CONDICIÓN SALARIAL DEL SUJETO PROFESOR EN COLOMBIA

Análisis crítico a la luz de los Decretos 1278 de 2002 y 2277 de 1979: Debates y Reflexiones

YAMAL FARIT RASHID MÉNDEZ

JAIRO ARTURO INFANTE BONILLA

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, COLOMBIA

2017

CONDICIÓN SALARIAL DEL SUJETO PROFESOR EN COLOMBIA
Análisis crítico a la luz de los Decretos 1278 de 2002 y 2277 de 1979: Debates y Reflexiones

YAMAL FARIT RASHID MÉNDEZ
JAIRO ARTURO INFANTE BONILLA

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:
Magister en defensa de los derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario ante Organismos, Tribunales y Cortes Internacionales.

DIRECTORA

Elsa Bonilla Piratova

Directora de trabajo de grado línea de Investigación en Educación en derechos Humanos y Formación Ciudadana

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, COLOMBIA

2017

Resumen

La situación laboral de los profesores en Colombia se encuentra mediada por factores legales que determinan una precarización y/o dignificación de su labor. El reconocimiento e importancia que se le ha atribuido al maestro en la sociedad ha de verse reflejado en una calidad de vida digna, según han recomendado las autoridades internacionales en esta materia; por lo que se hace necesario que el Estado garantice a los profesores, sin distinción del Decreto por el que se rigen o la ley que se les aplica, las condiciones salariales dignas que les posibilite una satisfacción personal y profesional, y de esta manera contribuir a la calidad educativa de las instituciones escolares.

Palabras claves

Sujeto Profesor, Dignificar, Precarizar, Derechos Humanos, legislación laboral docente, docente Público, docente Privado, calidad de vida.

Abstract

The labor situation of teachers in Colombia is mediated by legal factors that determine a precariousness and/or dignity in their work. The recognition and importance that has been attributed to the teacher in society has to be seen reflected in a decent quality of life, as recommended by the international authorities in this matter; reason why it is necessary that the State guarantee teachers, without distinction of the Decree by which they are governed or the law that applies to them, the decent working conditions that allow personal and professional satisfaction, and thus contribute to the educational quality of school institutions.

Keywords

Teacher subject, dignify, precarious, human rights, Teaching labor law, Public teacher, Private teacher, quality of life.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. Problemática de los docentes del Magisterio Colombiano: divisiones jurídicas vs. desigualdades sociales	11
1.1. Referente Jurídico	11
1.2 Estado de la cuestión.....	12
1.3 Descripción del problema.....	23
1.4 Pregunta de investigación.....	26
1.5 Objetivos de investigación	26
1.5.1 Objetivo General.....	26
1.5.2 Objetivos Específicos.....	26
1.6 Apuesta Metodológica	27
1.6.1 Método cualitativo histórico documental.....	27
1.6.2 Metodología.....	28
1.7 Justificación.....	29
2. Situación laboral de los profesores en Colombia desde la perspectiva de la educación en derechos humanos.	32
2.1. Situación laboral de los profesores y la influencia del Estado: problemáticas y necesidades.....	42
2.2. El Estatuto docente.....	44
2.3.3 ¿Licenciados, profesores o simplemente profesionales?.....	49
3. Entre la realidad escolar y la realidad del profesor: debates y tensiones	58
3.1 Contexto de la labor del profesor.....	58
3.2 Reconocimiento del trabajo del profesor en el ámbito jurídico.....	67
3.3 La condición del profesor entre los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002	76
3.4 El Capítulo aparte: de las condiciones del profesor en las Instituciones Privadas	90
4. Conclusiones y recomendaciones	95
5. Referencias Bibliográficas.....	103
6. Anexos.....	108

Lista de Figuras

	Pág.
Figura N° 1. Metodología Estado de la Cuestión.	14
Figura N° 2. Licenciados graduados que estudiaron educación.	52
Figura N° 3. Recompensas profesionales.	55
Figura No. 4. Propiedades estructurales en la profesión docente.	82
Figura No. 5. Rutas de ingreso a la profesión docente en Colombia.	83
Figura No. 6. Escalafón Nacional Docente- Decreto 2277 de 1979.	85
Figura No. 7. Estructura de Escalafón docente Decreto 1278 de 2002.	87
Figura No. 8. Tabla salarial docentes del Decreto 1278 de 2002.	88
Figura No. 9. Profesores pertenecientes al servicio público.	89
Figura No. 10. Docentes del decreto 1278/02 en los grados 1 y 2.	89
Figura No. 11. Profesores con Especializaciones y Maestrías.	90
Figura No. 12. Titulación de docentes del 1278/02.	90
Figura No. 13. Establecimientos educativos sector oficial y no oficial.	98

Lista de Cuadros

	Pág.
Cuadro No. 2. Atraer y retener a personal docente calificado.	72
Cuadro No. 3. Encarar las disparidades salariales por razones de género.	73
Cuadro No. 4. Estructuras diversificadas de la carrera para la docencia en aula en países escogidos.	75
Cuadro No. 5. La importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral, en el medio ambiente de trabajo de la docencia.	75
Cuadro No. 6. Tiempo lectivo amplio basado en horas reales y no en horas oficiales.	78
Cuadro No. 7. Tiempo de trabajo reducido para los docentes mayores de edad, en Bavaria, Alemania.	78
Cuadro No. 8. Herramientas para el manejo del estrés y la violencia en las escuelas.	80
Cuadro No. 9. Evaluaciones de los maestros del decreto 1278/12.	82

INTRODUCCIÓN

La docencia ha sido una de las profesiones más antiguas de la humanidad, por ende, de contenido trascendental para la misma historia y constitución social de los Estados. El ser profesor implica una tarea fundamental en el desarrollo social, político, cultural e idiosincrático de las sociedades; posibilita la formación de seres que transforman paradigmas y constituyen nuevas formas de concebir el mundo. Una sociedad difícilmente se puede concebir sin un contenido cultural, que es constituido, entre otros componentes, por el sistema educativo; del cual depende en gran medida el desarrollo de nación, por lo tanto, la calidad de vida de sus ciudadanos. Así las cosas, el sistema educativo resulta ser de suma importancia para el funcionamiento de los demás ámbitos que constituyen la sociedad.

La calidad educativa en el mundo y el éxito de la misma, ha dependido de manera particular en cada Estado según las apuestas que se planteen a través de Políticas Públicas y de la manera como deciden legislar el sistemas educativo, por ello, antes de cuestionar si un país se encuentra por dentro o por fuera de los mejores sistemas educativos, según los instrumentos de medida internacional y las estadísticas que se publican con temeridad o con orgullo por los Estados, es importante revisar cómo este Estado ha planteado desde el punto de vista legal su funcionamiento y las políticas públicas que propone para su posicionamiento, especialmente en lo que tiene que ver con las garantías hacia sus docentes, quienes son en últimas los que posibilitan en gran medida el éxito.

En el actual contexto educativo colombiano y dentro del marco legal, se reglamentan una serie de condiciones laborales para los profesores, coexistiendo diferentes elementos reguladores como son el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 del 2002, los cuales legislan aspectos fundamentales dentro de la carrera docente estatal en el país; al igual el Código

Sustantivo del trabajo como ente rector para los profesores del sector privado hacen que aspectos primordiales como la contratación, se conviertan en la estandarización gremial que avoca el reconocimiento de un ser social, íntegro y profesional.

Igualmente, aspectos pedagógicos, políticos, económicos y culturales que influyen en la conformación del sujeto profesor como transformador social, redundan en la construcción humana de un proyecto educativo de nación. Más aún al caracterizar la influencia histórica del papel del educador, en concordancia con el sistema educativo del país, abre la posibilidad de iniciar un ejercicio reflexivo y crítico en torno a las garantías que establece el Estado frente a la política que incide en el desempeño del profesor en general. Al estudiar los discursos referidos a la profesionalización docente y analizando el marco normativo sobre el cual se fundamenta, se hace indispensable determinar acciones coherentes, encaminadas no solamente al reconocimiento del papel trascendental del educador en la sociedad (determinado entre otros aspectos por sus derechos y deberes), sino a la vivencia de su ámbito axiológico, en donde sus aspiraciones morales no sean reclamadas sino instauradas desde la dignificación de la labor educativa.

Por lo tanto, el objetivo central de esta investigación se centra en estudiar las condiciones laborales del profesor a la luz de la normatividad nacional e internacional que dignifican o precarizan el sistema educativo colombiano: la construcción del sujeto- profesor, como elementos fundamentales y garantes de las obligaciones del Estado, frente a las condiciones laborales y aspiraciones morales que le den no sólo el reconocimiento económico, sino transformador de la sociedad.

Para cumplir con este objetivo, la presente investigación se estructuró en tres (3) capítulos, con los cuales se busca abordar de manera reflexiva, crítica y propositiva la pregunta de investigación direccionada a identificar las condiciones laborales del profesor estatal en

Colombia a la luz de la normatividad nacional e internacional que dignifican o precarizan el sistema educativo. De esta manera, en el primer capítulo denominado “Problemática de los docentes del Magisterio Colombiano: divisiones jurídicas vs. desigualdades sociales”, se reflexiona frente a la problemática actual de los profesores en Colombia con los diferentes sistemas legales que los regula, fundamentados en un estado del arte en el que se recogen 13 investigaciones de expertos en la temática planteada, desde 1993 hasta el 2015 en Colombia; además se vinculan categorías de análisis como contextos y la construcción del sujeto profesor a la luz de un referente jurídico vigente.

En el segundo capítulo denominado “La situación laboral de los profesores en Colombia” se fundamenta de manera teórica el estudio de las garantías laborales y la historia de las luchas sociales de los profesores en el país, lo cual permite reconocer y comprender diversas posturas conceptuales que giran en torno a consideraciones como la condición de los retos del profesor en la Educación en Derechos Humanos y el papel de la ciudadanía, la constitución del sujeto profesor desde los diferentes ámbitos direccionados a la transformación social y las motivaciones para alcanzar calidad educativa a través de profesores eficaces.

El tercer capítulo, titulado “Entre la realidad escolar y la realidad del profesor: debates y tensiones” visualiza el conocimiento del educador en el ámbito escolar, la condición del profesor entre los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 y las condiciones del profesional de la educación en las instituciones privadas, como ejes vertebrales que generan debates y tensiones, en aspectos como la influencia de la normatividad internacional, en el marco ley del sistema educativo nacional, al igual en las condiciones laborales de los educadores y su reconocimiento a nivel internacional y nacional, el currículo basado en Derechos Humanos, hacen que se asuma

una postura crítica y reflexiva en torno a la composición y configuración integral de la profesión en el país.

Igualmente, se plantea una metodología cualitativa con un enfoque histórico documental desde el año 1970 hasta 2015, que permite la lectura, el análisis de la realidad de los profesores del país, en concordancia con unas categorías fundamentales del proceso como lo son: la construcción del sujeto profesor, el marco jurídico nacional del trabajo del profesor y la categoría del contexto de la educación, las cuales permiten ser tomadas como objetos de estudio para la investigación; al igual el estudio documental como método de recolección de información, en fuentes secundarias, lo que posibilita la construcción de un análisis del contenido de significados informativos y conceptuales, con miras a dar un soporte teórico al estudio que se realiza.

En el último capítulo se recogen las conclusiones y recomendaciones finales, con las cuales se invita a asumir una postura propositiva y tener en cuenta los aportes estudiados a lo largo del documento para generar una dignificación en la labor docente desde el mismo Estado y vinculando la participación de la comunidad educativa y la sociedad en general.

