Abril 19 de 2023

Señores

Junta directiva ADE

Fraternal saludo

A continuación, el equipo del CEID presenta a ustedes la síntesis de los aportes sobre los debates del estatuto, fruto de la jornada del pasado 15 de marzo a partir de la guía aprobada para tal fin y de los acuerdos con la SED para realizarse.

Es necesario informarles que la jornada presentó dificultades para realizarse en todos los colegios a pesar de lo acordado y de lo planeado para tres horas, pues se presentaron opiniones tan solo de 22 instituciones del Distrito.

Sin embargo, lo expuesto permite recoger ideas valiosas para fortalecer la propuesta de estatuto y por ende para ser anexadas al documento propuesto por la asamblea de delegados (as) como.

Agradecemos su atención.

Atentamente

Juan Carlos Jaime

Director CEID

Carlos Munévar

Secretario CEID

SINTESIS DE APORTES DE LOS COLEGIOS QUE ENVIARON INFORMACIÓN EN EL MARCO DE JORNADA PEDAGÓGICA DE MARZO A LOS EJES DE: INGRESO, PERMANENCIA, ASCENSO, EVALUACION. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS (REGIMEN ESPECIAL), RETIRO Y OTROS APORTES

A continuación, se plantean las consideraciones más recurrentes por parte de los docentes de Bogotá en el ejercicio desarrollado el pasado 15 y 16 de marzo de 2023, en el marco de las jornadas de convivencia a nivel distrital y en el cual se generó un espacio para el estudio de la propuesta de estatuto único, planteado por la Federación Colombiana de Educadores (FECODE).

EJE	APORTES
INGRESO	1. Concurso de méritos: • Garantizar el acceso al sistema educativo mediante concurso público de méritos máximo cada dos años, teniendo en cuenta el tiempo de quienes están por ser nombrados de concursos anteriores. • Darle prioridad (puntuación) a los docentes que pertenecen a las regiones. • Los costos de los pines de la prueba de ingreso deben ser menores.
	2. Pruebas de ingreso: • Dentro de la construcción de las pruebas, se debe tener en cuenta para su construcción a las universidades que históricamente se han enfocado en la formación de licenciados. • El concurso docente se debe centrarse en la evaluación de competencias pedagógicas. • Idoneidad de los docentes a través de una prueba psicológica, a través de la cual se demuestre vocación, interés y pasión por la labor. Que los aspirantes demuestren por lo menos un año de practica en su labor como docentes
	3. Cargos:

	• Se debe garantizar permanentemente disponibilidad de aspirantes en todas las áreas y cargos con el fin de garantizar la provisión de vacantes en cualquier nivel. • Tener en cuenta en los concursos a: docentes de apoyo, docentes de educación especial, docentes de inclusión y docentes por proyectos (áreas técnicas). • Es indispensable que no se creen nuevos cargos de directivos docentes como: vicerrector, director de núcleo y supervisor. En vez de esto reducir los parámetros de coordinador por número de estudiantes de 500 a 300. • Por cada Coordinador exista un máximo de 400 estudiantes. • Por cada Orientador exista un máximo de 300 estudiantes. • Un coordinador administrativo para cada colegio • Un terapeuta ocupacional y otro del lenguaje por cada 500 estudiantes • Un Vicerrector en colegios con más de 3000 estudiantes • Proponer, que quien desee ascender en cargos directivos, o desee ser directivo docente, haya tenido experiencia en aula, mínimo de un período de cinco años. • Se debe especificar los perfiles y en lugar de crear más perfiles directivos se debe contratar más docentes directivos en tanto coordinadores (crear perfiles específicos de coordinadores en académicos y convivenciales) y rectores. • Debe crearse un perfil para educación especial (no debe quedarse en el discurso de la inclusión que sobrecarga laboralmente), este perfil debe estar discriminado por áreas también tales como sordos, ciegos, discapacidades cognitivas, trastornos. Y permitir que licenciados y profesionales de cualquier área que tengan estudios y conocimiento respecto al trabajo con esta población. • Establecer los traslados por ubicación, teniendo en cuenta el lugar de residencia del docente.
	4. Quiénes Ingresan: • El ingreso a la carrera docente debe estar limitado solamente a normalistas y licenciados en cualquier área de la educación, para rescatar el valor social del docente requisitos mínimos e inscripción los perfiles que pueden presentarse al momento del examen teniendo en cuenta únicamente profesiones a fines con educación.
	5. Requisitos para profesionales no licenciados: • Haber ejercido como docente y/obtener formación posgradual afín a la educación. • Los profesionales no licenciados deben aportar los títulos de especialización, maestría y/o doctorado en educación, pedagogía o didáctica de su ciencia para poder ser nombrado; la excepción a esto, seria

