PROPUESTA ESTATUTO DOCENTE ADE

Luego de conocer y revisar la propuesta de borrador estatuto docente FECODE, que fue presentada en la Asamblea Federal del mes de Diciembre de 2022 y analizada en Asamblea general de delegados de la ADE, se encuentra que un número significativo de los docentes considera que es necesario hacer ajustes en el texto que recoja intereses, necesidades y propuestas del magisterio.

El documento que se presenta a continuación es un consolidado de los aportes del magisterio de Bogotá, que a través de diferentes medios y espacios, compartieron sus propuestas. Para este ejercicio se creó una Comisión de Estatuto Docente, conformada voluntariamente por varios Delegados Oficiales.

La propuesta de organiza en torno a seis (6) ejes que recogen los momentos de la Carrera Docente, estos son:

1. Ingreso
2. Permanencia
3. Ascenso
4. Evaluación
5. Situaciones administrativas – régimen especial
6. Retiro

Además se plantea un punto en el que se organizaron otros aportes que no se configuraron en alguno de los 6 ejes. Se presentará entonces, un documento con los 6 ejes mencionados anteriormente, y dentro de cada uno las coincidencias, las divergencias y las propuestas.

Se hace la precisión que la comisión de estatuto, no está llamada a realizar un articulado, aunque el Estatuto por ser de norma lo requiere, dado que esto le compete a los equipos jurídicos y/o asesores que desde la Federación y/o filiales se designen.

CONSIDERACIONES GENERALES

En la redacción del proyecto, deben ser eliminados todos los conceptos neoliberales, tales como: “calidad”, “eficiencia”, “mérito”, “servicio educativo”; se debe manejar un lenguaje que recoja al movimiento pedagógico. Así mismo es menester el manejo de la perspectiva de género.

1. INGRESO

Este eje hace referencia a las condiciones para acceder a la carrera magisterial.

Para acreditar la idoneidad como maestra (o), se contemplan los aspectos:

1.1 Estudios y Formación.

Coincidencias

- El ingreso a la carrera docente será para los profesionales que ostenten título de normalistas o licenciado en educación.
- Los profesionales con especialidad en otras áreas pueden presentar las pruebas de ingreso siempre y cuando los perfiles no se puedan ocupar por un licenciado, como en los colegios

técnicos o tecnológicos, sin embargo, deberán certificar estudios de pregrado, especialización o maestría en educación **previo** al concurso.
- Para el cargo de docente directivo(a) los aspirantes deben certificar estudios en pedagogía, no solo formación administrativa, directiva o gerencial.
- Es importante hacer el reconocimiento de la labor de la y el Licenciado en Educación Especial, por lo que se debe favorecer su ingreso a la carrera docente en propiedad como Docente de Apoyo a la Inclusión.

Divergencias
- ¿Se deben incluir a las y los etnoeducadores en la reglamentación que se proyecte como estatuto de la profesión docente?
- Los profesionales no licenciados pueden o no acceder al concurso de méritos en virtud de la identidad y desempeño para lo cual no están preparados.
- ¿El Estado debe costear la formación profesional de las personas que deseen ser licenciados?

1.2 Concurso

Coincidencias
- Cuando un maestro maestra opta por el ingreso a la carrera docente, realizará una prueba pedagógica, disciplinar y experiencial, cuyo resultado no será de carácter eliminatorio sino clasificatorio.
- El ingreso debe estar ajustado a principios como la profesionalización y dignificación, igualdad de oportunidades, estabilidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad y validez, derecho al trabajo, reconocimiento de los derechos individuales y colectivos de los maestros.
- Otorgar un reconocimiento mediante créditos al trabajo en zonas rurales y de difícil acceso, madres o padres cabeza de hogar, padres o madres de personas con discapacidad, docentes con discapacidad.
- Como reconocimiento de la experiencia para las y los maestros en provisionalidad de cualquier área, proyecto o asignación, se debe otorgar créditos o hacer uso de otra estrategia, por medio de la cual se le valore el tiempo de trabajo.

Divergencias
- ¿Es necesario el concurso para ingreso?
- De realizar concurso de ingreso, este no debe ser liderado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Se requiere contar con un equilibrio de poder entre el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Se cuestiona acerca de la existencia y aplicación de la prueba psicotécnica para el ingreso a la carrera docente.

1.3 Nombramiento

Coincidencias
- Mantener a los y las maestros nombrados con anterioridad, que no sean licenciados.

1.3.1 Lista de elegibles

Coincidencias

- Durante la vigencia de la lista de elegibles los y las maestras que allí se encuentren, podrán ocupar vacantes provisionales indefinidas mientras se posesionan en una vacante en propiedad.

1.3.2 Periodo de Prueba

Coincidencias

- Esta figura de periodo de prueba, debe ser retirada del proceso de ingreso a la carrera docente.