1. Problemática de los docentes del Magisterio Colombiano: divisiones jurídicas vs. desigualdades sociales

1.1. Referente Jurídico

Para abordar la problemática existente de los profesores del Magisterio Colombiano, resulta importante considerar el marco legal sobre el cual se estructura. Partiendo de lo establecido en la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), sus Decretos Reglamentarios y lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (en adelante MEN) a través del Decreto Ley 2277 de 1979; por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente y el Decreto Ley 1278 de Junio 19 de 2002; por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, junto con otros dictámenes relacionados con normas instructivas gubernamentales, que rigen a la profesionalización del educador de la nación.

De igual forma resulta imperioso tener en cuenta el marco legal internacional, contenido en la Carta de las Naciones Unidas de 1945, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles, el Segundo Protocolo de Derechos Políticos y Civiles, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre Trabajo Forzoso, Convenio sobre la igualdad en la remuneración, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación, Convenio sobre la igualdad de remuneración, Convenio sobre la participación tripartita (normas internacionales del trabajo 1976), Convenio sobre la protección del salario y Convenio sobre la negociación colectiva. Por consiguiente, se ha tenido en cuenta

los Tratados, Pactos y Convenciones Internacionales para particularizar las diversas formas del trato a los profesores en Colombia por parte de los gobiernos, del Estado y de la sociedad en general.

Continuando con esta línea jurídica, a nivel nacional tener en cuenta las normas consagradas en la Constitución Política de 1991, en las que infortunadamente se ha desconocido la figura del sujeto profesor en Colombia. El análisis legal se debe abordar desde el bloque de constitucionalidad y la forma como se han concebido en la normatividad internacional, que el Estado Colombiano ha firmado y ratificado, como garante de derechos y deberes de sus ciudadanos, generando un compromiso con la comunidad internacional.

No obstante, el Acto Legislativo 01 de 2001 ha generado una pérdida paulatina de los derechos laborales de los profesores, con el recorte de los recursos para la educación y la salud; así mismo, la Ley 715 de 2001 el Sistema General de participaciones (Ley 715 de 2001) regularizan, los procesos de formación docente, las condiciones salariales, las prestaciones sociales, los mecanismos de ingreso, evaluación y la organización profesional de los educadores, haciendo que la desigualdad social en términos salariales, de calidad de vida, reconocimiento social entre otras sea más visible en la estructura profesoral de Colombia.

1.2 Estado de la cuestión

El estado del arte sobre la construcción del sujeto profesor en los Decretos 1278/02 y 2277/79, se fundamenta en la revisión documental de cuatro tesis de Maestría, un macro proyecto, cinco investigaciones y tres libros, para un total de trece estudios que van desde el año 1993 hasta el 2015 en Colombia.

El análisis de dichos documentos permite explorar las investigaciones adelantadas por expertos en el tema, dinamizando criterios como: la toma de decisiones frente a las categorías

que ya se han desarrollado, las contribuciones teóricas a la investigación, la metodología empleada, los tipos y las técnicas de indagación, en donde se evidencia en la gran mayoría la investigación cualitativa con diferentes enfoques acordes al proceso y la investigación cualitativa-histórico documental, con unos resultados específicos obtenidos a partir de la implementación sistemática del qué se investigó, el cómo y el para qué del tema.

A continuación, se sintetiza con una estructura gráfica la metodología del estado del arte reseñado:

Figura No. 1. Metodología Estado de la Cuestión.

En este orden de ideas se presenta una mirada general de los aportes conceptuales de los expertos y la influencia de aspectos políticos, sociales y económicos que han incidido en la labor del profesor.

De esta manera, en la tesis de maestría titulada “Caracterización de la gestión educativa y curricular en Colombia: una búsqueda desde la Política Educativa y la normatividad legal 1990-2006”, de Carlos Osorio, se establecen categorías frente a la construcción del sujeto profesor, del marco jurídico nacional del trabajo del docente y la condición del contexto de la educación. En el documento se plantea el cambio de las estructuras mentales de la sociedad a través de la educación, para establecer el fortalecimiento de la economía de mercado, con fundamento en la Ley General de Educación, la Reforma Constitucional en el Acto legislativo 001 de 2001, la Ley 715 de 2001 y el Decreto reformativo del Estatuto docente 1278 de 2002, que reemplaza el Estatuto docente 2277 de 1979.

La investigación además, presenta un estudio de caso en el que se evidencia el impacto del neoliberalismo en las estructuras sociales, especialmente de los profesores por el cambio radical de la normatividad nacional, convirtiendo a los directivos docentes en gerentes de la educación nacional, concluyendo que el sistema jurídico en Colombia ha dejado graves falencias en la operatividad de la educación y en su calidad, al posicionar al profesor en un dilema laboral que no le permite generar condiciones educativas sino administrativas. Se instituye la forma de acomodar las normas educativas con un fin económico, olvidándose de los derechos de los profesores del régimen público, apoyados en el discurso del progreso y desarrollo que tiene como fundamento el perfeccionamiento de la calidad de la educación.

De otra parte, en el trabajo de investigación de Gloria Henao titulado “Modos de existencia del maestro en relación al Currículo en Colombia 1970 -2002”, se resalta la situación

del profesor desde su saber pedagógico con referencia al currículo. Analiza además la pedagogía como movimiento de resistencia, retomada desde el saber del (la) profesor(a), que había sido desplazada por la tecnología educativa. Y dicha instrumentalización oculta la mercantilización de la educación en beneficio de un sistema económico librecambista y neoliberal, que se olvida de los sujetos protagonistas del sistema educativo colombiano, como son los profesores, los estudiantes y el grueso de la sociedad.

Se fundamenta aún más la instrumentalización de los profesores con el análisis del Decreto 1278 de 2002, colocando barreras que desarrollen posturas autónomas en el planteamiento de políticas públicas que generen realmente procesos humanistas, formativos y pedagógicos, que tengan en cuenta a los actores principales de los procesos educativos de la sociedad. Es así como las resistencias presentadas por los profesores frente al currículo han demostrado a través de la historia que el profesor ha re-pensado su quehacer frente a las necesidades escolares y sociales, llevándolo a ser investigador respecto al saber pedagógico y académico. Finalmente, se describe de manera implícita la pérdida del empoderamiento del profesor frente a su actividad pedagógica y académica con las políticas incoherentes del Estado.

En cuanto al trabajo de Ruíz, Becerra, García, Matallana, Alonso y Salazar, denominado “Conceptos de dignificación del Maestro: lectura desde su hacer en la escuela”, se establecen las categorías en la construcción del sujeto profesor y contribuciones a la metodología de investigación, como referentes conceptuales que giran en torno a la dignificación del educador y al ejercicio investigativo desde una postura crítica y reflexiva.

Los autores categorizan la construcción del sujeto profesor, enfatizando en identificar, describir y descifrar la dignificación del profesor desde su ser y hacer en la escuela, basado en el rastreo documental y aplicación de los grupos focales de profesores en contextos públicos y

privados del país con veintiséis (26) participantes en total en busca de hallar algunos conceptos en torno a su dignificación. En consecuencia, proponen y desarrollan cuatro frentes de acción investigativa o perfiles de reflexión: el primero, centrado en el concepto de dignificación y de escuela, contrastando su evolución y consolidación desde el siglo XIX, un segundo aparte, centra la mirada sobre el profesor desde los conceptos epistemológicos y socio-culturales, desde su quehacer como artesano, técnico, emergente o un “sujeto de enseñanza”, Ruíz et al. (2012). En el tercer momento, se revisan los diferentes modos de concebir la labor del profesor y su impacto en la cultura y un cuarto componente, se presentan diferentes modelos de profesores emergentes, que se debaten entre el profesional humanizador, el investigador, el crítico reflexivo y biopedagogo.

En el trabajo titulado “Creencias de un grupo de trece profesores sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión”, de autoría de González, Delgado, Gnecco, León y Valencia, evidencian la influencia determinante de la normatividad en la estructura de la profesionalización del educador, al momento de reseñar el marco jurídico nacional del trabajo del profesor y las contribuciones metodológicas investigativas que esto hace a las condiciones laborales de los educadores del país. Permite la construcción de una propuesta que, desde un enfoque de desarrollo humano, busca reconocer que todas las personas gozan de una dignidad humana inalienable y que ésta debe ser respetada por toda persona e institución. Para la recolección y el estudio de la información, se empleó el método del grupo focal, la entrevista semiestructurada, la narrativa autobiográfica y el programa de análisis de datos cualitativo Atlas.tis.

En el trabajo realizado por los autores Ramírez y Soler titulado “Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral

en docentes de algunas instituciones educativas de Colombia”, se analizan los servicios en la nueva gestión pública y los significados, riesgos y resultados en la profesión docente de algunas instituciones de Colombia.

Plantean que categorías como la construcción del sujeto profesor, el marco jurídico nacional del trabajo del profesorado y el contexto de la educación, pueden ser vistos también desde otras esferas de análisis. El bienestar de los profesores y los tipos de contratación han hecho que el contexto educativo se transforme en un panorama desalentador de la calidad académica del país. Además que, en la construcción del sujeto profesor, se evidencia el estrés debido a las relaciones psicosociales entre los profesores y los directivos docentes, en el marco de una economía neoliberal, y de un sistema de contratación estatal y de las instituciones que en el manejo del discurso demagógico de la calidad de la educación ponen cada vez más unas condiciones laborales lamentables para los profesores, estas condiciones jurídicas enmarcadas en los Estatutos docentes cierran la posibilidad de encontrar alguna clase de calidad de vida, de mejoras salariales y académicas, donde a los gobiernos sólo les interesa los resultados estadísticos.

Al mismo tiempo, tienen en cuenta el marco jurídico nacional del trabajo del profesor, el documento plantea como una situación preocupante la tercerización y los nuevos tipos de contratación de los profesores que muestran con datos los factores de riesgo psicosocial, debido a las condiciones laborales de los profesores que atentan contra la salud física y psicológica, debido a las altas cargas laborales, académicas y controladoras de los directivos docentes de las instituciones educativas. El profesor se va sintiendo cada vez más acorralado por la presión de las políticas públicas, la de sus propios compañeros, directivos docentes, de los estudiantes, de los padres de familia, y en general de la sociedad, ya que, la implementación de dichas políticas

exigen resultados académicos, controles disciplinarios en la cultura de las competencias ciudadanas, y responsabiliza al educador del fracaso académico y psicosocial de los educandos, recargando toda la responsabilidad de los estudiantes a los profesores, y es donde el Estado, la familia y la sociedad los dejan solos y sin autonomía para actuar en los procesos formadores.

Los estudios analizados nos permiten adelantarnos a los siguientes planteamientos:

Primero, que la categoría de la construcción del sujeto profesor frente al currículo, desde la década de los años 70 hasta la actualidad, ha generado que el educador sea un re-pensador de su labor, debido a que el sistema educativo los ha clasificado en dos tipos: los que han sido formados en Normales y/o Universidades en facultades de educación y otros que solamente han sido instruidos en ciencias específicas; hecho que ha generado una subvaloración de la profesión de los educadores so pretexto de la profesionalización de la carrera docente. Además, un currículo deshumanizante en el cual el profesor no sólo tiene la tarea pedagógica con los estudiantes, sino también, las presiones de toda la comunidad educativa en general, por ejemplo, asumiendo actividades administrativas que no le deberían de corresponder. Lo anterior hace que se re-piense su labor al convertirse también en un investigador de su saber pedagógico y académico, como forma de resistencia y de lucha que viabiliza su quehacer como profesor, y el papel que cumple como transformador de procesos sociales.