	solo la contratación para los proyectos de énfasis institucionales y/o temporales de la SED. Para los proyectos específicos que se desarrollan en las instituciones se avalan los títulos profesionales de los profesionales que se requieran, aunque también se les debe brindar la oportunidad de capacitación y /o actualización en pedagogía. • Para el ingreso de otras profesiones, se debe exigir requisitos primordiales y mínimo especialización o maestría en educación (No diplomados). Así mismo, la acreditación que se certifique por parte de una universidad que ha de tener facultad de educación. • Los profesionales universitarios que no son profesionales de la educación y que ya se encuentran vinculados al servicio educativo como provisionales, gozarán de los mismos derechos siempre y cuando se actualicen en formación pedagógica, certificada durante un período de tiempo de dos años.
	6. Provisionales: • Puntos adicionales para los docentes provisionales en el examen de ingreso. • Crear la figura de maestro sustituto, que tenga asignada una institución educativa, y pueda cubrir eventualidades por ausencias de docentes y que sea nombrado en propiedad. Está sería una manera de reducir la inestabilidad y vulnerabilidad en la que se encuentran los maestros provisionales. • Tener en cuenta a los docentes provisionales con un sistema de puntos o criterios básicos en los concursos, para el nombramiento en propiedad. • Para cada concurso docente un porcentaje de las plazas de al menos el 50% sea asignado a los provisionales que se encuentran vinculados en ese momento con la secretaría de educación.
	7. Periodo de Prueba • No debe existir ningún periodo de prueba. La experiencia que tiene el docente es suficiente para acceder al cargo.

EJE	APORTES
PERMANENCIA	• Protección ante la extralimitación de funciones y sobrecarga laboral por parte de los directivos, incluso por parte de entidades externas que desarrollen convenios con la institución.
	• Garantías para los espacios de formación incluyendo a provisionales
	• Crear el cargo de docente de apoyo pedagógico para la inclusión definiendo perfiles y funciones.
	• Reconocimiento salarial para todos los docentes, y no únicamente para los directivos.
	• Las condiciones laborales no deben depender de la evaluación.
	• Es necesario revisar el parámetro relacionados con los rectores, coordinadores docentes, docentes orientadores y docentes de apoyo a la inclusión.
	• Respecto a la educación inclusiva deben existir los respectivos profesionales especializados para los procesos educativos, y no sobrecargarse al maestro de aula regular.
	• Implementación del año sabático para la investigación y garantías para las condiciones de estudio remunerados
	• Libertad de catedra
	• La evaluación de desempeño no debe ser de carácter punitivo, sino formativo.
	• La permanencia del docente debe ser garantizada y en compatibilidad entre pensión y salario.
	• Fortalecer la estabilidad laboral de los docentes y el acceso a la educación de la población manteniendo las jornadas mañana, tarde y noche.
	• El consejo directivo no debe realizar las evaluaciones de los docentes
	• Hay que aclarar que las dos horas de planeación pedagógico no son presenciales.
	• Es necesario aclarar que el descanso hace parte del acompañamiento pedagógico dentro de la jornada laboral.
	• Estímulos, y reconocimientos a través de becas y jornadas de salud que permitan a los docentes crecer y tener una estabilidad emocional.
	• Garantizar trabajo a los docentes durante toda su vida laboral.
	• Importante la implementación de las tic y que estas estén en el aula , disponibilidad y actualización de recursos para ambientes de aprendizaje