Divergencias

- De mantenerse el periodo de prueba debe ser establecido en un periodo de 3, 4, 6 meses o un año.

Propuestas

- Mecanismo de ingreso propuesto: figura de Rural Pedagógico; este se considera como una estadía por dos años de un o una maestro(a) de no más de 5 años de haber recibido título, en una escuela del sector rural con el acompañamiento de un docente de más experiencia, que se haya destacado en el ejercicio de la labor docente. Máximo el 50% de las plazas en ruralidad se cubrirán con esta figura. Para su nombramiento en propiedad deberán presentar informe cualitativo ante 3 jurados. El docente podrá elegir esta u otra plaza al momento de su nombramiento.
- Incluir la figura de nombramiento por selección libre, entendido como libre selección para maestros(as) provisionales de zonas de riesgo, etnoeducadores(as), afros, palenqueros y raizales, de zonas de conflicto que llevan un tiempo significativo dentro del servicio.
- Nombramiento en carrera docente por una única vez, luego de la firma del presente estatuto, a los y las docentes provisionales que lleven más de 10 años continuos o discontinuos prestando su servicio en el sector público.
- Para el cargo de Docente Orientador se debe señalar la procedencia de disciplinas afines (psicopedagogía, psicología, trabajo social, trabajo social, pedagogía reeducativa, terapia ocupacional y fonoaudiología). Para los docentes de aula que deseen reubicarse por especialidad en Orientación Escolar, se señala el requisito de formación complementaria pregradual en alguna de estas disciplinas.

2. PERMANENCIA

Comprende las condiciones laborales para el ejercicio de la profesión magisterial.

2.1 Principios Básicos

Coincidencias

- La educación debe ser materializada como derecho humano universal y derecho público.
- El ejercicio docente debe ser garantizado por medio del proceso enseñanza-aprendizaje como reivindicación del derecho a una educación digna.

- Profesionalización y estabilidad docente: El profesional de la educación, se entiende como sujeto idóneo e intelectual en el desarrollo de los procesos enseñanza-aprendizaje, este, desarrollará su proceso académico-pedagógico en el marco de la libertad de cátedra.
- El Estado garantizará los recursos necesarios a las instituciones del Sistema Educativo Estatal Colombiano para el desarrollo de los procesos pedagógicos que lideran los profesionales de la educación.
- Desde los saberes de la práctica pedagógica, saberes disciplinares, naturaleza de su actividad, procesos de formación y desarrollo profesional del docente, se establecerá el perfil del docente de aula, docente orientador(a), docente de educación inclusiva y docente directivo respetando la naturaleza de sus cargos.
- Cumplimiento del calendario escolar, para la dedicación de los y las docentes en sus funciones que corresponden a la investigación, innovación y orientación de su disciplina.
- Se debe respetar el tipo de nombramiento del docente por parte de rectores. Cualquier cambio de asignación debe ser por mutuo acuerdo.
- Los derechos adquiridos para los y las profesionales no licenciados(as) que se encuentren vinculados al momento de aprobar el presente decreto, deben ser respetados, en cumplimiento de la favorabilidad de la ley.
- Realizar la inclusión del articulado vigente del Decreto-Ley 2277/79 y Ley 115 de 1994 que garantiza la estabilidad laboral de los y las maestras y la libertad de cátedra, la producción de conocimiento e investigación pedagógica y la participación decisoria en la determinación del rumbo académico de la escuela bajo los principios de autonomía escolar, democracia, gobierno escolar y derechos civiles.
- Para contar con las condiciones laborales dignas que permitan el ejercicio pedagógico diario, se debe realizar la supresión o modificación de los Decretos 1850 y 3020 de 2002, reglamentarios de la Ley 715 y actos legislativos de 2001 y 2007.
- La permanencia en las instituciones educativas, entiéndase jornada laboral, de los y las docentes de aula, docentes orientadores, docentes de apoyo en inclusión y docentes directivos, será de 30 horas semanales (6 horas diarias continuas), dentro de las cuales se incluye el descanso pedagógico diario de los estudiantes.
- Para los y las educadoras en condición de discapacidad, si así lo solicitan, harán uso del trabajo remoto dentro de las horas de jornada laboral (30 horas) para labores académicas, atención a madres y padres, entre otras.
- Para los y las docentes en condición de discapacidad se modificará el parámetro a 1.87, lo cual equivale a 16 horas de clase semanales en preescolar, primaria, básica, media y ciclo complementario. Si fuere educador de inclusión serán 12 horas semanales. Incluir en el parágrafo la particularidad de la asignación del docente en lo rural que puede incluir más de una sede.
- Los períodos de clase no serán convertidos a horas y tendrán una duración máxima de 55 minutos, evitando así el aumento de la asignación correspondiente al desarrollo de las clases. De este modo, cada docente tendrá inequívocamente 20 períodos de clase, sin importar la duración en minutos.
- Para las instituciones educativas que cuenten con laboratorios y/o talleres se debe tener en cuenta la Norma Técnica Colombiana 4595 que determina los metros cuadrados por estudiante para garantizar la bioseguridad.