Segundo, a través de la lucha social, investigativa y académica se logra construir el saber pedagógico de los docentes que va más allá de su instrumentalización. El interés de los gobiernos es conseguir resultados estadísticos que demuestren y fortalezcan su política imperante, en realidad éstas deben estar de acuerdo con los actores principales teniéndolos en cuenta en la construcción de una verdadera educación y no solo ver al profesor como un medio para obtener un fin político y económico.

Tercero, la dignificación del profesor implica la búsqueda constante de autenticidad e independencia, lo que exige experiencias permanentes de respeto, libertad dentro y fuera de la escuela, basadas en la socialización de saberes académicos y prácticos que le permitan cualificar su pensamiento crítico y hacer camino hacia la dignificación. Son necesarios, al momento de generar experiencias reales de independencia, basadas en afirmar posturas políticas y sociales propias para comprender el contexto, reconocer al otro, construir otredad (comunidad educativa) como un ser igual a él, con roles diferentes a los que puede dignificar y ser dignificado desde la vivencia que le permitirá desempeñar un papel real, en lo social, lo político y lo cultural formando así sujetos críticos, participativos, cooperativos, auténticos, libres y respetuosos.

Cuarto, la categoría del marco jurídico nacional del trabajo del profesor, gira en torno al ámbito reglamentario del nuevo Decreto 1278 de 2002 y al antiguo Decreto 2277 de 1979, que bajo la mirada de varias investigaciones se toman como marco de referencia, en la normatividad nacional, desde la descentralización educativa como política pública que en teoría busca mejorar la educación de Colombia, la planeación, ejecución y evaluación en el quehacer educativo institucional.

La influencia de los gobiernos de turno en la legislación educativa, permite identificar su intención de instrumentalizar la educación, lo que se corrobora con la normatividad vigente como la Ley General de Educación, la reforma Constitucional en el Acto legislativo 001 de 2001, la Ley 715 de 2001, y el decreto reformativo del Estatuto docente 1278 de 2002, que reemplaza el Estatuto docente 2277 de 1979, generando cambios en las estructuras mentales de la sociedad por medio de algunos acontecimientos políticos, culturales, económicos entre otros, que inciden en la labor del profesor y en el sistema educativo actual.

Quinto, frente a la situación jurídica de la educación en Colombia, resulta importante reconocer cómo la sociedad en general está siendo manipulada con los discursos demagógicos de los políticos que son elegidos democráticamente por el pueblo, pero que son apoyados por los grandes empresarios del país para defender su hegemonía económica y política, para ello han reformado la Constitución y creado leyes y Decretos que favorecen estos intereses disimulados bajo el manto de la libertad y la democracia.

Es de tener en cuenta, que los escritos analizados tienen en común que las normas nacionales han intentado someter a la educación al mantenimiento del régimen capitalista, no se tiene en avance el verdadero desarrollo del país, dejando de lado los intereses generales de la sociedad. Por otro lado, el Estado colombiano manejado y administrado por las fichas políticas impuestas por las clases más poderosas del país, tienen muy claro el manejo político de las instituciones para el beneficio de un pequeño grupo privilegiado.

Por último, al profesor como un sujeto de derecho en el marco nacional e internacional, se le ha desconocido no sólo los derechos laborales, sino inclusive los derechos humanos y fundamentales reconocidos en los instrumentos de protección internacional.

Sexto, desde otra óptica y gracias a las políticas de los gobiernos se crean los planes decenales que buscan mejorar el sistema educativo, en el año 1996-2005 se formulan dos programas, el Sistema Nacional de Formación de educadores que buscaban implementar una serie de políticas estratégicas para implementar un sistema de evaluación de los profesores y de las instituciones del país. Para el año 2002-2006 se implantaron como eje del Plan Sectorial de la Educación la cobertura, la calidad y la eficiencia. Ya para el año 2006-2015 el Plan Decenal de Educación se resume como la identificación de los profesores y su profesión, la reglamentación del decreto 1278 de 2002, el Decreto 1850 de 2002, que conllevo a la saturación de funciones de

los profesores reglamentados por este decreto aumentando la carga laboral, la carga académica, administrativa, disciplinaria, confinando al profesor al aula de clase; por otro lado, el estancamiento en el escalafón docente y consecuentemente la disminución de los salarios de los profesores.

Séptimo, la preocupación del Plan Sectorial del 2006-2010 fomentó la renovación pedagógica y el uso de las TIC'S, esto se acompañó de las evaluaciones institucionales que se implementaron con el Decreto 1278 de 2002 so pretexto de mejorar la calidad de la educación, pero que en realidad se traducen en formas de ejercer coerción y represión hacia el docente e imposibilitarle su ascenso en el escalafón docente.

El Estado ha manejado un discurso demagógico frente a la reforma educativa, por lo tanto los profesores investigadores han generado un proceso de resistencia frente a la normatividad impuesta por la institucionalidad en cabeza del Ministerio de Educación, ejemplo, de ello es el Decreto 1290 de 2009 que es un mecanismo que contrapone los intereses de la educación y especialmente del Magisterio colombiano, de los estudiantes y de los profesores, aunque en apariencia la reforma de la educación parece ser loable está lleno de incongruencias y vacíos pedagógicos los cuales dejan en claro que la intención del gobierno y del Estado es mostrar cifras a la comunidad nacional e internacional para atraer inversión extranjera, ya que sus principios son la gestión, la innovación y la competitividad.

Octavo, es de apreciar que la lucha del magisterio en Colombia es por una educación de calidad integral y autónoma, contraponiendo los intereses de los políticos y dueños de los medios en Colombia, es decir, por una verdadera construcción de una sociedad desarrollada, culta basada en la justicia social, pero el Decreto 1290 plantea la promoción automática, la promoción anticipada, el aprendizaje por logros y el currículo orientado a resultados.

El Decreto 1860 de 1994, orienta los criterios de cómo evaluar, qué recursos y métodos utilizar, por lo cual debe ser el quehacer de los profesores para garantizar resultados, y en caso de no lograrlo abre la puerta de actividades de recuperación; que atropellan la autonomía y reduce la capacidad de discernimiento de los profesores de educandos y hasta de la sociedad que es inmedatista, lo que se busca es que ningún estudiante pierda el año escolar generando un mensaje claro a los estudiantes y padres de familia, que el deber de los profesores es garantizar y organizar el sistema educativo desde los colegios para convertir a la educación en requisito donde se ingresa al colegio, lugar donde se cuidan niños y que accidentalmente pueden aprender a convivir en comunidad para cuando sean mayores no sean infractores de la Ley y de la propiedad privada, pero la Corte Constitucional, establece que el estudiante si puede perder el año escolar en cualquier grado, afirmando, que el derecho a la educación no debe traducirse como el derecho a la promoción automática.

El Decreto 0230 contradice la postura de la honorable Corte Constitucional, en dicho Decreto se planteaba, el cómo, el cuándo y las formas de evaluación, aunado a esto, establecía el promedio de estudiantes que debían perder, al cual, no podía superar el cinco por ciento del aula o grado, y el cinco por ciento de la institución educativa. En otras palabras, el noventa y cinco por ciento de los estudiantes aprobaban el año lectivo.

Noveno, la responsabilidad debe recaer en los profesores y en sus prácticas educativas. Se daba la deslegitimización del profesor y se desconfiguraba las relaciones educador y estudiante. El gobierno ignoraba al profesor y su autoridad, como sujeto de saber frente a la enseñanza, frente a la evaluación del aprendizaje y frente a la promoción; haciendo responsable al profesor del éxito o del fracaso escolar del estudiante y a sus prácticas educativas.

1.3 Descripción del problema

En el sistema educativo Colombiano de los últimos años, se ha evidenciado una transformación en la vinculación del sujeto profesor estatal a la luz de la normatividad nacional e internacional; sus funciones en la carrera docente y como agente primordial en los cambios visionales de la sociedad, han generado a su vez, una problemática estructural que radica en la existencia de dos regímenes de contratación oficial: por un lado, están quienes fueron nombrados según lo estipulado en el Decreto 2277/79 y por otro lado, quienes lo hicieron en vigencia del Decreto 1278/02, sin determinar a los profesores del régimen privado y la vinculación de otros profesionales de carreras que no tienen ningún tipo de formación pedagógica, ni relación con el sistema educativo de la nación, lo que ha generado el desconocimiento tanto de la trascendencia social de la profesionalización del sujeto profesor, como una serie de cambios que afectan su situación laboral y que desde luego, van en contravía de lo garantizado en la normatividad internacional firmada y ratificada por Colombia.

Si bien el Estado en cabeza del Ministerio de Educación Nacional, tiene la potestad de implementar cambios normativos de manera autónoma, no se puede desconocer que ello ha generado al sujeto profesor una afectación de sus condiciones salarial, impidiendo que los profesionales de la educación alcancen logros significativos como funcionarios públicos que son, tal como el estancamiento a nivel económico y profesional no les permite hacer parte de los cambios fundamentales en mejora de su condición profesional.

En consecuencia, el Estado ha generado un trato diferencial hacia sus profesores, que desde luego deja a unos en desventaja frente a los otros, un ejemplo de ello es la presentación anual de evaluaciones de desempeño o evaluaciones para poder ascender en el escalafón que tiene que realizar los nombrados en el Decreto 1278/02 dando lugar a escenarios de desigualdad, inequidad

y desmejoras sociales, profesionales y salariales para ejercer de manera digna la profesión, reconociéndolos como simples dictadores de clase, desconociendo su labor social y como trabajador de la cultura, además, de ignorarlos como sujetos políticos formadores de procesos socioculturales, en la construcción de personas autónomas, capaces de edificar realidades cambiantes en la sociedad.

Los movimientos pedagógicos y las luchas sociales dadas por los profesores a lo largo de la historia, parecen haber sido en vano. Los profesores del sistema educativo público se encuentran en una disputa de intereses, al existir dos normas que tutelan un mismo régimen laboral, donde se le hace reconocimientos profesionales a unos y dejan por fuera a otros, bifurcan las condiciones del sujeto profesor y su reconocimiento en lo político, social, cultural y económico, ya que estas circunstancias generan objetivos diferentes en los educadores del país. A ello se le suma el régimen macroeconómico del Estado, que proyecta sus intereses en satisfacer las necesidades internacionales con la incorporación de políticas estratégicas que ubiquen al país en el sistema globalizado del comercio internacional, como proveedor de materias primas y mano de obra de las multinacionales, a las cuales se les deben dar las garantías necesarias para el desarrollo adecuado de sus ganancias.

Así entonces, resulta paradójico estructurar procesos económicos y sociales sin tener en cuenta a los actores directos del desarrollo como son los profesores, quienes son la piedra angular de los procesos formativos en cuanto al ser humano integral se refiere. En cuanto a los educadores del 1278 como del 2277, han sido desconocidos en la incorporación de políticas administrativas y laborales que afectan al sistema educativo, puesto que los objetivos de los profesores y del Estado entran en tensión al perseguir finalidades diferentes, mientras al Estado

solo le interesa el desarrollo económico, a los educadores les incumbe la educación integral de los jóvenes niños y niñas de la nación.