	• Garantizar derechos de los docentes como permisos y compensatorios
	• Las políticas de bienestar docente deben quedar claramente definidas dentro del estatuto: como salario emocional, prevención efectiva del acoso laboral, estabilidad laboral, salud, educación y vivienda como reconocimiento de la labor docente por parte de la sociedad.
	• Devolverle el estatus al docente de académico e intelectual.
	• Incrementar el apoyo y respaldo económico para capacitaciones a docentes constantemente
	• Se sugiere crear el cargo de un administrador financiero para agilizar los procesos de presupuestos.
	• Las instituciones educativas necesitan el apoyo de entidades públicas como secretaría de salud y secretaria de integración social para crear grupos interdisciplinarios que apoyen a los docentes frente a la atención de niños, niñas, adolescentes con discapacidad • Revisión del parámetro para los niños con algún tipo de discapacidad por aula.

EJE	APORTES
ASCENSO	• Establecer los criterios y estructura del escalafón nacional del magisterio (Salarios profesionales nivelados en cada etapa) Considerando los tres criterios determinados desde la Asamblea federal de Paipa (Tiempo, estudios y/o producción académica).
	• No estamos de acuerdo con la tabla salarial propuesta en el borrador del estatuto, máxime teniendo en cuenta que es un esquema copiado del modelo universitario que no corresponde en absoluto con la realidad de la educación pública.
	• Es necesario que se tenga en cuenta Tiempo de servicio, estudios y/o producción académica. Positivo ascender por tiempo, producción académica*, no se está de acuerdo con publicaciones indexadas*.(Se sugiere no incluir publicaciones indexadas para el ascenso ya que sería muy complejo debido a las características que estas requieren). Se proponer solo tener en cuenta tiempo, estudios y/o publicaciones, aumentar niveles no tener en cuenta subniveles. Se opta por el escalafón 2277, destrabando el escalafón 14. Proponemos la financiación por parte del Estado para actualización académica de los docentes. Se debe tener en cuenta los estudios realizados en cuanto a especialización, maestría y doctorado deben ser elementos para el ascenso. Tomar como base la escala de ascenso del 2277, aumentar 4 niveles más para que los docentes de categoría 14 puedan ascender, homologar estudios de maestría, doctorado y publicaciones realizados por estos docentes en los últimos años. Para el 1278 se homologuen según estudios a las categorías existentes. Aquellos docentes que son Estatuto 2277 y que ya cursaron su maestría quedarían en 16, y 18 los que realizaron doctorado. De igual manera con los 1278, 16 maestría y 18 aquellos que tienen doctorado.
	• Los docentes deben tener la oportunidad de ascenso cuando cumpla con los parámetros establecidos no cuando la entidad territorial convoque a concurso. • Se debería convocar a reubicaciones y ascensos de manera más equitativa, bajo ciertas variables: nunca haber superado un instrumento de evaluación, haber pasado el instrumento el año anterior, pero el Estado convoca a todo el mundo sin tener en cuenta las particularidades de cada caso. A menos alcanzar la reubicación con cada tres años de servicio, sino se puede a través del instrumento
	• En el ascenso y reajuste salarial se tengan en cuenta, los estudios académicos para ascenso directo. Tener ascensos por tiempo de servicio. Se debe garantizar el presupuesto para ascensos, de tal manera que se realice el proceso anualmente.

