor y, en particular, la inconformidad con el sentido exceso de poder de algunos superiores jerárquicos originado en el desconocimiento de éstos del valor del trabajo docente y sus derechos laborales ante el cual los maestros(as) afectados suelen guardar silencio y aceptar con temor las extralimitaciones y abusos para evitar ser lastimados en su persona o en sus condiciones laborales y continuidad o reaccionan de manera confrontativa a tal dinámica laboral.

Si bien, el conflicto hace parte de la vida, y este se encuentra presente en las relaciones entre docentes, no es desconocida, la gran dificultad que se marca en las relaciones jerárquicas. En general, los docentes no encuentran mecanismos para ser escuchados de manera neutral por las instancias para dirimir los conflictos con sus superiores tales como los comités de conciliación; en los casos donde el conflicto se torna destructivo, o se presume acoso laboral, suele darse el traslado individual del docente involucrado, mientras el origen estructural de los mismos no se transforma, dejando a su paso una huella emocional significativa y pedagógicamente lesiva.

Mientras esta condición se siga dando, será imposible alcanzar dentro de las IED una de las premisas de la SED **“Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación”**. Se insta entonces a la SED para generar estrategias que permitan:

- Identificar, afrontar y tramitar objetivamente los casos de conflicto entre directivos y docentes, en especial, donde se vislumbre el exceso de poder como una de las causas realizando así estudios de caso institucional.
- Convertir las encuestas de riesgo psicosocial laboral y clima escolar en indicadores que permitan identificar conflictos institucionales e intervenir en ellos de manera sistemática y no solamente



talleres de bienestar socioemocional que se limitan a ofrecer técnicas individuales cuando las causas de malestar son estructurales.

- Articular los informes de atención en salud mental de las entidades prestadoras de la salud de la EPS cruzando variables por colegio.
- Capacitar de manera universal a las instancias de gobierno escolar con el fin de fortalecer los procesos de análisis, debate institucional y toma de decisiones democráticas.

“El reconocimiento de la salud mental del magisterio, primer eslabón para la “integración curricular de la educación socioemocional y ciudadana”.

5.2 La participación de los docentes orientadores(as) en los procesos de análisis de la realidad escolar y la formulación de política educativa son un derecho-deber que en aras de las prácticas democráticas debe promover y garantizar la SED.

La orientación escolar, por su características y la formación interdisciplinar de los docentes que la ejercen tiene un potencial pedagógico que permite conocer cada institución educativa y las formas en que las políticas públicas se territorializan. De allí que, fomentar la participación de los docentes orientadores, permite fortalecer, retroalimentar y crear lineamientos acordes a las dinámicas educativas y sociales de la ciudad. Por ello es fundamental que se entiendan los espacios de participación como una ganancia para la educación en Bogotá. Hacemos un llamado a la SED para no restringir los recursos económicos, físicos y humanos que permiten a los docentes hacer aportes significativos:

- a. Se debe garantizar los recursos para el desarrollo del Congreso Anual de Orientación Escolar por parte de la Secretaría de Educación. El congreso es un espacio que lleva 10 años de desarrollo realizado en mínimo dos días continuos presenciales para la totalidad de los docentes orientadores contratados. Este proceso es parte de las dinámicas de formación, diálogo e intercambio de experiencias entre docentes orientadores con la participación de representantes de diferentes sectores de trabajadores de la educación.
- b. La Secretaría de Educación del Distrito deberá facilitar de manera oportuna, por lo menos, una semana antes los permisos sindicales para la participación de los docentes orientadores en el Encuentro Distrital de Docentes Orientadores ADE que se realiza una vez al año en donde se discute y se aporta a la política educativa de Bogotá.
- c. Verificar el cumplimiento en la circular 010 de 2021, en materia de participación en mesas locales de orientación al igual que proteger los derechos de participación sindical de los docentes orientadores y docentes en general.



- d. Velar por el respeto de la autonomía de cátedra y profesional que asiste a los docentes orientadores que se refleja en los Planes Pedagógicos de Orientación Escolar (POA), que se construyen a partir de la lectura de realidad socioeconómica y psicopedagógica que realizan los equipos de orientación.

5.2 Formación y capacitación universal para rectores, coordinadores y docentes orientadores en los componentes y enfoques asociados a la Escuela Territorio de Paz.

Desde el nacimiento de la Constitución Política de Colombia en 1991, la educación se traza como horizonte el reconocimiento del estado social de derecho. Con base en el proceso de paz colombiano se definen nuevos derroteros para el proceso de enseñanza-aprendizaje encausado hacia la formación integral de los y las estudiantes a quienes se les reconoce como sujetos de derecho.

En este marco, la SED presenta como horizonte educativo, la transformación de un currículo que prioriza la formación del ser (educación socioemocional y ciudadana) sobre currículos basados solamente en el conocimiento académico. Los docentes orientadores por la misionalidad de su cargo y su formación académica son aliados pedagógicos para la incorporación de estas transformaciones. Sin embargo, el trabajo comprometido en la generación de estas rupturas es motivo de tensiones constantes con los actores educativos que sostienen aún una educación basada en principios netamente conductuales, academicistas y gerenciales, sin equilibrio entre las nuevas corrientes.