Por otro lado, el Estado en su afán de mejorar la calidad de la educación del país ha incorporado profesionales de otras disciplinas del saber, los cuales en muchas ocasiones ignoran el objeto de la pedagogía, la didáctica y la importancia de la relación con el educando, al cimentar relaciones meramente conductistas y mecanicistas de los procesos educativos, limitando la profesión docente e invisibilizando su rol como agente transformador, histórico y trascendental de una sociedad.

Ahora bien, otro de los aspectos significativos de esta situación infortunada de los docentes son las cargas laborales y las condiciones de trabajo que se han incrementado, con miras a un mejor posicionamiento de la educación en el país, sin importar las condiciones de salud física y mental que ello les genere, pues la finalidad se centra en lograr los objetivos impuestos por las políticas económicas del Estado. Así, la desmejora, el estancamiento salarial, las garantías y estabilidad laboral, entre otras condiciones, generan en los profesores angustias y constantes preocupaciones, desconociendo totalmente su rol como sujeto de derechos profesionales y hasta de los derechos humanos reconocidos en el régimen normativo nacional e internacional.

Por consiguiente, de un lado está el interés de los procesos formadores de los educadores por lograr una educación integral de los niños, niñas y adolescentes del país, y de otro lado están las políticas educativas propuestas por el Ministerio de Educación Nacional, que sólo apunta la educación para impulsar a los jóvenes al sistema económico productivo, olvidando la integralidad del ser y del deber ser, del cual, precisamente los profesores en sus luchas sociales han querido resaltar, apuntándole a formar seres humanos integrales, críticos y propositivos, con lo que la lucha social de los profesores también se apunta en la lucha por la dignificación y

reconocimiento del profesor como un profesional clave en la sociedad. Por lo tanto, las luchas buscan hacer realidad las aspiraciones del profesor por una verdadera justicia social y una garantía como sujeto profesor, político y formador, en pos de un mejor sistema educativo y de mejores condiciones salariales para los profesores colombianos, con un régimen único que persiga objetivos claros y den verdaderas garantías a los educadores del país.

1.4 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones salariales del profesor estatal en Colombia a la luz de la normatividad nacional e internacional que dignifican o precarizan el sistema educativo?

1.5 Objetivos de investigación

1.5.1 Objetivo General

Estudiar las condiciones salariales del profesor a la luz de la normatividad nacional e internacional que dignifican o precarizan el sistema educativo colombiano: la construcción del sujeto- profesor, como elementos fundamentales y garantes de las obligaciones del Estado, frente a las condiciones salariales y aspiraciones morales que le den no sólo el reconocimiento económico, sino transformador de la sociedad.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar el marco problemático que permite construir históricamente la configuración del sujeto profesor en los ámbitos pedagógicos, políticos, culturales y sociales en el país, frente a las aspiraciones morales que reclama.
- Analizar las condiciones salariales del sistema educativo en Colombia, para establecer las garantías y diferencias entre los estatutos docentes de los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

- Analizar el papel del profesor frente a la normatividad de los tratados y pactos internacionales, la incidencia en los Estatutos y normas internas que rigen el sistema educativo en Colombia.

1.6 Apuesta Metodológica

1.6.1 Método cualitativo histórico documental

Teniendo en cuenta el problema de investigación y los objetivos se propone como apuesta metodológica los referentes que proporciona la investigación cualitativa enmarcada en una visión histórica que permite el análisis de la realidad, para el caso de este trabajo de grado y desde las categorías de la construcción del sujeto profesor, del marco jurídico nacional del trabajo del profesor y la categoría del contexto de la educación, son el fundamento a desarrollar y relacionar en la apuesta sistemática. Se aborda el análisis del profesor colombiano como un referente antropológico que cambia estructuras sociales cuando interviene en los procesos educativos del país, lo anterior correlacionado también desde la categoría de las condiciones sociales, políticas, educativos y laborales que lo afectan al encontrarse en un sistema de contratación diferenciado en los Decretos ley 2277 de 1979 y el 1278 de 2002.

El paradigma que se construye a través de una posición crítica de los fenómenos sociales y el estudio antropológico, busca la transformación de posturas que influyen en la realidad, que para el caso de la educación, esa afectación se hace directa a los profesores colombianos, al aprendizaje a partir de políticas gubernamentales, a las diversas actitudes en el fenómeno educativo que conllevan a la participación del profesor, como agente transformador de la sociedad, con acciones como: la lucha por espacios de partición política de la educación para cambiar la realidad del país y mejorar el sistema educativo; la interpretación de la realidad, de cuáles son las causas de los problemas que rodean la vida del profesorado colombiano y del

sistema educativo desde las políticas de los gobiernos neoliberales; siendo así este paradigma crítico, buscará o llegará a visibilizar una ruta de posibles soluciones a la problemática del sistema educativo y laboral del profesorado del país.

1.6.2 Metodología

Desde el método cualitativo con enfoque histórico documental desde el año 1970 hasta el año 2015, se plantean las siguientes categorías de análisis:

- La construcción del sujeto profesor,
- Marco jurídico nacional del trabajo del profesor.
- Contexto de la educación.

En donde se reconocen como fundamentos sistemáticos a explicar, relacionar y comparar, a partir de una observación integradora que permita establecer el rol del profesor como un sujeto cultural que desarrolla el legado de los procesos y fenómenos educativos, de los cuales no han sido partícipes directos en las transformaciones de la estructuración cultural del país.

Para esto, se determinan unos instrumentos de estudio que indican los criterios de unas subcategorías de análisis dadas desde los objetivos de la investigación, siendo estos los datos como un insumo primordial para construir de manera sistemática elementos que generen debates y reflexiones en torno al papel del sujeto profesor en Colombia; así mismo, la metodología planteada permite flexibilizar la técnica de la obtención y el análisis de las fuentes de información, con el fin de verificar la realidad del sujeto profesor con respecto a las normas que lo rigen. Igualmente, el análisis comparativo implica la recopilación, el estudio de los datos y la forma de narrar, que direccionan los resultados esperados, dando respuesta a la pregunta formulada en la investigación.

1.7 Justificación

El Estado Colombiano ha establecido dos estatutos docentes que han transformado las condiciones del sistema laboral y profesional de los educadores, evidenciando así cambios estructurales en los diferentes ámbitos en donde han sido agentes determinantes en la construcción de la calidad de la educación en el país y la transformación progresiva y positiva de la sociedad.

Al hablar del sujeto profesor, debemos considerar que es una categoría que se constituye desde una formación propia, integral del ser social, ético, académico, pedagógico que lo ha conllevado, a ocupar los más bajos escalones del reconocimiento de su quehacer, de su labor; al ser sometido como simple trabajador, con diversas funciones educativas y administrativas que precarizan y deslegitiman la profesionalización de los educadores, al limitarlos también como administradores de un currículo, que debilita los procesos educativos de los jóvenes colombianos.

La implementación normativa bajo el interés de los gobernantes de turno y las condiciones económicas que se proyectan en los planes decenales de educación, han generado diversas modificaciones a las reformas educativas, que no han sido suficientes para dar respuesta a las situaciones laborales de los profesores históricamente, lo que los ha llevado a la lucha social por la dignificación de la profesión y de su labor, abriéndose espacios en la protesta por una verdadera participación en los procesos sociales, políticos, culturales y en la formulación de políticas públicas que pretenden mejorar la calidad de la profesión del educador pero no su calidad de vida; sumado a esto que los modelos educativos obedecen al gobierno del momento que condicionan las expectativas socio-políticas y económicas, interrumpiendo los procesos formativos que deciden el tipo de estudiantes que necesita la sociedad actual.

La contratación y las condiciones salariales y socio-culturales de los profesores hacen evidente también que las realidades profesionales impuestas por la institucionalidad colombiana traen consigo la afectación de sus derechos gremiales, los cuales han sido ganados por el magisterio colombiano tras fuertes luchas por los avances de la educación del país, por cuanto el sistema educativo de la nación fue construido por el trabajo, la función de los profesores y el compromiso con la sociedad colombiana a través del tiempo.

Esa falta de reconocimiento por la labor de los profesores y la poca conciencia de la sociedad por el trabajo de los mismos, además al desconocimiento de dicha ocupación por los gobiernos de turno, han hecho que las aspiraciones morales de los profesionales de la educación, evidencien cada vez más el desánimo por las malas condiciones, provocando el abandono del servicio educativo; al igual los discursos políticos adicionan críticas destructivas por parte de la sociedad y de los medios de comunicación que hacen aún más dificultosa la tarea del profesorado.

De forma paralela las exigencias académicas y laborales cada vez son más inflexibles para el ejercicio de la profesión, al evidenciar de manera sustancial, una merma en las garantías profesionales como régimen especial, por lo contradictorio entre las normas internacionales firmadas y ratificadas por Colombia y las políticas internas, donde el Estado no define un estatuto único para la profesión, lo cual da pie a tener ambigüedades legales, poco determinantes en un proyecto de país, con miras a afrontar un pos-conflicto donde es primordial el papel de la escuela, de sus agentes culturales y educativos que posibilitan la reinserción del personal que dejará las armas y se vincularán a la sociedad civil, en donde dichos procesos, deben crear garantías a los diferentes colectivos basados en la democracia participativa, en especial, a la contribución de los profesores colombianos los cuales impulsan y motivan propuestas de

desarrollo humano cimentadas en el eje fundamental de una nación que se encuentra en la búsqueda de una justicia social con igualdad y equidad, desde lo educativo.

Por ende, es importante analizar la situación actual de los profesores desde el plano social y cultural, del sistema laboral, para dinamizar su papel en los diferentes procesos, en donde es fundamental exaltar su labor con las políticas públicas y administrativas del Estado frente al reconocimiento integral de la profesión de los educadores colombianos; al igual dicho cambio debe ser dado no desde las esferas productivas solamente, sino también, desde entornos humanos, de la comprensión y reinserción social, pero visto así mismo desde las normas internacionales que pautan los criterios internos en lo referente a cómo es la situación de los profesores y su debido reconocimiento como el sujeto profesor poseedor de derechos y deberes frente a la ley y a la sociedad.

En resumidas cuentas, son los profesores colombianos los pilares en la construcción del tejido social del país, en un momento estratégico del proceso de paz que reinserta y vincula a los procesos académicos y laborales, que permiten la convivencia y la tolerancia entre las personas, las comunidades y en general de la sociedad en una verdadera participación democrática, donde todos podamos convivir en el respeto basados en las competencias ciudadanas, en la participación y la vivencia de los derechos y deberes de las personas, en donde el Estado debe ser garante y respetuoso de los mismos. En definitiva los sectores de la sociedad copárticipes en el proceso de reconciliación entre los colombianos, basados en la justicia social y en la cual la columna vertebral debe ser la educación de calidad, con verdaderos profesores reconocidos desde sus derechos, los cuales determinan espacios de diálogo, de corresponsabilidades, de reconocimientos mutuos, que garanticen una mejor calidad de vida para desarrollar la profesión cobra sentido, se resignifica y favorece el mejoramiento formativo del país.

2. Situación laboral de los profesores en Colombia desde la perspectiva de la educación en derechos humanos.

El presente capítulo tiene como objetivo mostrar las tensiones que configuran las categorías de análisis de la investigación producto del problema planteado, para lo cual nos centraremos en el concepto del papel del profesor como dinamizador de la educación en derechos humanos y la constitución del sujeto profesor en un contexto social y cultural propio del servicio educativo colombiano.