	• Se debe determinar qué entidad externa o interna a la institución certifica los créditos y bajo qué criterios y modalidad. Y que cuando sean proyectos transversales y de aula que se hagan en la institución sea el consejo académico de la institución quien avale.
	• Se propone tener en cuenta la antigüedad y estudios realizados, de igual manera incluir estudios como diplomados que permitan el ascenso con el rigor académico y de la propia disciplina del docente que permitan innovar el proceso académico e Insistir que el ascenso sea inmediato cuando se realice diplomado, especialización, maestría o doctorado. • Dejar por escrito y reglamentado (norma) para que las universidades tengan claro cuál es el límite de sus ofertas y tope económico. Preferiblemente que toda la oferta sea dada por el Estado. Unificar estatutos, donde se tengan prebendas del 2277 unificando sueldo. Falta tener en cuenta la formación en una segunda lengua (materna o extranjera), como manera alterna que apunta explorar el proceso de enseñanza inclusiva
	• Frente al ascenso docente, debería haber un salario único profesional de entrada y ascenso únicamente con título de estudio.
	• Validar estudios anteriores que se tengan desde el momento del nombramiento y no desde el momento de poner en práctica el nuevo estatuto
	• Tener en cuenta la formación de cada persona para ser reubicada salarialmente de acuerdo al proceso académico, valer las maestrías y doctorados para ascenso directo de quienes ya estamos nombrados.
	• Tener en cuenta el tiempo laboral sea válido para el momento del ascenso, valiéndolo desde el momento de nombramiento, no solamente desde que se publique el estatuto docente.
	• Tener en cuenta las experiencias sistematizadas de prácticas pedagógicas publicadas como libros, capítulos de libro o artículos que sean indexadas o no. Así mismo producciones y publicaciones producto de tesis elaboradas por los docentes. • Tener en cuenta la participación del maestro en proyectos sistematizados, internos y externos. Debe ser válido el trabajo de investigación entre docente y estudiantes o entre grupos de docentes, que arroje aportes a la comunidad educativa
	• . Ubicar los maestros al homologar las tablas salariales, hay que mostrar una tabla con ajuste a 2023 – 2024
	• Tener en cuenta los títulos (licenciatura, especialización, maestría, doctorado, incluyendo a los normalistas); tiempo de servicio: dos años para ascenso, por obras publicadas, producción y publicación

	de obras de investigación en educación y de pedagogía; teniendo en cuenta, además, actualización pedagógica mediante diplomados o seminarios sobre educación.
	• Dar posibilidad de llegar al máximo escalafón en menos tiempo, para así, lograr mejores salarios y disfrute del mismo en menos tiempo.
	• Brindar dentro de la distribución de horas salariales tiempo y espacio para desarrollar procesos académicos a través de procesos de formación permanente, la investigación y la ciencia. • Descongelar el salario, dado que la estructura del escalafón llega hasta cierto grado, donde se limita o desmotiva al docente en procesos de formación permanente.

EJE	APORTES
EVALUACIÓN	• La evaluación debe ser: institucional, cualitativa, formativa, procesual, dialógica y debe plantear estrategias de mejoramiento y actualización al interior de cada estamento. La evaluación no debe vincularse al ascenso y la reubicación. El estado debe brindar cursos de formación docente gratuitos de manera permanente en alianza con las universidades públicas. Se debe suprimir la evaluación de desempeño, ya que es vertical y punitiva, debe ser cualitativa y fortalecer la labor docente. Los protocolos para la evaluación institucional los deben diseñar pedagogos.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	• Señala los principios y criterios constitucionales de la Carrera Docente y su Régimen Especial, considerando roles y cargos, y articulación con la normatividad en Salud y Pensiones. • Establecer un 20% más de salario a los docentes orientadores, si su horario laboral se prolonga a 8 horas de trabajo diarias. • Garantizar el cubrimiento de permisos a través del pago de docentes provisionales. • Defender el régimen especial del magisterio ampliando la atención de los servicios en salud (especialistas, enfermedades huérfanas, crónicas y de cuidados paliativos). • Aumento progresivo de la planta docente. • Garantizar el presupuesto para un plan integral de formación permanente para el magisterio, que incluya a los compañeros provisionales • Durante el tiempo de licencias, permisos o incapacidades se suspenderá toda asignación de actividades laborales a los docentes. Las licencias no remuneradas podrán durar entre 5 y 150 días. • Las vacaciones de los docentes se distribuirán así: dos semanas a mitad de año y seis semanas al finalizar el año. • Mantener un régimen especial para salud y pensiones, retomando los beneficios en cuanto a régimen pensional del decreto 2277 (factores salariales, compatibilidad pensión más salario...). El criterio para establecer la mesada pensional debe ser 100% del salario de los últimos 10 años. • Directivos Docentes: Asignación adicional del 5% a los directivos docentes, cada sede si su trabajo se prolonga más de 8 horas. • Nombrar en cargos de directivos docentes a profesionales en educación solamente a quien haya tenido experiencia como docentes previamente. • Reglamentar un tiempo adecuado para los años sabáticos, tiempo de estudio e investigación •