Divergencias

- Se debe garantizar el respeto al acto administrativo por el cual se hace nombramiento.

- La figura de supervisor de educación debe ser retirada de la propuesta, se mantendrán todos los otros cargos.

2.2 Derechos de los y las docentes

Coincidencias

- “Educación especial” por “Docente de apoyo a la inclusión”. No se le deben asignar horas de clase dado que su labor no se limita al aula.
- Incluir en los niveles de formación el término "media **técnica**".
- Considerar en la asignación y dentro de las 6 horas diarias: reuniones de área, mantenimientos de aulas y talleres.
- Incluir la prelación de traslado para docentes que viven lejos del lugar de trabajo y los que tienen alguna condición de discapacidad, además de las existentes en el actual articulado.
- El Estado debe determinar presupuesto fijo para la asignación de estímulos y compensaciones, incluyendo las compensaciones para docentes que representen a su ciudad o al país en eventos deportivos, artísticos o académicos nacionales y/o internacionales.
- Crear una figura de “Oficina jurídica” que permita, desde el conocimiento pedagógico, orientar y acompañar procesos, formar al magisterio frente a sus derechos y deberes, sin intenciones punitivas, restrictivas o sancionatorias.
- Viáticos y gastos de transporte: Agregar o complementar: Los docentes y/o directivos docentes. Incluir en el sector rural a los y las docentes (Apoyo, Educación Especial y Orientadores) que en el cumplimiento de sus funciones deban desplazarse entre sedes.

2.3 Derecho a la formación Docente

Coincidencias

- El Estado garantizará los recursos y condiciones dignas para la formación permanente de los docentes a través de programas acreditados y flexibles a nivel posgradual que permitan al educador profundizar, actualizar conocimientos y adquirir herramientas pedagógicas para su quehacer como profesional de la educación en su entorno educativo.
- Garantizar la financiación de programas de formación posgradual orientados a disciplinas específicas (Teatro, Danza, Música, Plástica, Orientación Escolar), ya que en algunos casos no son aceptados por las juntas de escalafón para ascenso y tampoco ofrecidos en las convocatorias de formación que da el gobierno.

2.4.Derechos en ruralidad

Coincidencias

- Asignación adicional para Docentes Directivos. Reconocimiento por mayor carga laboral a los coordinadores de Instituciones Educativas Rurales del 2% adicional por sede, atendiendo a que las distancias entre sedes son considerables y que se carece en el sector rural de transporte público lo que genera costos adicionales, si en realidad se busca hacer un proceso de acompañamiento pedagógico permanente.
- Parámetro por aula debe ser de máximo 15 estudiantes por docente debido a atención en modalidad multigrado.

- Para los docentes que ejercen su labor en zonas rurales, debe reconocerse el tiempo de servicio como tiempo doble.
- Los docentes rurales en zonas de difícil acceso, deben tener una movilidad garantizada por el gobierno, atendiendo a la importancia de la presencia de los docentes en las comunidades. Incremento del 2% adicional al 15% ya existente por movilidad. Esto hace parte del bienestar físico, mental y social de los y las docentes y de la dignificación de la profesión.

Propuestas

- Reconocimiento a la labor Pedagógica y al bienestar de los educadores.
- Los docentes que trabajan en zonas rurales tendrán reconocimiento de un sobresueldo mensual del 10% y los que trabajan en zonas de difícil acceso de un sobresueldo mensual del 30%, después de un estudio de georreferenciación.

2.5 Docente de Inclusión

Coincidencias

- Mantener y construir Instituciones educativas (Centros especializados en educación especial) que atiendan aquellas tipologías de discapacidad que difícilmente se podrán atender en instituciones que no cuentan con recursos y condiciones requeridas, garantizando el desarrollo adecuado de la labor de los docentes de apoyo a la inclusión.
- Las instituciones escolares deben contar con un equipo de educación inclusiva con personal terapéutico interdisciplinar para la atención de estudiantes con NEE.
- Reglamentar la parametrización de acuerdo a la georreferenciación y adecuación de las plantas físicas.
- Con el fin de mejorar la calidad de la educación, el número de estudiantes por curso o grupo será MÁXIMO de: 15 en preescolar, 20 en básica primaria, 25 en básica secundaria, media y ciclo de formación de las escuelas normales y 10 en educación especial. En ningún caso, este número podrá ser superior. Cuando se cuenta con estudiantes que requieren inclusión por alguna condición, debe tomarse como parámetro que un(a) estudiante corresponda a tres estudiantes regulares.
- El número de estudiantes en condición de discapacidad será: Estudiantes con conductas disruptivas máximo tres (3) de estos estudiantes por docente de apoyo para la inclusión y máximo uno (1) en aula. También máximo dos (2) estudiantes en condición de discapacidad por grupo en aula siempre y cuando ninguno (a) tenga conductas disruptivas.
- Crear la figura de docente de apoyo para las escuelas rurales. Respecto a la educación inclusiva en lo rural, definiendo las relaciones técnicas de acuerdo con la complejidad de los casos de discapacidad, la dispersión de la población y la dispersión de sedes educativas. Las relaciones técnicas deben ser menores a las establecidas a nivel urbano.