Es necesario, pues, empezar por conceptualizar a la luz de la educación en derechos humanos, el propósito de formación que entraña el profesor como transformador social y cultural de la realidad, para ello es indispensable que la educación en derechos humanos se brinde y adquiera en un ambiente democrático, que entrañe particularmente las posturas críticas de los sujetos y la asociación en relación con las diferentes posturas ideológicas, epistemológicas, sociales y pedagógicas, ya que siendo el profesor un líder formador tiene como deber el dinamizar y conciliar las diferentes posturas de los individuos a quienes imparte la formación, como lo afirma Magendzo (2008) “ La educación en Derechos Humanos no está escindida de su entorno, por el contrario, se vincula a una mutua relación con este de suerte que es inseparable de su contexto, pero también lo retroinforma, lo retroalimenta y por sobre todo apunta a la transformación del contexto”. (p. 7), Así mismo, el profesor debe tener en cuenta las posturas y experiencias de los alumnos, de la comunidad y del ambiente o lugar donde se presentan los fenómenos sociales y la multiplicidad de realidades de los sujetos; ya sea mediante la elaboración de consensos o de disensos en donde la democracia sea el elemento mediador, y en donde además se les conceda a todos los individuos la oportunidad de convivir y desarrollar sus dimensiones políticas y académicas, lo cual les permitirá pensarse y sentirse como personas y

ciudadanos con derechos al igual que obligaciones frente al grueso de la sociedad, lo que conllevará progresivamente a la visibilización, participación y reconocimiento de los jóvenes en espacios democráticos donde puedan desarrollar todas sus potencialidades de esta manera lo afirma Magendzo (2008) “ por un lado, la educación tiene como objetivo central desarrollar en los y las estudiantes las competencias para el ejercicio activo de la democracia para su defensa y perfeccionamiento” (p. 8).

Lo anterior, hace indispensable que el profesor oriente la formación holística de los educandos, para lo cual se hace pertinente formar en el ámbito histórico para comprender la realidad actual; en primer lugar valdría ponderar el trabajo pedagógico en el ámbito político que nos muestra las formas de participación democráticas y la transformación de las realidades que cimientan las bases en la construcción de la paz y la justicia social; en segundo lugar es necesario tener en cuenta los referentes estéticos que no son más que el medio en el cual se encuentran inmersos los sujetos y en el que practican la interacción, por último cabe mencionar la importancia de los referentes éticos en la búsqueda de los valores individuales como sociales que aportan en el proceso de formación integral de los individuos; parafraseando a Magendzo (2008), “la educación en derechos humanos debe ser parte de la vida cotidiana de carácter vivencial sistémico y ético, donde los principios rectores de la convivencia se expresan en la libertad, la igualdad, la fraternidad de la cual se desprendan todos los derechos fundamentales que expresen en el resultado de la sana convivencia de los ciudadanos”. (p. 13). Igualmente, la verdadera formación en derechos humanos debe estar encaminada a formar sujetos de derecho comprometidos en las transformaciones sociales, la justicia, la paz y la libertad manteniendo presente siempre la realidad de nuestro país en aras de una nación culta y respetuosa del estado

social de derecho. Nación donde los ciudadanos sean realmente transmisores de bienestar e integridad y sean formados como seres críticos y analíticos transformadores de realidades.

A continuación, analizaremos la situación de los profesores como trabajadores intelectuales y culturales, los cuales deben enfrentarse a realidades como lo afirma Giroux (2009). “Que los profesores puedan ser juzgados por no formar estudiantes críticos, en segundo lugar, que los profesionales de la educación no poseen habilidades intelectuales y experiencia suficiente para aportar a las políticas educativas emanadas por el Estado, y, por último, que los profesores se conviertan en instrumentos técnicos ejecutores de las políticas educativas sin tener realmente la formación integral para formar”. En consecuencia, el afán de las políticas públicas emitidas por las instituciones del Estado es convertir a los profesores en instrumentadores educativos, es decir, la educación debe estar orientada a las necesidades económicas vigentes, midiendo a los estudiantes en términos de capacitación de mano de obra, para ello se fundamenta en las capacidades intelectuales, académicas, experiencia y formación de los profesores, quienes al no alcanzar las expectativas instrumentalizadas en el currículo oculto, crean el debate público sobre el papel del profesor en la educación y la crisis de la misma, por consiguiente sostiene Giroux (2009), “Según lo anterior, el conductismo bibliográfico, temático, pedagógico impuesto por las instituciones del estado impiden que los profesores formen en sus estudiantes y general en la sociedad un pensamiento crítico, teórico en la formulación de propuestas sobre la practica educativa.” A partir del anterior apartado cabe afirmar que la práctica profesional de los profesores se ve contrapuesta en dos realidades, la primera, en la cual los profesores quieren y desean formar de manera integral a sus estudiantes, pero se ven condicionados por las políticas públicas de las instituciones responsables de la educación del país, en segundo lugar los profesores se encuentran en una encrucijada, puesto que, o forman bajo los parámetros del

Estado temiendo las posibles sanciones que les puede acarrear en un posible cuestionamiento de practica educativa por no realizar lo emitido en las políticas públicas, o forman según la ética profesional en la búsqueda de personas idóneas, críticas, constructivas y holísticas que propendan por un accionar basado en el respeto de los derechos humanos y la democracia.

En ese orden de ideas, la construcción de textos por parte de las políticas educativas previamente planificadas para la implementación temática de los profesores de aula, anulan cualquier tipo de crítica, de constructivismo, análisis que sustenta Giroux (2009), “el profesor se constituye en una plantilla ajustada a los intereses de las políticas públicas del gobierno de turno, con la obligación de implementar el marco rígido de la escuela tradicional.” Debido a lo anterior, la práctica pedagógica de los profesores es siniestramente afectada, puesto que al ir en contravía de los intereses políticos queda en el ojo del huracán de la sociedad, de los grupos económicos, de los políticos, así como de los medios de comunicación que cuestionan el profesionalismo y ética de los profesores en Colombia. La realidad que arriba se describe como el referente estético se ve afectada por las diferencias de posturas frente a la educación, y por los intereses de clase contrapuestos desde el ámbito político, económico, social y cultural.

En conclusión, la escuela, la educación y los profesores tienen una realidad diferente a los de los políticos y las clases dominantes, porque el afán de los educadores es formar en la humanización de la sociedad, mientras que los políticos que manejan el Estado persiguen unos intereses de status quo de un pequeño grupo de personas, lo cuales velan por el mantenimiento de una política económica capitalista en favor de unos pocos frente al perjuicio de la mayoría como lo afirma finalmente Giroux (2009) “...Debemos tomar parte en todas las decisiones curriculares, económicas, de calidad laboral, de gestión, de política educativa...” Finalmente la realidad de la educación en derechos humanos que está en manos de los educadores debe

favorecer y servir para la transformación de estructuras políticas, económicas, sociales y culturales, las cuales deben ser incluyentes basadas en una democracia real.

Ahora bien, respecto a la condición de los profesores como actores de transformación social, que realizan un trabajo esencial en la formación integral de las personas, acompañando el proceso de construcción de sujetos mediados por la autonomía, los valores, la capacidad de decisión, la manera de vivir en sociedad, existe una subvaloración del trabajo, al dejar entrever que no es una labor dignificante, que además, niega la posibilidad de generar calidad de vida en un sistema donde se tejen múltiples relaciones e intereses propios de contenido social, económico, político y legal.

La educación en su acepción más amplia se reconoce como un medio y no como un fin, refiriéndose esto a que habilita posibilidades de mejoramiento cultural para las personas. El reconocimiento profesional del docente es variado, en términos de Zeichner (1993):

Para algunos, se parece a una vocación; para otros, constituye una carrera profesional. A veces, los educadores consideran la perspectiva de una herejía profesional. Parece que su análisis como trabajo se centra a propósito exclusivamente en los profesores (por ejemplo, sus condiciones de trabajo, sueldo y beneficios) (p.115).

En cuanto a la condición laboral del profesor, al parecer sólo es vista en cuanto a sus prestaciones económicas por la función que desempeñan, pero no como posibilitadora de los procesos educativos y fomentadores democráticos, que no sólo enseña a la niñez y la juventud con su ejemplo, sino además para la vida, tal como lo ha reconocido Day (2005):

Los directores tienen que ser gestores, diseñando e implementando planes, centrándose en la realización de la tarea, ocupándose de la estructura y de los sistemas, del futuro inmediato de la situación, y líderes, que articulen una visión, promuevan un sentimiento compartido de dominio

de su obra y se dediquen a una planificación evolutiva (Lois y Mile, 1990); ocupándose de la cultura el largo plazo y el cambio.

La función de un profesor no sólo es la de especializarse en un conocimiento determinado, sino de un líder social que enfoca su quehacer a través de la orientación profesional de los educandos y de los correspondientes padres de familia para que se comprometan con la educación de sus hijos, impulsando el desarrollo social, cultural y económico.

Es el profesor un ser integral que desarrolla su actividad laboral desde diferentes estamentos: administrativo, pedagógico, didáctico, político, social y económico, vinculando su principal objetivo que son los estudiantes y la comunidad educativa. El profesor se dispone a las necesidades que tiene la comunidad donde labora, para lo cual resulta de gran importancia el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I), con el cual se debe involucrar a la comunidad desde diferentes ámbitos, pero principalmente desde las necesidades más apremiantes que tenga, en busca de resultados que beneficien y ayuden a los niños, adolescentes y jóvenes en la planificación de proyectos de vida que mejoren todas sus necesidades.

Es la escuela garante de promover el arte, la creatividad, el desarrollo de aptitudes, de destrezas y el docente utiliza para ello una riqueza didáctica en sus procesos de enseñanza para promover valores y generar espacios de aprendizajes significativos. Para ello, tiene que formular normas que garanticen la convivencia y las relaciones sociales, haciendo partícipe a toda la comunidad educativa.

La educación es uno de los mecanismos mediante los cuales la sociedad incorpora a los individuos como miembros de ella; es decir, es uno de los medios para transformar a los hombres en sujetos. En tanto mecanismo, la educación es un orden social, ya en la interacción en el interior de la escuela pone en marcha las relaciones de comunicación y de poder, y son ellas las que dan

lugar a los procesos de definición- de constitución- de sus integrantes (Bustamante, Molina, Pérez y Coy, 1994).

Además, deben acondicionar el currículo nacional a las necesidades pedagógicas de la comunidad y especialmente las dirigidas a los niños y jóvenes, para empoderarlos como sujetos de derechos y deberes, con sentido crítico, autónomo e integral.

Así las cosas, el currículo nace desde la política de Estado para superar los vacíos socio-económicos que puede presentar el país, en la lucha por no quedarse rezagado en los campos de productividad internacional. A fin de formar sociedades económicamente productivas que entren en la ley de oferta y demanda, la escuela y especialmente los profesores deben responder a las exigencias impuestas por los gobiernos de turno en el ámbito de la globalización.

Entonces el currículo responde a la construcción de la sociedad, en donde cada individuo debe trabajar en equipo, y es el profesor quien debe promover estos valores, capacidades y habilidades en los niños y jóvenes, el aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a conocer. Esto no se puede lograr sin apoyo de las áreas, de los lineamientos y orientaciones curriculares. Además, el docente vincula a su propuesta educativa otros programas como el Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo (PEPA):

El Proyecto Educativo Pedagógico Alternativo significa una propuesta político pedagógica, es una opción cultural, para la construcción de la escuela alternativa, ligada a los procesos de transformación social y emancipación de los pueblos. En sentido fundamental esta propuesta, responde a la necesidad de construir un proyecto de país que queremos a partir de todos los acumulados de los diversos actores y movimientos que han estado relacionados con la educación (Grubert, 2009).