Transitar, por ejemplo, de la aplicación de norma punitiva a la justicia restaurativa, son dinámicas de alta conflictividad institucional. Transitar de la homogenización del aprendizaje cognitivo a la pluralidad y reconocimiento emocional como parte del proceso, son cambios de difícil manejo. De una enseñanza de saber, a una enseñanza que reconoce la diversidad, los derechos humanos, sexuales y reproductivos, son transformaciones que requieren la formación de todos los actores educativos, principalmente de quienes tienen bajo su responsabilidad la dirección del horizonte institucional. No basta entonces con la formación a docentes orientadores. Las transformaciones **requieren que los enfoque de género, derechos humanos, justicia escolar restaurativa, capacidades humanas y socioemocionales, construcción de paz, entre otros, sean parte de la formación mínima para el desempeño de coordinadores y rectores, de tal forma que las escuelas hablen en un lenguaje común y hacia mismos objetivos, de lo contrario solo tendremos una escuela en conflicto permanente.**



Dentro de los temas a trabajar para equipos directivos, es de vital importancia que se conozca de manera profunda el sentido y funciones del docente orientador, los enfoques de derecho que cobijan el cargo, los detalles e implicaciones del mismo, los datos de salud mental en docentes orientadores, entre otros temas, para generar un proceso de empatía y comprensión de la labor y, en particular, una formación en estilos de liderazgo, comunicación asertiva, manejo de conflictos al interior del trabajo y, puntualmente, en el decreto que permita prevenir prácticas de acoso laboral.

En cuanto a docentes orientadores se debe destacar que la administración actual no ha realizado procesos universales de capacitación para docentes orientadores siendo estos indispensables para fortalecer la actualización permanente y apropiación de los enfoques y metodologías vigentes. Los procesos de inducción y reinducción como parte del Programa General de Salud y Seguridad en el Trabajo requieren ser incorporados para los 2.211 docentes orientadores provisionales y de planta que harán parte de la planta de personal enfatizando el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo y contando con la participación activa de la comisión de docentes orientadores ADE y representantes de la Mesa Distrital de Docentes Orientadores(as).

5.3. Reconocimiento de la realidad desde la perspectiva sistémica.

Si bien el sustento problemático y de recurrencia de riesgos psicosociales sobre los que se basa el proyecto de creación de 538 empleos temporales es el Sistema de Alertas Tempranas, es importante reconocer que las afectaciones socioemocionales de los y las estudiantes son mucho más amplias de aquellas contenida en dicha plataforma pues allí se reportan aquellas que requieren de la intervención de un equipo externo a la IED (en general).

Sin embargo, en el acercamiento a la realidad educativa, es necesario resaltar que la mayoría de eventos que son objeto de atención por parte de orientación no son susceptibles de registro en plataforma y son esas intervenciones psicopedagógicas de carácter preventivo las que mayor recurrencia tienen: la dedicación de escucha y la construcción de herramientas psicosociales que se tejen con el estudiante y su familia, el seguimiento y acompañamiento que ofrece el docente orientador(a) son elementos que sostienen en muchos casos la vida de los niños, niñas y adolescentes y se presentan como factor de protección ante la diversidad de riesgos.

De acuerdo con la encuesta realizada, los docentes orientadores presentan una demanda individual de entre 80 y 200 casos cada año de los cuales solo un porcentaje de situaciones son aplicables al sistema de alertas dentro de un proceso de seguimiento en que se debe priorizar la atención de acuerdo al nivel de afectación psicosocial y cuyo acompañamiento es constante,



además de las acciones de promoción y prevención en las aulas de clase, familias, docentes y demás comunidad que suponen.

En relación a lo anterior, se propone:

Avanzar en la adquisición y creación de un software que permita llevar un registro pormenorizado de la atención, seguimiento y cierre de las actuaciones realizadas por la transversalización de la atención interinstitucional. .

- a. Lo anterior permitirá ser un insumo contundente para la priorización real de acciones de promoción y prevención dentro de los planes operativos anuales de orientación escolar.
- b. Elevar el status del sistema y se configure como un elemento clave u soporte para la gestión de conocimiento y sus datos estadísticos sean consistentes para la producción de proyectos de intervención y de investigaciones.
- c. Fortalecer que las rutas de atención tengan espacios que integren representación sindical, así como establecer las acciones de protección de datos personales de quienes realizan los reportes respectivos pues se pone en riesgo de manera constante la seguridad de los mismos.
- d. Instar el cumplimiento de la responsabilidad de los rectores en el marco de los protocolos de convivencia escolar donde se establece el reporte oficial a entidades externas.
- e. Diferenciar las situaciones de riesgo psicosocial de las situaciones de convivencia escolar, que si bien pueden tener una conexión, el abordaje institucional y pedagógico se dan de maneras diferenciadas y, en estas últimas, la atención del docente orientador es una parte, pero no exclusiva, en tanto la convivencia escolar es responsabilidad de diferentes actores educativos.

“Nuestra presencia en las instituciones educativas tiene un sentido: Poner a disposición nuestro saber científico, social y pedagógico, para la transformación de la educación; contribuimos a la garantía de derechos y fortalecimiento de capacidades humanas de la comunidad educativa, en el camino hacia una sociedad más humana, justa, democrática y en paz.” (La orientación escolar, un derecho de toda la comunidad) TFC, 2018.