2.6 Docentes Orientadores

Coincidencias

- Es necesario ampliar el concepto del docente orientador desde las dimensiones pedagógicas, socio afectiva y psicosocial, ya que ejerce un rol desde las diferentes áreas del ser humano en la escuela.

- El manual de funciones debe reconocer la especificidad de la labor del docente orientador y enfatizar en eliminar del imaginario y prácticas en la escuela, roles directivos o administrativos, regresándole su función pedagógica y formativa.

2.7 Docentes Provisionales

Coincidencias

- También se aplicará el retén social.
- Los docentes provisionales tendrán derechos de carrera, reconocimiento de su experiencia en el desarrollo de su práctica educativa, de sus títulos y derecho a acceder a procesos de formación.

2.8 Docente Directivo

Propuestas

- Se debe garantizar un directivo docente por sede y jornada.
- Contemplar en la propuesta del nuevo estatuto, las funciones de los docentes directivos.
- El rector o director de escuela atenderá una sede y las jornadas allí ofrecidas a la comunidad.

3. ASCENSO

Establece 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)

3.1 Definición de Escalafón Docente

Coincidencias

- Los aspectos que debe considerar esta definición son: formación, actualización académica, títulos, tiempo de servicios y/o producción pedagógica.
- No debe haber evaluación para ascender o reubicarse
- Los ascensos no deben depender de los recursos del sistema general de participación (SGP).

Divergencias

- Producción pedagógica y producción académica y cambio de funciones.

Propuestas

- Es el sistema nacional de clasificación de los educadores al que se accede y asciende del sector oficial, privado o provisional, de conformidad con: formación y actualización académica, títulos, tiempo de servicio y / o producción pedagógica.
- El ascenso o reubicación salarial debe estar establecida en el Sistema General de Participaciones (SGP) como estrategia que contribuya simultáneamente a la dignificación de la profesión y fortalecimiento del educador como intelectual, y como sujeto de saber pedagógico; contemplando ofertas de formación permanente financiadas por el Estado, y a la vez, creando condiciones para que el docente pueda potenciar su práctica a lo largo de toda la carrera laboral y de su vida profesional.

- Debe contemplar estímulos para quienes se esfuerzan en el ejercicio de la práctica pedagógica y desarrollan su compromiso ético y político desplegando estrategias de investigación, innovación, proyectos pedagógicos y transformaciones de la práctica.

3.2 Estructura de Escalafón

Coincidencias

- El escalafón docente debe reducir o simplificar los niveles y subniveles que lo componen.

Divergencias

- Mantener el Decreto 1278 y el sistema de puntos.
- Eliminar el sistema de puntos.
- Estructura del Escalafón hasta 5E.

Propuestas

- Este escalafón docente se organiza en veinte (20) grados, no deben estar distribuidos jerárquicamente, lo cual implica múltiples posibilidades de ascenso y movilidad en el escalafón.
  Está organización gradual del escalafón se puede distribuir en cinco (5) niveles y en varios subniveles.
  Los niveles 1, 2, 3, 4 y 5, contienen 4 subniveles. Los grados se denominan A, B, C y D con el correspondiente número de nivel.
  Así:
  - Al nivel 1 le corresponde los grados 1 A, 1B, 1C y 1D.
  - Al nivel 2 le corresponde los grados 2 A, 2B, 2C y 2D.
  - Al nivel 3, le corresponde los grados 3 A, 3B, 3C y 3D.
  - Al nivel 4 le corresponde los grados 4 A, 4B, 4C y 4D.
  - Y al nivel 5 le corresponde los grados 5 A, 5B. 5C y 5D