Dejando entrever que la situación laboral del profesorado en Colombia no es simplemente pasiva, que por el contrario es activa y busca alternativas educativas y pedagógicas que investigan a través de diferentes mecanismos democráticos que responde a una reflexión del quehacer humano. Por ello, “el PEPA significa el escenario para construir relaciones de solidaridad, apoyo mutuo y de responsabilidad social a fin de aunar esfuerzos para la formación de la niñez y la juventud como sujetos de calidad de vida” (Grubert, 2009).

Una de las mayores y más complejas preocupaciones de los profesores del Magisterio es la función social de la educación, afectada por la situación de los trabajadores del país, que a largo y mediano plazo son los niños y jóvenes que se encuentran en las aulas y serán la mano de obra calificada, tecnificada y regular. Desde la labor pedagógica de los profesores dentro y fuera del aula en su trabajo cotidiano debe ser visto desde varios ángulos, desde la actividad laboral de los profesores y por las inquietudes profesionales y éticas que circunscriben a la profesión magisterial para desarrollar mejor su función como garante de los procesos educativos de la sociedad.

La relación directa de los profesores con el alumnado y la comunidad posibilita la satisfacción de las necesidades educativas incluyentes. En consecuencia, el objeto de estudio del profesor serán los jóvenes y los cambios generacionales que se presentan con el correr del tiempo, las actualizaciones pedagógicas, didácticas y tecnológicas para realizar un verdadero trabajo óptimo. Con el objetivo humano de alcanzar las metas de un trabajo interactivo de personas orientadoras con personas en proceso de formación, en otras palabras, es una actividad netamente humana que exige normas y afectos vinculados en una relación de poder, que se

presenta por la necesidad de establecer órdenes ineludibles en una verdadera organización de la sociedad.¹

El proceso de enseñanza no sólo son los contenidos disciplinares del profesor, sino que vincula la actividad integradora de capacidades y esfuerzo físico, mental, social, intelectual, psicológico de grandes empeños. Se debe tener en cuenta que no se trabaja con un sólo grupo de estudiantes por jornada, y que pueden ser hasta seis grupos diarios con características diferentes, con edades diferentes, con necesidades diferentes y que deben alcanzar los objetivos fijados por el profesor.

Indiscutiblemente, los profesores se convierten en pequeños investigadores que buscan formas y métodos de multiplicar su conocimiento a través de la humanización de la profesión, en donde su experiencia es muy importante en el desarrollo de su actividad laboral, al preparar clases, implementar las calificaciones de los sistemas evaluativos, entre otros, hacen que el profesor busque medios y modos para que los estudiantes se apropien y dominen los conocimientos debatidos y trabajados en el aula.

Con el fin de lograr los objetivos propuestos por los profesores, se debe realizar un verdadero trabajo de racionalización de los medios, esto quiere decir, que por necesidad el profesor debe hacer un verdadero trabajo de investigación, tanto pedagógico, como académico, para fundamentar los objetivos propuestos en clase, haciéndola atractiva y dinámica para sus estudiantes.

¹ (Ramírez y Soler, 2015) Los docentes directivos controlan la autonomía sobre el trabajo de los profesores de aula, lo que potencializa el estrés crónico, basado en la imposición de las prácticas administrativas con el fin de lograr los objetivos administrativos sobre la práctica del profesor en el aula.

Los objetivos del profesor no sobrepasan la acción pedagógica, sino que se encuentra totalmente integrado en ella, obedeciendo, por consiguiente, a sus condiciones. De ese modo, la pedagogía, en cuanto a la tecnología interactiva que se concreta a través de la reflexión y de la acción en el proceso de enseñanza-aprendizaje, corresponde a una actitud constructiva e interpretativa, al mismo tiempo: Los profesores necesitan señalar los objetivos, darles sentido en función de las situaciones concretas de trabajo y, al mismo tiempo, concebir y construir las situaciones que le posibiliten su realización (Tardif, 2004).

Entonces, la complejidad del trabajo del profesor está en el individuo y el colectivo, y aun cuando el desarrollo de las clases es en grupo, a quien se dirige el proceso es al individuo, sin que ello quiera decir que el conocimiento sea heterogéneo, por las diferencias que se presenten, es allí donde la labor del profesor es tan admirable y paciente, al hacer un rápido análisis del estado de ánimo de su clase y actuar según sus necesidades.

De tal manera que el profesor debe ir creando lazos afectivos y comprensivos con sus educandos, de interacción, de interés educativo por la academia, para darle sentido a ese aprendizaje significativo, de proyección para sus vidas, lo que nos deja entender que ser profesor no se limita a factores académicos, pedagógicos y científicos, sino que ser profesor implica una capacidad humana especial del respeto por la comprensión del ser, sin importar condiciones, en lo que tiene que ver con las aspiraciones morales (Derechos Humanos).

La apasionada labor requiere un trabajo que trasciende las capacidades físicas y emocionales, pues exige una gran inversión afectiva. En este tipo de actividad, la personalidad del trabajador, sus emociones, su efectividad forman parte integrante del proceso del trabajo: la misma persona, con sus cualidades, sus defectos, su sensibilidad, en suma, con todo lo que es, se convierte, en cierto modo, en un instrumento de trabajo (Hochschild, citado por Tardif, 2004).

La labor docente es una labor que encierra la condición social, política, económica y cultural de los profesores en lo relacionado en su mente, pensamiento y obra, porque tiene que ser consecuente la parte laboral con su filosofía de vida.

2.1. Situación laboral de los profesores y su relación con el Estado: problemáticas y necesidades

En cuanto, a la situación laboral de los profesores en Colombia y su relación con el Estado, se presentan condiciones de inequidad y desigualdad, al considerarlos como profesionales de tercera categoría, lo cual se demuestra en sus condiciones de trabajo y salarios, sumado a la problemática de encasillarlos en cuestiones dictatoriales de la enseñanza dejando de lado el pensamiento crítico de los profesores y de los estudiantes, puesto que, esto acarrearía poner en duda muchas de las políticas públicas, afectando los intereses del gobierno.²

Es por tanto que el sistema educativo se estanca. Los profesores gozan de muy poca autonomía y, en consecuencia, la enseñanza que se imparte en las escuelas públicas se hace rígida, anquilosada y preestablecida. Esta falta de autonomía surge, según Gutmann, a partir de ciertos fuetes “estructurales”: los profesores tienen “poco control sobre su trabajo, sueldos bajos y una categoría social inferior”. Es así como las políticas públicas encasillan a los profesores en su labor, y donde los reemplazos generacionales caen en la trampa al ingresar al servicio, puesto que son engañados por los gobernantes de turno con políticas péfidas para que más y mejores estudiantes accedan a la profesión docente (Birgin, 2000.).

² (Amaya, Delgado y otros, 2014) La labor del profesorado se ha precarizado por la falta de respeto a su trabajo, la familia, las directivas, las políticas de estado y el desenfoco de la profesión teniendo que asumir papeles de administradores, psicólogos, malas condiciones laborales y el desconocimiento de su labor por parte del grueso de la sociedad, además, del desplazamiento de otros profesionales que no están formados para educar, hace que la profesión sea percibida como una carrera de tercera subcategorizada por el estancamiento profesional en todos los niveles.

Este desplazamiento de las preocupaciones hacia el sector docente también se puso de manifiesto en la agenda de la reunión “Los Maestros en América Latina: nuevas perspectivas para su desarrollo y desempeño” realizada en mayo de 1999 y organizada por BID, Banco Mundial y PREAL. Los ejes temáticos de ese encuentro fueron la evaluación de las prácticas docentes, la formación inicial y permanente, y ‘Calidad de los maestros: incentivos e innovaciones’. Tanto en estas reuniones como en estas investigaciones se vuelve sistemáticamente sobre la pregunta “quiénes eligen ser docentes hoy en América Latina”, constatando que la carrera docente no está atrayendo en los últimos años a los jóvenes más talentosos y motivados de la sociedad (Tedesco, 1995).

De allí surgen interrogantes y recomendaciones de políticas para atraer a los “mejores jóvenes”. Y aparece una barrera inevitable: para cautivar a otras juventudes, a los mejores, son imprescindibles cambios en las remuneraciones y el reconocimiento. Sin embargo, recomiendan que “un aumento de salarios a nivel nacional no es lo mejor para atraer y retener docentes competentes” (Vega y otros, 1999, p. 224). Desde allí se justifica entonces toda la propuesta de incremento de las remuneraciones haciéndolas personalizadas, con incentivos y pagos diferenciados según méritos individuales.

De otro lado, el sistema está pensado para mantener al profesor aislado, atendiendo a sus estudiantes, y que el contacto con sus colegas se convierte para los rectores en reuniones subversivas intolerables, porque los profesores comienzan a exigir mejores condiciones académicas para el desarrollo de sus actividades, puesto que los recursos que deben ser invertidos en libros se desvían a otros fondos.³ Para Zeichaer (1993), “Dicen los escépticos que

³ (Amaya, Delgado y otros, 2014) Es imperante que el desarrollo de la práctica docente este enmarcada en las posibilidades de reuniones con sus pares, para discutir sobre el desarrollo pedagógico y las estrategias en la

el análisis de la tarea de los profesores y de sus condiciones de trabajo sólo llevan al cinismo, a la desesperanza y al abandono de la docencia. Se piensa que es demasiado dura para un neófito”.

La búsqueda de buenos estudiantes y la retención de los mejores educadores, en los regímenes educativos se ve frustrado por las expectativas laborales, puesto que, debe adaptarse no sólo al régimen educativo impuestos por los Ministerios de educación, sino también, a las políticas impuestas por los gobiernos neoliberales que defienden los intereses de los comerciantes, industriales, terratenientes y en general de clases sociales privilegiadas que son en general las clases dominantes, este es un panorama generalizado en el continente Latinoamericano.

2.2. El Estatuto docente

En el presente apartado se analizará la forma de ingreso de los profesores del sector público, teniendo en cuenta que Colombia ha tenido como referente a Chile para copiar su sistema de ingreso, permanencia, formas de ascenso y mejoramiento salarial, así mismo, se analizará la carga laboral excesiva en funciones administrativas que se le imponen a los profesores, cuyo objeto es mejorar estadísticamente el sistema educativo de Colombia para ingresar a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), igualmente se visibiliza la situación laboral real de los profesores del país.

Ahora bien, la situación de Colombia frente a América Latina y la forma de regulación jurídica del ingreso al régimen laboral de la educación pública se realiza por Estatutos Docentes. Para Labadie (citado por Vaillant Denise, 2006):

Los profesores de centros educativos públicos, participan en un único mercado laboral interno.

Los salarios se ajustan por antigüedad y la carrera y sus escalafones. La asignación de los

ampliación de conocimientos y experiencias, además, de poder exigir las herramientas pedagógicas y didácticas necesarias en las instituciones escolares para potenciar la práctica de los profesores.

profesores en los centros educativos depende de un sistema de jerarquización y concurso fuertemente marcado por la antigüedad. En ese sistema los mejores docentes y más antiguos tienen derecho a elegir primero y consecuentemente tienden a elegir los mejores centros educativos (p.199).

Para el caso de Colombia varía, ya que en este país se cuenta con dos estatutos docentes el 2279 de 1979 y el 1278 de 2002, sin contar que para los profesores que laboran en el sector privado se rigen por el código laboral, que es derecho privado (trabajador común y corriente, en donde tampoco se le reconoce como un profesional).

