

William de Jesús Pérez Armella · Rector del Colegio CEDID Ciudad Bolívar IED · Doctor en Educación

Un rector conoce el FOMAG desde un lugar incómodo: la oficina a la que llega el docente que necesita una respuesta sobre una prestación, la maestra que no recibe a tiempo un medicamento, el compañero cuya incapacidad no encuentra solución. Somos la primera puerta de un sistema que no administramos y, muchas veces, damos explicaciones sobre decisiones que no están en nuestras manos. Esa experiencia, construida durante años en Ciudad Bolívar, es la que quiero llevar al Comité Regional para que ejerza con rigor las funciones que le asigna el Decreto 1075 de 2015 monitorear, proponer, recomendar y hacer seguimiento a las quejas con impacto real en la vida de los cerca de 34.000 docentes y directivos docentes de Bogotá. Presento cinco ejes y, en cada uno, propuestas concretas con su explicación.

1. MEDIR PARA EXIGIR

Propongo construir, junto con la SED y la Fiduprevisora, un tablero trimestral de seguimiento por localidad. El Comité hoy discute sobre percepciones; con el tablero discutirá sobre datos: oportunidad de citas con especialista, entrega completa de medicamentos, atención de incapacidades y medicina laboral, y tiempos de los trámites de prestaciones. Cada sesión abrirá con esas cifras para saber dónde están las dificultades y exigir respuestas al respecto.

Propongo que cada sesión incluya un punto fijo de seguimiento a los compromisos del modelo de salud. El modelo vigente arrastra fallas en la red de prestadores y medicamentos que afectan a los maestros y a sus familias; el Comité debe dejar constancia, sesión a sesión, de qué se comprometió, qué se cumplió y qué medidas faltan, y elevar lo incumplido al Consejo Directivo del Fondo.

2. UNA RUTA DE QUEJAS QUE NO TERMINE EN UNA RADICACIÓN

Propongo un canal directo del representante —correo exclusivo y formato simple— para recibir casos y orientar a los directivos. Hoy el docente entrega su queja y queda esperando; con este canal cada solicitud tendrá número, responsable y fecha de respuesta, y el representante hará seguimiento hasta el cierre.

Propongo un informe mensual de trazabilidad. Se publicará cuántas solicitudes ingresaron, cuántas se resolvieron y cuáles siguen pendientes; lo que no encuentre respuesta en los términos de ley se escalará a la Fiduprevisora, al Consejo Directivo o a los organismos de control, según corresponda.

Propongo un criterio de prioridad explícito. Irán primero los casos que afectan directamente la vida del docente y de su familia: salud, continuidad de tratamientos, incapacidades, prestaciones económicas y la situación de quienes están próximos a pensionarse.

3. CUIDAR AL QUE CUIDA

Propongo llevar al Consejo Directivo recomendaciones concretas sobre riesgo psicosocial en las instituciones educativas. Hablar de bienestar docente es hablar de salud laboral; las recomendaciones se construirán con la información del tablero y con énfasis en las localidades donde las comunidades enfrentan mayor complejidad.

Propongo fortalecer la ruta de medicina laboral. Un rector necesita respuestas claras cuando un docente requiere reubicación, recomendación médica o calificación de origen, porque detrás de cada trámite hay una persona y una institución que debe organizarse; se pedirán tiempos definidos y un responsable para cada paso.

Propongo espacios de acompañamiento y bienestar para el directivo docente. El rector y el coordinador cargan con la responsabilidad de toda una comunidad y rara vez aparecen en las estadísticas de bienestar; el Comité debe recomendar acciones específicas para ellos.

4. ACOMPAÑAR PARA QUE LOS DERECHOS SE HAGAN EFECTIVOS

Propongo un programa de acompañamiento técnico al docente y al directivo, a cargo de personal experto de las entidades competentes. En cesantías, los tiempos de pago vienen funcionando; la dificultad está antes, en presentar bien la solicitud: desconocimiento del trámite, uso del aplicativo Humano y requisitos formales que terminan en devoluciones o en la negación de un derecho que materialmente existe. No se trata de flexibilizar requisitos, sino de dar las herramientas para cumplirlos.

Propongo jornadas de orientación por localidad y por colegio con expertos de la SED, la Fiduprevisora y las demás entidades. Se articularán con las reuniones ordinarias de rectores y coordinadores para resolver dudas y prevenir errores antes de la radicación, con atención preferente a quienes cumplen requisitos de pensión en los próximos doce meses y a quienes ingresan por concurso.

Propongo una guía práctica, en lenguaje claro, de los principales trámites y del uso del aplicativo Humano. Explicará paso a paso la documentación requerida y la forma correcta de presentar cada solicitud, para que una petición que cumple los requisitos no fracase por una dificultad de trámite o por falta de orientación.

5. INFORMAR, REPRESENTAR Y RENDIR CUENTAS

Me comprometo a asistir presencialmente a todas las sesiones del Comité, con consulta previa e informe posterior. Antes de cada sesión recogeré las necesidades del estamento directivo; después entregaré un informe claro de qué se decidió, qué quedó pendiente y quién debe responder. Ninguna sesión sin informe.

Me comprometo a estar presente en los espacios de rectores y coordinadores de las localidades y a mantener canales con las organizaciones de directivos docentes. La representación no puede limitarse al día de la elección; debe sentirse durante todo el periodo.

Propongo ejercer veeduría permanente sobre la aplicación del modelo de salud y sobre la sostenibilidad del Fondo. Los recursos de las prestaciones del magisterio deben administrarse con transparencia y responsabilidad, y el Comité debe pedir cuentas sobre su uso y su restitución cuando se destinen a fines distintos.

Mi compromiso. A los seis meses presentaré al estamento directivo del Distrito un primer informe de gestión con el avance del tablero de indicadores, el balance de quejas recibidas y tramitadas y las recomendaciones elevadas al Consejo Directivo del FOMAG. Al cierre de cada año, un informe público de gestión.

Principios. Transparencia, independencia frente a intereses ajenos al magisterio y representación de todos los directivos docentes de Bogotá, sin distinción de estatuto, organización, sindicato o localidad.

William de Jesús Pérez Armella

Rector, Colegio CEDID Ciudad Bolívar IED · Candidato al Comité Regional de Prestaciones Sociales del Magisterio · Bogotá, septiembre de 2026