0	INGRESOS POR TITULOS	GRADO	REQUISITOS DE ASCENSO		ASIGNACIÓN SALARIAL
1	NORMALISTA SUPERIOR TÉCNOLOGO EN EDUCACIÓN	A	TITULO	PRODUCCIÓN PEDAGÓGICA	
		B	1 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		C	2 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		D	1 Años de Experiencia	Sin Créditos	
2	LICENCIADO O PROFESIONAL NO LICENCIADO	A	TITULO		
		B	1 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		C	2 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		D	1 Años de Experiencia	Sin Créditos	
3	ESPECIALISTA	A	TITULO		
		B	1 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		C	2 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		D	1 Años de Experiencia	Sin Créditos	
4	MAGISTER	A	TITULO		
		B	1 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		C	2 Año de Experiencia	( ) Créditos	
		D	1 Años de Experiencia	Sin Créditos	
5	DOCTOR	A	TITULO	Créditos	
		B	1 Año de Experiencia		
		C	2 Año de Experiencia		
		D	1 Años de Experiencia		

3.3. Ascenso

Coincidencias

- Reconocer la producción pedagógica en lugar de producción académica.
- Suprimir el comité técnico Pedagógico.
- El docente tendrá libertad para optar y escoger los requisitos que desea acreditar para su ascenso en el escalafón.

Propuestas

- Se entenderá por ascenso un aumento del salario profesional efectivo desde el ingreso, que quedará registrado en la historia laboral y hará parte de los derechos de carrera, hasta su retiro contando con un mejoramiento salarial del 10%, cada 1 o 2 años.
- En aras de lograr la nivelación salarial el docente que ingrese en el primer nivel del escalafón debe contar con al menos tres salarios mínimos legales vigentes.
- Cuando el Docente se encuentre desempeñando su función en las zonas rurales y/o de difícil acceso, el mejoramiento salarial será del 20%.
- Para efectos de nivelación, se tendrá en cuenta el tiempo que lleva congelado el o la docente en la anterior normatividad.
- Los convenios de formación pregradual y posgradual (licenciaturas, especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorados), se realizarán en el territorio de la escuela y serán financiados por el Estado, igualmente se realizan con instituciones públicas de educación superior estatal en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación.
- Estos estudios tendrán además un incentivo del 15%, 20%, 25% y 30% respectivamente.
- Después que un docente llega a la última categoría se garantizarán reconocimientos, aumentando porcentajes con base en los mismos criterios para el ascenso (producción académica, títulos – cursos de formación y actualización o experiencia) cada uno o dos años hasta su retiro.
- Procederá de conformidad con el reconocimiento y la acreditación de uno de los tres requisitos siguientes:

<u>1. Tiempo de servicio.</u>

- Se tendrá en cuenta desde el ingreso hasta el retiro con base en el último ascenso o en caso de no haber ascendido, sin importar su forma de contratación (propiedad o provisional).
- Teniendo en cuenta la experiencia en su ejercicio docente o condiciones contextuales de la institución educativa.
- Luego del ingreso en el escalafón docente, el o la docente podrá ascender al grado siguiente por tiempo de servicio una vez haya cumplido 1 0 2 años de trabajo consecutivo.

<u>2. Títulos obtenidos y formación permanente:</u>

- Se define la formación permanente de docentes como el proceso de actualización y de formación en los campos del conocimiento, de los saberes, de la investigación y de la transformación pedagógica, en el ejercicio mismo de la profesión.
- Esta formación en ejercicio debe ser situada, contextualizada tanto en el campo de los saberes disciplinares como en la pedagogía y con las necesidades propias de los docentes en el ejercicio de la práctica pedagógica.

- La formación y actualización permanente deben ser concebidas como derecho de las y los docentes y contar con la adecuada financiación estatal para la formación docente en licenciaturas, especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorados; como también, el apoyo a los educadores que integran equipos o redes académicas por áreas, modalidades, temáticas o niveles educativos.
- La formación permanente en ejercicio se desarrolla en las siguientes modalidades:
    a. Cursos y actualizaciones
    b. Diplomados
    c. Talleres continuos y permanentes que sean organizados por la institución Educativa, de carácter continuo y sistemático, que estén estructurados académicamente con una programación de diversas actividades de formación, actualización e investigación y que cuenten con el respaldo o asesoría de una Universidad o un Centro de Investigación.
    d. Programas de formación permanentes docentes (PFPD)
- Otras modalidades de formación de carácter episódico y ocasional como los talleres, charlas, o conferencias que ocurren como parte de actividades aisladas a un programa académico y no cuentan con sistematicidad, continuidad, y no son de carácter permanente no serán tenidas en cuenta para ascenso en el escalafón.
- Estas modalidades deben estar respaldadas o avaladas por una facultad de educación.
- Para efectos del ascenso en el escalafón, dichas modalidades deberán estar organizadas en créditos académicos. Se considera un crédito académico como un periodo lectivo de trabajo teórico, práctico o investigativo equivalente a 48 horas académicas.
- Las y los maestros podrán optar por una modalidad formativa que reúna los 6 créditos, o bien, por la acumulación de créditos a través de diferentes procesos de formación permanente en las distintas modalidades.
- Cuando un docente ascienda por formación permanente deberá esperar uno o dos años para acreditar otros procesos de formación permanente.
- Cuando un docente reúne requisitos de tiempo de servicio y de producción pedagógica al mismo tiempo, podrá ascender dos grados.