Por consiguiente, la labor de los educadores se transforma en asistentes sociales que garanticen la prevención, cuidado y la permanencia de los educandos en la escuela, en otras palabras, en cuidadores de niños y adolescentes, sumada a los bajos salarios, por ello muchos de los profesores deben realizar otras actividades que le generen dinero lo que ausenta a los educadores de participar de proyectos, diplomados y capacitaciones y contrario a lo que afirma Vaillant (2013) “el reconocimiento que se le hace a muchos profesores en el hemisferio está basado en el tiempo, la experiencia y muchos de ellos se les reconoce como docentes directivos que presionan a sus compañeros que trabajan en el aula persiguiéndolos laboralmente” (p. 192).

Algunos Estados en Latinoamérica, como Colombia y Chile han implementado la evaluación docente, como requisito para la permanencia y el ascenso en el escalafón, suscitando controversias por la ambivalencia de dos regímenes que regulan una misma profesión. Sumado a esto, el Estado colombiano está incentivando a los mejores estudiantes para continuar con su formación profesional como profesores, pero en contraposición, está vinculando a profesionales de otras disciplinas puras en las plantas docentes pretendiendo una supuesta mejora en la calidad educativa. En términos de Vaillant (2013):

En Colombia, se avanzó en la línea de controlar la oferta de formación continua a través de la determinación de perfiles profesionales docente y de competencias mínimas de ámbito nacional. Este listado incluye actitudes deseables de un profesor a fomentarse en los cursos y permite verificar que los profesores mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones que justifiquen la permanencia en el cargo, los ascensos en el escalafón y las reubicaciones salariales dentro del mismo grado. Existe una evaluación de período de prueba que se realiza al término de cada año académico y comprende desempeño y competencias específicas a la que se suma una evaluación ordinaria periódica de desempeño anual. Por último, está prevista una evaluación de competencias a realizar cada vez que la entidad territorial lo considere conveniente o por lo menos cada seis años (pág. 201).

Esto deja entre dicho el papel del profesor en Colombia, puesto que se somete a dos tipos de evaluación: por un lado, una de ascenso y mejoramiento salarial anual que sólo permite al 20% de los educadores aprobar, dejando a un alto porcentaje por fuera del mejoramiento salarial, y de otro lado, la evaluación anual realizada por los rectores de las instituciones educativas que ha servido para perseguir y presionar a los profesores laboralmente.⁴

De otra parte, para agudizar la situación de la profesión, los profesores se ven sometidos a grandes retos para impartir una educación de calidad, puesto que no cuentan con los recursos suficientes para atender a los niños y jóvenes, por el contrario en Bogotá se incentiva la tercerización de la educación que con dineros públicos y recursos públicos se dotan colegios para que la empresa privada los administre; el concejal Celio Nieve, en una publicación del diario El

⁴ (Revista Semana 12-10-2014 Julián de Zubiría La evaluación de los docentes en Colombia) Recientemente se ha publicado los resultados de la última evaluación de ascenso de los maestros en Colombia y nuevamente hay indicadores de alarma. Solo el 20 por ciento de los docentes aprobaron. Algo similar ha sucedido en todas las evaluaciones anteriores. El sindicato ha dicho que hay un criterio financiero que explica este resultado, y que, debido a ello, las reprobaciones son altas. Según este argumento, quien decide el ascenso sería el Ministerio de Hacienda según los recursos disponibles para la educación.

Tiempo reconoció que “la calidad de la educación de los colegios oficiales ha mejorado de forma acelerada frente a los colegios privados”, rechazando este tipo de políticas.

En su concepto, no debe haber operadores privados manejando establecimientos oficiales “Entre el 2008 y el 2015, los oficiales mejoraron en 54,6 % y los privados, en 18 %. Los privados han mejorado, pero van más acelerados los oficiales⁵”, además precarizan las condiciones laborales de los profesores, con jornadas laborales extensas, bajos salarios y con aulas de cuarenta a cincuenta estudiantes, con contratos laborales a diez meses sin estabilidad laboral alguna, donde los únicos felices son los padres de familia, porque mantienen a los chicos en la escuela por más de ocho horas diarias, situación en la cual ponen en desventaja salarial y laboral a los profesores.

Por consiguiente, el problema educativo para Colombia y los países de la región es la gran variedad cultural, sin embargo, se debe garantizar el derecho a la igualdad y mejorar las condiciones de los servicios educativos de la región.

Por otro lado, la globalización económica ha reconocido la importancia de los profesores en la formación académica técnica, tecnológica y profesional, pero también, reconoce la importancia de la formación de los niños y jóvenes de las escuelas y colegios del continente, como el futuro de los procesos económicos. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha implementado una serie de políticas económicas competitivas en la región, pero reconoce que uno de los problemas que se encuentra en la región Latinoamericana es la mala remuneración de los profesores y la pérdida sustancial de derechos laborales.

⁵ Diario El Tiempo 08/09/2016 pág. 6

Los salarios docentes aumentan con mucha lentitud, mientras que otros trabajadores obtienen mejoras salariales a medida que acumulan experiencia. En la educación se observa también escasa diferenciación salarial, comparada con otros sectores: independientemente de la capacidad, el talento y la experiencia, al obtener un empleo en la docencia, el individuo se asegura un salario que se moverá dentro de un rango relativamente estrecho, con escaso riesgo de percibir un salario muy bajo o decreciente, pero también con pocas probabilidades de obtener un sueldo alto (Bruns y Luque, 2014, pág. 9).

En suma, esta es una de las causas por lo que la profesión de los educadores no es atractiva para que los jóvenes no estudien para ser profesor, especialmente en Colombia, aunando, en la complejidad de existir dos regímenes jurídicos o estatutos docentes: el 2277 del 1979 que es garantista y regula la profesión docente con más o menos garantías, y el 1278 de 2002 que desarticula las condiciones laborales alcanzadas en el antiguo decreto y que discriminan las condiciones laborales, estancando a los profesores salarialmente, aumentando las horas de trabajo y recargando obligaciones administrativas a los profesores, generando gran desmotivación.

2.3.3 ¿Licenciados, profesores o simplemente profesionales?

Figura No. 2. Licenciados graduados que estudiaron educación.

Fuente: Base de datos del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco).

Nota: Los datos corresponden al año más reciente disponible entre 2009 y 2012.

En la gráfica se muestra cómo los países desarrollados han implementado la concentración de las facultades de educación, dejando sólo las más prestigiosas. A lo largo de varias décadas, transformó el mercado laboral docente: ya no incluye numerosas instituciones de formación de calidad diversa que producen profesores en exceso, sino que alberga un conjunto mucho más pequeño de entidades de gran calidad, de las que egresa sólo el número necesario de profesores muy talentosos, quienes encuentran empleo en la enseñanza y gozan de un elevado prestigio social.

La experiencia internacional señala tres mecanismos principales para hacer más selectivo el reclutamiento de los profesores:

- Elevar los parámetros para el ingreso a los programas de educación docente;

- Elevar la calidad de los institutos de educación docente;
- Elevar los parámetros de contratación de los nuevos profesores.

Lo que es contradictorio en el caso colombiano, pues, se recluta a profesionales de otras disciplinas que no han encontrado empleo en sus profesiones y la educación es una especie de escampadero. Así mismo, en el Decreto 1278 se habla de manera contradictoria de la profesión docente, cuando los profesionales de la educación en Colombia son licenciados en educación, que, además, de competir por las escasas plazas de trabajo deben competir con otros profesionales de diferentes especialidades, en el artículo 3 define a los Profesionales de la Educación como:

Son profesionales de la educación las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este decreto; y los normalistas superiores (Art 3. Dto. 1278-2002).

Dejando la posibilidad que cualquier profesional pueda mutar su título como docente, cuando la docencia universitaria exige un conocimiento específico de una disciplina, esto se da según este decreto, para mejorar el sistema educativo de Colombia. Sin embargo, se establece unas funciones muy específicas:

Función docente. La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional ; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo (Art 4. Dto. 1278/02).

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores y se dividen en profesores y directivos docentes. Lo cual deja una confusión entre docente, maestro, y profesor, mezclando caóticamente conceptos que para la ley son iguales, veamos la diferencia conceptual, según la revista digital de Iberoamérica divulga “Un buen docente no se define por su actividad sino por el sentido que da a ella. Un profesor por tanto debe dejar de ser un mero instructor de contenidos para convertirse en un pleno educador, en un servidor de las vocaciones ajenas” (26 de febrero de 2015). La diferencia entre docente y profesor es muy grande, por lo tanto, la profesionalización de la carrera docente según el Decreto 1278 de 2002, permite la mutación de otros profesionales en la educación colombiana.

2.4 Atraer y motivar profesores eficaces

Figura No. 3. Recompensas profesionales.

Fuente: Adaptado de Vegas y Umansky (2005).

Tomado de Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe pág. 24.

La motivación de los mejores profesores y de los jóvenes más capacitados académicamente para continuar el legado de la enseñanza, una de las formas de alcanzar altos estándares de calidad en el ejercicio profesional como profesores es el incentivo de la investigación en el desarrollo de la profesión; para ello es fundamental que el Estado patrocine actividades científico - sociales y no dejar la carga solamente a los profesores.

Vegas y Umansky (2005) establecen un marco integral de incentivos que se pueden agrupar en tres categorías amplias: a) recompensas profesionales, como satisfacción intrínseca, reconocimiento y prestigio, crecimiento profesional, dominio intelectual y condiciones de trabajo agradables; b) presión por rendir de cuentas, y c) incentivos financieros.

Además, Burns y Luque plantean que son muy importantes los estímulos por medio de incentivos financieros, pero no se lograrán si no se tiene unas condiciones laborales justas, porque unido a esto el sistema de rendición de cuentas es una forma de presión para que el profesor consiga unos resultados académicos en los jóvenes y dar prestigio a su escuela, por lo que la carga de responsabilidad sólo se deja en cabeza del profesor.

Entre las estrategias para reforzar la rendición de cuentas se incluyen medidas para reducir o eliminar la estabilidad laboral docente, aumentar la supervisión de parte de los directivos y empoderar a los clientes (padres y estudiantes) para supervisar o evaluar a los profesores. Hasta la fecha existe poca evidencia de investigaciones sobre alguna de estas estrategias, excepto el empoderamiento de los clientes: en algunos contextos, las formas más “sólidas” de gestión basada en las escuelas, en las que los padres y los miembros de la comunidad podían opinar sobre la contratación y el despido del personal de la escuela y recibían capacitación y aliento para ejercer esa facultad, han logrado reducir el ausentismo docente y aumentar los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Bruns, Filmer y Patrinos, 2011, p.42).

Por lo que sigue, los lineamientos y recomendaciones de la OCDE a la cual quiere ingresar Colombia, ven el sistema educativo como empresas, los clientes, como lo afirma el texto, es la forma como la OCDE ve a los educandos y a los padres de familia, que simplemente es educación para el desarrollo del capitalismo, por ello el modelo de formación es incompatible con la variedad cultural de la región, en comparación la escuela Latinoamericana y colombiana

es un lugar de humanización de procesos académicos y de interacción cultural, donde los modelos políticos Europeos han fracasado por no comprender que el sistema multicultural educativo de la región, que es muy distinto, además, de ser muy complejo debido a la concentración de la riqueza y de las formas democráticas de participación política de los individuos en esta región. Entonces resulta que la pobreza extrema conlleva al abandono de la escuela por parte de los niños y de los jóvenes, y, por otro lado, a los padres sólo les atañe que los infantes y los jóvenes aporten trabajo para conseguir dinero en busca de satisfacción de necesidades muy básicas como el alimento y la vivienda, sin poder acceder a otros servicios y bienes. Y a los directivos docentes sólo les interesa ejercer presión sobre los profesores para cumplir con los parámetros estatales (resultados estadísticos), desconociendo intereses y necesidades propias.

