

Punitaqui, 23 de mayo del 2022.

### Declaración Pública.

El Colegio de Profesoras y Profesores de Chile A. G., a través de su filial, el Directorio Comunal de Punitaqui, nos vemos en la obligación de realizar la siguiente aclaración, en virtud de la información que se presenta en el consejo administrativo del Liceo Alberto Gallardo Lorca, por parte del Consejo de Gestión, que dice lo siguiente:

*Letra O: Se instaurará a contar de mayo un proceso de Evaluación de Desempeño personal de acuerdo a los Perfiles de cada función desempeñada, en el caso de las acciones positivas o mejoras a través de una anotación positiva en la hoja de vida de cada funcionario y/o el refuerzo positivo público o privado entre pares (estímulos), en el caso de las acciones negativas o incumplimientos de cada Perfil en su función contratada, ya sean de carácter administrativa, curricular, académica u otras, se procederá en primera instancia a una amonestación verbal por parte de la jefatura directa del área o Directora, brindándoles los apoyos a la mejora y estableciendo los compromisos y acuerdos de ambas partes, si la falta se reiterará por segunda vez se procederá a una amonestación por escrito en que nuevamente se establezcan compromisos y acuerdos, en la tercera o sucesivas veces pasarán a ser amonestaciones escritas en la hoja de vida de cada funcionario, ofreciendo una vez más las oportunidades a la mejora en beneficio de toda la comunidad educativa tanto en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como en el adecuado clima de convivencia escolar. Además, se enviará a todos los correos institucionales las Pautas de Evaluación de Desempeño por cada perfil o función que ya han sido aprobadas a nivel comunal por el Sostenedor, para que así cada funcionario pueda conocer cómo se evaluará su desempeño en el liceo, con el objetivo de propiciar y promover la mejora escolar y entregar una medición de desempeño en diciembre de 2023.*

Al respecto, indicamos que, **RECHAZAMOS DE FORMA CATEGÓRICA** dicha evaluación, por los motivos que presentaremos a continuación:

- Dicha Evaluación de Desempeño Personal, **contraviene** todos los esfuerzos que han realizado en conjunto el Colegio de Profesores y el Ministerio de Educación por eliminar el agobio dentro de las comunidades educativas, afectando seriamente los ambientes laborales y la salud física y/o mental de los docentes.
- Existe **cero participación del profesorado** en la elaboración de esta Evaluación de Desempeño, lo que a nuestro parecer, carece de aspectos esenciales de objetividad para ser evaluados.
- Se importan aspectos evaluativos correspondientes a funcionarios ajenos a la labor docente, estableciendo **“amonestaciones escritas”** en la hoja de vida de los funcionarios, en donde dichas amonestaciones son escritas por el superior jerárquico inmediato o superior a éste, lo cual, puede redundar en acciones netamente punitivas, por parte de algunos funcionarios.
- Nos causa gran preocupación dichas amonestaciones escritas, toda vez que pueden fundar agravantes de responsabilidad en procesos disciplinarios por carecer de criterios objetivos, puede convertirse en una peligrosa herramienta si quienes la aplican no dan garantías de imparcialidad.

- En ningún caso se hace referencia a la evaluación de los cargos directivos y administrativos, quedando exentos de dicha evaluación, o en última instancia solo por parte de la dirección, quien cuenta con un claro conflicto de interés, por ser quien designa dichos cargos.
- Reforzando el mismo punto, la evaluación de Convenio de Desempeño, establecido en el artículo 14, párrafo dos de la ley 19.070 ha sido **vulnerado en forma y fondo**, toda vez que aún esperamos respuesta por parte del DAEM, sobre el procedimiento de evaluación a las Directoras nombradas por Alta Dirección Pública. Sin embargo, dicha evaluación establecida por el Municipio en conjunto con el DAEM, parece no incluir a estos funcionarios.
- Resulta **improcedente y estéril**, el aplicar e imponer esta evaluación de desempeño personal a los docentes, ya que carece de sustento legal, toda vez que sus efectos son totalmente testimoniales, ya que la Ley 19.070 establece claramente los procedimientos y aspectos legales primero: para evaluar a los profesores y profesoras, y segundo: rescindir todo tipo de contratos.
- **Sólo fomenta el agobio laboral** hacia los docentes, que producto de la pandemia se han hecho cargo de diferentes funciones, como así también de cubrir las licencias médicas de sus compañeros de labores, cuando es función propia del DAEM establecer los reemplazos para dichas licencias médicas. Junto con ello, la subjetividad e imparcialidad que puedan presentar las pautas de evaluación como su aplicación **pueden generar situaciones de acoso laboral**, lo cual claramente afectara el clima de convivencia al interior de los establecimientos.
- NO cumple, citamos textual, “con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje con nuestros estudiantes y, a la vez, velar por el **bienestar socioemocional** de toda la comunidad educativa, propuesto en el informativo N° 1.
- Cumplimos con manifestar un malestar generalizado de los docentes de la comuna y como Colegio de Profesores estableceremos una **férrea defensa** de los derechos de todos y cada uno de nuestros asociados. Finalmente **solicitamos un pronunciamiento** de la autoridad respecto a los elementos aquí planteados.



  
Marco Álvarez Álvarez  
Presidente Comunal Punitaqui

  
Sonia Araya Bórquez  
Tesorera Comunal Punitaqui

  
Orlando Astete Marín  
Secretario Comunal Punitaqui