<u>3. Producción pedagógica.</u>

- Se tendrá en cuenta la investigación, producción intelectual, publicaciones, experiencias pedagógicas; con base en los aportes en la práctica pedagógica, desde los proyectos transversales e institucionales que fortalezcan el PEI dentro de las instituciones educativas o la participación de construcciones colectivas como intercambio de saberes y experiencias en el fortalecimiento de los fines de la educación.
- Esta será proporcional a la capacidad de producción que dejen los tiempos en la escuela.
- La producción pedagógica en ejercicio se desarrolla en las siguientes modalidades:
    a. **Investigación:** Contempla procesos pedagógicos dentro y fuera de la escuela que constituyen experiencias pedagógicas, administrativas y comunitarias que aportan a las prácticas pedagógicas.
    b. **Producción intelectual**: Sistematización, organización y presentación en congresos, encuentros pedagógicos, seminarios, talleres, foros institucionales, locales, distritales y nacionales o procesos dentro de la misma institución, que fortalezcan el PEI y otros eventos que fortalezcan los fines de la educación dentro y fuera de la institución.

c. **Publicación:** La producción estará regulada según tipos de revistas priorizando la parte pedagógica, que fomente la investigación en el aula y homologación de artículos publicados a nivel internacional.
d. **Experiencias pedagógicas**: La sistematización de las experiencias pedagógicas, que se produce al interior de las instituciones como los proyectos de aula, proyectos transversales que pueden ser publicados en redes y colectivos en los territorios, será tenidas en cuenta adjudicando más créditos. PARÁGRAFO: Las experiencias alternativas pedagógicas colectivas, deben tener mayor cantidad de créditos que las individuales, puesto que es un intercambio de experiencias, saberes y reflexiones académicas, con base en una construcción mancomunada que fortalece los fines de la educación.

4. Producción Intelectual

- La valoración estará a cargo de los comités departamentales, entidades territoriales certificadas y distritales de formación, quienes en su mayoría estarán conformados por docentes de diferentes grados de enseñanza, para que, desde la realidad y contextos institucionales, la comunidad educativa y académica oriente la política de actualización docente.

5. Asimilación al Escalafón

- Los docentes que se encuentren vinculados en condición de provisionalidad y que hasta el momento no han podido ascender en el escalafón, al momento de la asimilación al nuevo estatuto podrán presentar los títulos y acreditaciones realizadas para ascender al nivel correspondiente según los estudios que acredite.

4. EVALUACIÓN

Señala los principios y criterios del Sistema de Evaluación en correspondencia con el artículo 125 y 130 de la CPC, impidiendo procesos punitivos, unidireccionales y/o sancionatorios de cualquier índole o afectación en la permanencia o designación salarial.

Coincidencias

- Debe ser eliminada.
- La evaluación de desempeño individual debe desaparecer, se utiliza como mecanismo punitivo por muchos Rectores.
- No se habla de Evaluación de desempeño, sino de evaluación institucional, de tipo formativa.
- Rechazar cualquier tipo de evaluación punitiva y sancionatoria que condicione la estabilidad laboral y el mejoramiento salarial.
- Debe estar ligada a la formación permanente del docente o docente directivo con la financiación del Ministerio de Educación Nacional (MEN).
- El proceso de evaluación no debe llamarse de desempeño.

Divergencias

- Mantenerla en el campo pedagógico, los contextos y ambientes escolares, los cuales deberán contener los siguientes criterios orientadores: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

- Eliminar la evaluación de periodo de prueba o que no sea punitiva, debe ser asumida de forma colectiva en una evaluación institucional no punitiva.
- Auto evaluación en el marco de la evaluación institucional.
- No debe ser el consejo directivo quien evalúe.

Propuestas

- La evaluación debe tener como principios básicos e innegociables:
  a. Objetividad
  b. Confiabilidad
  c. Universalidad
  d. Pertinencia
  e. Transparencia
  f. Participación
- Derogar artículos 125 y 130 de la Constitución Política Nacional para el nombramiento y la evaluación de los docentes del Estado.
- El proceso de Evaluación debe tener en cuenta:
  a. Desarrollo del PEI
  b. Dimensión colectiva y pedagógica.
  c. Diagnóstica
  d. Elaborar instrumentos de evaluación en forma concertada

3.4.1 ¿Qué evaluar?

Coincidencias

- Valorará el conocimiento y desarrollo de las políticas educativas, el saber disciplinar y la actuación del docente como profesional que participa en el desarrollo del Proyecto Educativo.