RETIRO	• El salario base de la pensión debe ser el 90% del último salario devengado por el docente. • Incluyendo los descuentos de ley y ningún pensionado debería recibir menos del 75% del salario base de pensión. • Para todos los docentes la base para liquidar la pensión debe ser sobre el último salario devengado por el docente y no el promedio del salario de los últimos 10 años como se considera hasta ahora. • La pensión por invalidez debe ser calculada sobre la base del 80% del último salario devengado por el docente. Así mismo es fundamental actualizar el listado de las enfermedades profesionales del magisterio que se consideran para determinar invalidez. • Explicitar los cuidados en salud mental de los maestros. • La pensión de invalidez no debe disminuir los factores salariales cuando se tiene el derecho. • Mantener el parámetro de un retiro pensional bajo el criterio del régimen especial bajo la Ley 91, en edad para hombres y mujeres la pensión a los • 55 años con el porcentaje del 75% del último salario, 20 años de servicio estatal. • Explicitar los retiros discrecionales, tipologías y causales. • Se debe considerar el pago de una Bonificación Salarial por determinados años de servicio, que incluya a la/os docentes provisionales. • Garantizar el derecho al trabajo, mediante el compromiso de reubicación de los y las maestras que, por necesidad del servicio, les fue retirada su plaza laboral. • Se considera que debe haber paridad con respecto al bono de retiro. • Debe prevalecer el derecho a la igualdad y la compatibilidad entre el salario y la pensión para todos los docentes. • Agregar el texto educador en propiedad y en provisionalidad en todos los apartados del estatuto. • Se propone que operen los descuentos de ley exclusivamente en el salario y no en la pensión, es decir los descuentos de ley solamente en un desprendible. • El retiro siempre debe ser voluntario. • No reintegro a los docentes pensionados por pérdida de capacidad laboral; después de cumplir la edad de pensión como está sucediendo en la actualidad.

OTROS APORTES	**SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES** • Mantener la bonificación mensual por nivelación salarial, progresivamente. • Con respecto a la pensión, proponemos que se tenga en cuenta 20 años de servicio laboral y el porcentaje del 75%. 20 años sin límite de edad. • Se tenga en cuenta la formación a las docentes madres cabeza de familia, cuidadoras y cuidadores transgénero. • En el nuevo estatuto sea aplicable a nivel nacional tanto para los colegios públicos como los privados, esto con el fin de generar condiciones dignas de trabajos para todos los docentes sin importar en qué sector laboren. Respetar las jornadas laborales y el área de conocimiento para las cuales fue nombrado el maestro; no debe ser obligado a dictar clases en áreas diferentes. **PROVISIONALES** • Reconocer que no existe garantías para los docentes en provisionalidad. • El proceso de selección de maestros provisionales sea más ágil, menos burocrático en tiempos, para la elaboración de las resoluciones. • Se propone que el descuento del 35% realizado por la Fiduprevisora, se realice una única vez, luego de ser admitido como provisional, y que no se vuelva a realizar dicho descuento en los contratos posteriores. • Se debe realizar un proceso de igualdad entre los docentes provisionales y los docentes de carrera, esto en relación a becas y apoyos a la hora de posibilidades de formación. • Se debe tener en cuenta la experiencia como docentes provisionales a la hora de abrir la opción de un concurso docente, esto en la medida en que dichos docentes ya cuentan con experiencia pedagógica al interior de la SED. • A los docentes temporales, se les debe extender y garantizar la atención del servicio médico para Cotizantes y Beneficiarios, mientras se les renueva el contrato. **INCLUSIÓN** • Importancia del nombramiento de los docentes para el logro de la inclusión educativa.

	Las docentes de apoyo a la inclusión sean nombradas directamente por la entidad territorial y se garantice uno para cada institución educativa. **Docentes del sector privado**: • El estatuto también debe ser garante de las condiciones laborales de los maestros de sector privado y no debe estar orientado solo a la "calidad" pues la responsabilidad de la educación no debe recaer solo en los docentes. • Brindar condiciones de estabilidad laboral a los docentes del sector privado de forma que no queden a la deriva al finalizar el año escolar. • Docentes sector privado. Debe haber más claridad y un artículo especial solamente para los y las docentes del sector privado. • Establecer el escalafón docente para todos los docentes sin exclusión con el fin de garantizar el pago justo.