



EL GOBIERNO NACIONAL ATENTA DE NUEVO CONTRA LA PROFESIÓN DOCENTE

Las políticas educativas en Colombia continúan profundizando el enfoque de la privatización de la educación pública estatal, en cuanto a la financiación y en los contenidos, en detrimento de la educación pública y la dignificación de los maestros y maestras. Es claro como en el último periodo se viene afinando el Decreto 1278 de 2002 con los decretos 490, 915, las resoluciones 09317, 06312 de 2016 y la Evaluación de ascenso y reubicación salarial, atentando de manera frontal las condiciones laborales del magisterio, buscando el aniquilamiento de la profesión docente y reducir el pasivo pensional. Esto en consonancia a las orientaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE- en cuanto a las reformas de la disminución del presupuesto para educación y la evaluación estandarizada al sistema educativo, como ejes del mejoramiento de la “calidad educativa”, bajo el argumento que es imposible un sistema educativo “eficiente” sin un sistema de evaluación del desempeño docente.

Por esto, no es de extrañar que la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- adopte nuevos protocolos para la evaluación anual de desempeño para el magisterio, de acuerdo a las políticas definidas por el Ministerio de Educación Nacional como es el Índice Sintético de Calidad – ISCE- y La resolución 09317 de 2016 que determina el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de carrera docente. Esta nueva estocada del gobierno nacional, amplió las funciones y cambia los perfiles de docentes de aula, directivos docentes y orientadores, generando sobrecarga y flexibilización laboral, sumado a la dificultad para ascender en el escalafón y socavando la estabilidad. Además, estos protocolos están concebidos para dividir al magisterio, ya que estos no sólo cambian las condiciones para el ejercicio profesional, sino que condiciona al maestro en lo pedagógico, lo político y lo ideológico.

Es evidente, como este nuevo marco de la evaluación de desempeño lleva a las docentes a centrarse en conseguir unos indicadores de gestión institucional, basados en el control y el registro, además de establecer un marco de estándares de enseñanza, y competencias funcionales, y comportamentales que establecen lo que se espera que los profesores y directivos docentes sepan y hagan, violando la autonomía institucional, la libertad de cátedra y la libertad de asociación, derechos establecidos en la Constitución Política. Es claro como esta imposición se aleja diametralmente de los contextos, las realidades escolares y los Proyectos Educativos Institucionales -PEI- obligando a los docentes evaluados a aplicar una educación estandarizada y tendiente a los resultados, y no a los procesos educativos, instrumentalizando la labor de los maestros y maestras, bajo una visión empresarial de la escuela y de la educación como una mercancía.

Entre los cambios están el paso de tres a cinco protocolos (básica y media, preescolar, orientador, coordinador y rector o director rural), la ampliación de funciones correspondientes al clima y la convivencia escolar, la elaboración de material didáctico, la aplicación de competencias y estándares curriculares, la vinculación de las familias y la responsabilidad de las rutas de atención y prevención de riesgos con criterios eficientistas y mercantiles. Dicha evaluación pone en riesgo el diálogo pedagógico y la reflexión en las comunidades escolares, individualizando las responsabilidades y el “mejoramiento” de la institución a los docentes del 1278, cuando es claro que la falta de recursos económicos, de docentes y profesionales de apoyo no los puede suplir el maestro pues son responsabilidad del Estado.

LA ASOCIACIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN -ADE- **Se opone y rechaza los protocolos evaluación de desempeño expedidos el 27 de marzo por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- por su lógica empresarial y coercitiva**, e invita a los rectores, a los coordinadores, orientadores y docentes a la DESOBEDIENCIA en la aplicación de estos criterios que hacen parte del sistema de evaluación punitivo, condicionada al ISCE y que somete a las instituciones escolares y a los maestros a los parámetros de la globalización y no a las reales necesidades del país, negando el papel social y transformador de la educación. Hacemos el llamado a las instituciones educativas a aplicar la normatividad vigente: Decreto 3782 de 2007 y la Guía Metodológica 31 con los siguientes criterios para una evaluación garantista:

1. La evaluación de desempeño es un dialogo académico y formativo, como también, un ejercicio crítico de los procesos educativos de los colegios.
2. El común acuerdo es en el proceso de evaluación, en las alternativas y en los puntos a evaluar acordados entre evaluador (a) y evaluado (a).
3. Los tiempos de realización del proceso de evaluación y de suspensión del mismo, debe estar acorde con el calendario académico vigente.

El protocolo de la evaluación de desempeño y el porcentaje debe ser acordado entre los docentes del Decreto 1278 de 2002 y el rector de la institución educativa al inicio del año escolar, especificando concretamente el cronograma y las evidencias a presentar en el momento de la evaluación, esta debe ser muy clara y precisar los alcances de la evaluación.

4. La evaluación de desempeño no debe generar acoso laboral. Es de aclarar que la evaluación va en procura de la mejora continua de los docentes y no debe ser motivo de recriminación y represalias ante la libertad de asociación sindical.
5. Entre las garantías del evaluado, destacamos que, ante la evaluación anual de desempeño laboral, proceden los impedimentos y recusaciones y los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente.
6. La evaluación por parte del Rector es de carácter indelegable y debe aplicar una sola vez al final del año escolar. Es el rector de la institución educativa el único que está facultado según la normatividad para evaluar a los docentes y a los coordinadores, esta evaluación debe estar sujeta a los principios legales, constitucionales y la jurisprudencia.
7. El carácter garantista que debe tener la evaluación, también está sustentado en derechos constitucionales, tales como los artículos 4, 23, 25, 27 y 29 de la Constitución Política de Colombia que consagra la primicia de la CPC y los derechos de petición, condiciones dignas del trabajo, libertad de cátedra y debido proceso, respectivamente.
8. Los criterios de evaluación deben ser objetivos y únicamente sobre las evidencias. La evaluación como la presentación de las “evidencias” sobre los asuntos acordados, debe atender un criterio simple, racional y atender lo esencial desde el punto de vista pedagógico. Un alto número de evidencias NO se traducen en un mejor proceso.
9. Desde una perspectiva académica NO es aconsejable una evaluación dispersa. Esta debe concentrarse en lo fundamental, tener en cuenta el contexto y no pretender que resuelva lo que no es propio o del alcance del evaluado.
10. El respeto a la jornada laboral para realizar la evaluación o en momentos acordados para ello. Es muy importante que el directivo docente organice las entrevistas dentro de la jornada laboral y facilite a su evaluado una copia de los resultados de la evaluación.
11. El retiro de la Guía metodología de la evaluación de desempeño para el año 2017, elaborado por la Dirección de Evaluación de la SED, debido a que asigna funciones que no le corresponden a los docentes, directivos y docentes orientadores y, por lo tanto, convertirá la evaluación en injusta, punitiva y contraria a la normatividad nacional, especialmente lo contemplado en la C.P.C., la jurisprudencia vigente, el decreto 1278 de 2002, el decreto 3782 de 2007 y la Guía N° 31 del MEN.

Es nuestra tarea la concreción de un Estatuto Único que garantice la estabilidad laboral, el escalafón docente que dignifique la profesión, la garantía de los derechos políticos y democráticos, es una necesidad apremiante para el magisterio bogotano y colombiano, por eso hoy requerimos de la unidad en torno a esta bandera de lucha para lograr una educación pública, estatal, financiada y administrada por el Estado acompañada por la reforma constitucional al Sistema General de Participaciones.

Bogotá, 11 de abril de 2018

JUNTA DIRECTIVA –ADE-