Divergencias

- Habilidades: para la planificación y acciones educativas, la movilización e implementación del currículum, la evaluación de los aprendizajes, la orientación escolar, el aprendizaje, la investigación y la innovación, éticas y compromiso profesional, coordinación docente y trabajo en equipo en la comunidad educativa, la gestión eficaz de las emociones y la creación de climas de confianza y la comunicación asertiva, habilidades interpersonales, acciones y planeación docente y relación con la comunidad y el territorio.
- El consejo directivo de cada institución educativa determinará algunos criterios reconociendo los aportes del o la docente y directivo docente a la comunidad educativa siendo garantes de los principios de la evaluación de conformidad con los instrumentos fijados.

3.4.2 ¿Para qué evaluar?

Divergencias

- El objetivo primordial será la de realizar un análisis de los diferentes procesos pedagógicos, académicos y comunitarios que se llevan a cabo durante el año escolar. Esta evaluación tendrá un balance que permitirá establecer planes de fortalecimiento para la siguiente vigencia del calendario escolar, donde todos los docentes, directivos docentes, docentes

orientadores, educadores especiales participarán en la elaboración y desarrollo de los planes y estrategias que redunden en el bien de la comunidad educativa enmarcado en el concepto de educación digna.

- Otro de los objetivos de la evaluación debe ser el fortalecimiento del PEI, según las necesidades y características de la comunidad educativa de la Institución donde el docente desempeña su función.
- Para fortalecer procesos enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en la Institución Educativa.

5. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS - RÉGIMEN ESPECIAL

Señala los principios y criterios constitucionales de Carrera docente especial, considerando roles y cargos, y articulación con la normatividad en Salud y Pensiones.

Coincidencias

- Sobre las licencias se resalta la necesidad de reconocer otro tipo de actividades diferentes a las académicas, como lo son las deportivas y artísticas y que sean remuneradas.
- Las licencias remuneradas y los permisos laborales y sindicales deben ser reglados por la constitución nacional, el Código General Disciplinario y el bloque de constitucionalidad.
- Se debe dar el reconocimiento de novedades administrativas por el trabajo pedagógico de los docentes y directivos docentes que realizan actualización, innovación, investigación y/o demuestran producción académica.
- La transición al nuevo estatuto docente debe ser de manera voluntaria (2277 y 1278) estableciendo un tiempo prudencial para ello.
- Se deben precisar las funciones de los directivos docentes y cómo se asocia con los manuales de funciones.
- Garantizar la inclusión de docentes en condición de discapacidad en cargo de dirección institucional.

Divergencias

- En relación con el régimen prestacional, se solicita precisar los casos de docentes con discapacidad y madres con hijos en condición de discapacidad.
- Se debe generar un régimen disciplinario diferenciado para los y las docentes, en esta misma vía se debe evitar al consejo directivo como miembro de este proceso.
- Debe existir la formación docente que esté exceptuada de créditos o condicionamientos asociados al pago de pólizas o de otros mecanismos que retrasan los procesos de formación de los y las docentes.

Propuestas

- Es necesario que se precise qué es el régimen especial y exceptuado del magisterio, en términos de puntualizar las condiciones que fueron adquiridas para los docentes del 1278 y 2277 desde los marcos normativos que ordenan los procesos de orden administrativo que define la labor de los y las docentes y docentes directivos.
- Se deben garantizar los derechos de carrera de los docentes del 2277 y 1278, los cuales deben ser garantizados en procesos de asimilación de un nuevo estatuto de la profesión docente.
- Los y las docentes con una condición de discapacidad, deben tener garantizadas las condiciones en su lugar de trabajo que les permita incluirse en las diferentes actividades de

su labor, así mismo, se les debe garantizar el cubrimiento de cargos de dirección institucional.

- Es necesario flexibilizar las situaciones administrativas en que se diferencien los docentes rurales, los docentes de zonas de difícil acceso, zonas fronterizas, docentes en situación de amenaza, riesgo ambiental o desplazados.
- Se debe incluir dentro del ejercicio de la carrera docente los y las docentes con discapacidad.
- Cuando se hace referencia a la profesionalización docente, se debe contemplar como un derecho.
- Se deben crear auxilios económicos para los y las docentes que se encuentren en condiciones de difícil acceso y problemas de seguridad.
- Creación de un organismo que garantice la publicación y divulgación de la producción académica de los y las maestras.
- Para conseguir la dignificación de la profesión docente, se debe incluir a los y las docentes del sector privado.
- Para el desarrollo de este eje, se debe precisar que las situaciones administrativas "son circunstancias en las que se pueden encontrar los servidores públicos frente a la Administración durante su relación laboral" (función pública, 2023); a partir de esta definición se plantea que, en primera instancia, es necesario precisar que existen las siguientes:
    a. Permisos
    b. Licencia
    c. Vacaciones
    d. Comisiones
    e. Suspensión del cargo
- El Ministerio de Educación Nacional (MEN) y los entes territoriales deben establecer de común acuerdo con las organizaciones sindicales, las rutas y requisitos, que se deben tener para solicitar un permiso, comisión y licencia, otorgando todas las garantías necesarias.
- Dentro de las situaciones administrativas se debe precisar los derechos que tienen los docentes en condición de provisionalidad, a quienes debe garantizarles:
    a. Accesos a comisiones de estudio.
    b. Representación
    c. Permisos de tipo sindical.

1. <u>Con relación a las licencias</u>

- Se deben tener aparte de las establecidas en la ley, aquellas asociadas a temas de representación en encuentros deportivos, académicos, culturales o de innovación, en el que los y las docentes están participando, y se les reconozca como un derecho que debe ser garantizado por la entidad territorial certificada.

2. <u>Los permisos</u>

- Deben ser garantizados por los docentes directivos, para que el o la docente pueda tomarlo sin restricciones o condicionamientos, asociados a dejar reemplazos o recargar a otro docente con trabajo. Se sugiere, una figura de docentes de cubrimiento para este tipo de novedades administrativas.
- Se deben garantizar los permisos sindicales a todos y todas las docentes que se encuentren en funciones de su organización sindical, en sus diferentes espacios de representación.

3. <u>Modalidad de semanas de desarrollo Institucional.</u>

- Los periodos de semana santa y la semana de octubre deben tener la modalidad no presencial y a su vez los calendarios académicos de las regiones deben buscar unificarse, para evitar que se reduzcan las siete semanas de vacaciones de los y las docentes.

4. Las comisiones
   - Deben ser remuneradas por las entidades territoriales certificadas fomentando la formación en artes, deportes, investigación e innovación.
   - Es necesario que el tiempo de las comisiones de estudio en su extensión de tiempo, sean acordes con el tipo de programa de formación que se esté estudiando y a la vez suprimir las pólizas que pagan los y las docentes para poder obtenerlas.

5. La suspensión del cargo
   - Debe ir acorde con lo establecido en el código único de proceso de la función pública, en el cual los entes del gobierno escolar no tienen ningún tipo de injerencia.
   - Se debe garantizar el debido proceso y buen nombre del docente mientras se determina su situación jurídica.
   - Los docentes de carrera no podrán ser despedidos a menos que medie un fallo de un proceso disciplinario, penal o administrativo en su contra.

6. Procesos disciplinarios:
   - Se deben precisar las etapas del proceso disciplinario que debe tener el o la docente en el marco de un régimen disciplinario y que elementos de la ley 1952 de 2019, son aplicables a los y las docentes públicos.
   - Los procesos de tipo disciplinario que se hagan a los y las docentes deben contar con el acompañamiento de la organización sindical, para velar por el debido proceso.
   - Los docentes de aula, docentes orientadores, docentes de apoyo en inclusión y docentes directivos se regirán por el Código General de Proceso que se encuentre vigente.
   - Se debe respetar el debido proceso. No deben existir situaciones que le posibiliten a la CNSC imponer a los docentes sanciones o algún tipo de multa. Esto debe ser únicamente potestad de los entes de control dentro del régimen disciplinario (Ministerio de Educación Nacional).

6. RETIRO

Comprende el derecho que tiene el magisterio oficial que estando vinculado al servicio cumpla con los requisitos de edad y tiempo de servicio, o que fallezca y deje causado el derecho.

Coincidencias

- Para el retiro de cualquier docente, se coincide que se mantenga como está en el decreto 2277.
- El retiro forzoso de los docentes asimilados y que los rigen en el presente estatuto, debe prevalecer el derecho a la igualdad, y la compatibilidad entre el salario y la pensión con retiro forzoso de acuerdo a la reglamentación para funcionarios públicos.

Propuestas

- Después de 20 años de trabajo con el Estado y 55 años se tiene derecho a la pensión de jubilación.
- La liquidación de la mesada pensional será del 100% de su último salario que percibe el docente.

- Debe haber compatibilidad entre salario y pensión.
- Reglamentar el decreto 1655 de 2015 en torno a la salud y seguridad social en el trabajo de los docentes, reglando los porcentajes de discapacidad o invalidez laboral.
- Retiro del servicio: por retiro voluntario, retiro forzoso, por enfermedad o invalidez certificada y por sanciones comprobadas en el régimen disciplinario.
- Renuncia: El docente puede renunciar libremente al ejercicio del cargo que desempeñe en propiedad.
- Pensión: En el reconocimiento y pago de las pensiones por invalidez o por vejez prevalece el derecho a la pensión sustitutiva.
- Para el disfrute de pensión de invalidez anexar el porcentaje de la pensión de invalidez, la cual no debe disminuir su calificación de invalidez cuando su epicrisis se mantiene.