Particularmente, en Colombia esa presión de resultados, se ve mezclada con intereses personales de los docentes directivos, excesivas cargas laborales académicas y administrativas. El profesor que no asuma los deseos y proyectos que el directivo docente desee para mantenerlo estresado y ocupado, sumado a los proyectos transversales que por ley se imponen al currículo; invisibilizando más el trabajo del profesor de aula.

En conclusión, se reconoce la importancia de la participación política en la toma de decisiones en la promulgación de leyes, y fundamentación en la estructuración de estatutos docentes, actos administrativos, por su organización sindical, social y académica como se puede evidenciar en el texto de Burns y Luque (2014) “Los profesores no sólo son actores clave de la producción de resultados de educación, sino también la parte interesada con más influencia en el proceso de reforma educativa” (p. 47).

La búsqueda de estos objetivos por parte de los profesores y sus representantes está totalmente justificada, y los sindicatos docentes han sido, históricamente, una fuerza progresista que ha logrado la igualdad de ingreso y el tratamiento equitativo para las mujeres y los miembros minoritarios. Pero también es cierto que los objetivos de las organizaciones docentes no son congruentes con los objetivos de los encargados de la formulación de políticas educativas, ni con los intereses de los beneficiarios de la educación, incluidos estudiantes, padres y empleadores que requieren trabajadores calificados. Por ende, se muestra claramente que son los profesores garantistas de derechos humanos en su propio gremio, los estudiantes, padres de familia y en general de la sociedad.

De hecho, las políticas de los gobiernos de turno en la administración del Estado, quieren dismantelar el sistema educativo, pero como existe una organización estructurada entre los profesionales de la educación, ven a los profesores como unos rivales a los cuales los políticos deben desintegrar:

Desde el punto de vista de los intereses legítimos de los profesores, algunas políticas que adoptan los Gobiernos en busca de la calidad educativa plantean amenazas para los beneficios de los profesores (eliminación de la estabilidad laboral y reducción o pérdida de otros beneficios), para sus condiciones de trabajo (reformas a los planes de estudio, pruebas a los estudiantes y sistemas de evaluación docente) o para la estructura y el poder de los sindicatos (descentralización, libre elección de escuelas, normas más estrictas para los profesores al ingreso, certificaciones alternativas y pagos vinculados con las capacidades o el desempeño individuales) (Burns y Luque, 2014, p. 48).

En otras palabras, el imaginativo de los políticos, de la sociedad en general ven la labor del docente como una profesión de segunda, fácil y en general garante, pero sin conocer la realidad a la que están sujetos los profesionales de la educación.

En síntesis, es importante visibilizar con participación a los profesores y sus organizaciones, Burns y Luque (2014) establecen esto como una necesidad imperante por ser estos actores principales de los procesos educativos:

Los líderes políticos pueden establecer alianzas eficaces a favor de la reforma entre directivos de empresas y la sociedad civil mediante campañas de comunicación que muestren de manera convincente las falencias actuales del sistema educativo y la importancia de contar con una mejor educación para acceder a la competitividad económica. Si se unen adecuadamente dos lados del triángulo de partes interesadas (sociedad civil y Gobierno) en diálogo con la tercera parte (las organizaciones docentes), se puede crear el espacio político para la adopción de reformas, incluidas tres que desafían los intereses de los sindicatos (evaluación del desempeño individual de los profesores, pago diferenciado por desempeño y pérdida de la estabilidad laboral) (p. 49).

En consecuencia, podemos establecer que los profesores y sus organizaciones muestran una gran preocupación por el desarrollo y sostenibilidad de la educación con calidad, pero es sumamente importante que se le abran espacios:

El impulso a favor de las reformas es mayor si se introducen al comienzo de un nuevo Gobierno. En la mayoría de los casos, el proceso es conflictivo y los sindicatos demuestran gran interés en extenderlo más de lo necesario. Si los líderes avanzan rápidamente, aprovecharán su punto de máxima influencia política y establecerán la educación como tema prioritario. A medida que comienzan a gobernar, las administraciones se ven obligadas, invariablemente, a dedicar tiempo a una amplia gama de cuestiones adicionales y sufren algunos reveses políticos; esto hace que los mensajes sean difusos y se pierda parte de la influencia (pàg.49).

Los cambios de los gobiernos resultan traumáticos por la falta de conectividad en las políticas, por lo cual, se toman medidas que resultan ser retroactivas y estancan o terminan con los procesos adelantados, entonces, los profesores se ven afectados en sus procesos académicos por cumplir los nuevos mandatos del gobierno entrante.

Por esta razón, se evalúa al profesor en su rendimiento y conocimiento, pero no se encauza dicha evolución a la población que finalmente es la que genera los resultados, los jóvenes el compromiso real de las familias, porque, finalmente no le interesa a la sociedad mejorar los estándares de calidad y sólo es tomada en cuenta cuando los sectores económicos y políticos ven el fracaso del sistema educativo, al cual se responsabiliza al profesor por ser un actor fundamental, pero invisibilizado.

Las reformas y los estrictos filtros de escogencia de los nuevos profesores, incluso, de la pérdida sistemática de sus derechos, acompañado de supuestas motivaciones financieras no darán resultado hasta que las políticas educativas sean claras, objetivas y al profesor se le de participación en los procesos políticos y económicos. En el caso de los salarios adecuados, y que el sector privado deje de interponer sus intereses sobre los intereses del grueso de la sociedad, porque debería primar el interés general que el particular, esta necesidad de elevar los estándares de calidad en la educación debe tener un compromiso serio por parte de todos los actores sociales, económicos y políticos con base en la justicia social.

Se espera que estos aportes, acerca de las principales reformas de políticas docentes que están en marcha actualmente en la región y las mejores evidencias disponibles sobre su impacto, sirvan para estimular y apoyar el progreso acelerado que se requiere.

3. Entre la realidad escolar y la realidad del profesor: debates y tensiones

3.1 Contexto de la labor del profesor

Este acápite tiene como propósito analizar el papel del profesor frente a la normatividad internacional, la incidencia en la legislación que rige el sistema educativo en Colombia y la labor de los profesores como líderes sociales. La orientación, las condiciones y capacidades socializantes de los profesionales de la educación deben ocupar un lugar privilegiado en la sociedad, por ello es fundamental que se les reconozca, no sólo como trabajadores del contexto educativo, sino que se examine legalmente su labor: las condiciones sociales, culturales, políticas y económicas que implican un mejoramiento en la calidad de vida.

Los profesores son más que multiplicadores de procesos enmarcados en currículos, son ciudadanos cuyo papel resulta indispensable en la transformación de los modelos educativos, económicos y políticos de la nación, que, visto desde la óptica de los Derechos Humanos y de la justicia social, implicaría un enaltecimiento integral de su labor. Al respecto, Magendzo (2008) reconoce que:

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos con su premisa original, que todos los seres humanos sin importar el contexto en el que vivan nacen libres e iguales en derechos y deben comportarse fraternalmente, esto está consagrado en la educación en valores y establecen los Derechos Civiles y políticos que dan el reconocimiento a la libertad de pensamiento, conciencia, religión, el derecho de reunión, de asociarse libremente, profesión y participación en la dirección de los asuntos públicos (pág. 23).

De esta manera, todos y todas las personas y profesiones deben ser reconocidas sin discriminación alguna, y mucho menos por intereses económicos o políticos de minorías dominantes de la sociedad y del poder político, como en la práctica se evidencia con los

profesores, cuya remuneración y presión laboral, por ejemplo, se encuentra en desventaja frente a otros profesionales.

El Estado como garante de los Derechos Humanos está en la obligación de legislar para reglamentar en derecho las condiciones de vida de las personas y de las profesiones sin distinción o segregación alguna, tal como lo reconoce Magendzo (2008):

Al indagar en los derechos económicos, sociales y culturales, se descubre otra serie de valores que tienen que ver con la justicia, la solidaridad, el valor del trabajo y de la recreación, el valor de la educación y la cultura. Estos derechos, incluyendo los medios ambientales, les reconocen a todas las personas la oportunidad de realizarse socialmente mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, en condiciones equitativas o satisfactorias y con un salario justo (pág. 23).

Lo anterior, muestra que las categorías éticas y morales basadas en los derechos humanos no son suficientes para construir y vivenciar unas condiciones de vida dignas y satisfactorias, que, por el contrario, se dejen de lado los intereses de clase en la construcción de nación, y todas las personas puedan acceder a los procesos educativos, laborales y políticos del país, donde el docente tenga plena participación y garantía de sus derechos.

El profesor es un guía en la construcción de proyectos de vida de los jóvenes y de la sociedad en general, al contravenir el fomento de la pobreza como un pilar de explotación económica, sin embargo, se ve inmerso en la vulneración de sus derechos por la amenaza del liberalismo económico, que para las clases dominantes sólo deja la concentración de la riqueza en pocas manos, generando situaciones de injusticia y retroceso social, así como malos salarios a los educadores, que en un gran porcentaje se ven obligados a dedicar su tiempo libre al “rebusque” en otras actividades económicas para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Así, Magendzo (2008) explicita que “Es disponerse a ser receptivos al devenir trascendente y real de los “otros”, el valor de la utopía frente a la generalización de la desidia, la pasividad, la indiferencia, el fatalismo, el derrotismo, la resignación, etcétera” (pág. 33). Por ello, se genera un estado anímico de frustración al no encontrar salidas económicas, sociales y/o políticas que le den el estatus a su carrera; el desprestigio social de la profesión, promovida también por los políticos y los medios de comunicación que utilizan a la educación como referente de cambio en épocas electorales, pero responsabilizando a los profesores cuando las estadísticas de calidad no son tan favorables.

Además, en ocasiones resulta precaria la manera como los profesores realizan su labor pedagógica y didáctica por la falta de recursos, se le suma la problemática de las imposiciones legales de un currículo oculto que se adiciona a las luchas sociales del magisterio por la reivindicación de su profesión, la deshumanización de la labor docente se interpreta en la automatización de lo establecido por el Estado y garantizado por los directivos docentes en la implementación curricular en el que se sitúan al profesor como represor.

El docente es el más interesado en la promoción de valores y especialmente del respeto por los Derechos Humanos, según lo afirma Magedzo (2008):

Las posturas curriculares críticas se aproximan a la educación en Derechos Humanos de forma integral, holística y natural, las posturas críticas sobre el currículum de la teoría sobre las estructuras sociales no son racionales y justas, puesto que, la sociedad maneja procesos distorsionados irracionales, injustos y coercitivos que se han calado muy profundo en nuestro mundo (pág. 48).

El profesor colombiano no es ajeno a ese tipo de trato por parte de la sociedad, y trata de orientar al colectivo y la forma como debe disponer de los derechos humanos, y parte del principio, que la educación debe hacer una sociedad más humana basada en el respeto por sí mismo y por el otro, donde muestra la forma como se disponen los derechos y como se acceden a ellos, pero siendo sujeto de falta de reconocimiento por parte de la misma sociedad, que lo invisibiliza, de manera que no es acorde lo que se enseña y lo que se aplica en la realidad.

Magendzo lo plasma desde una serie de elementos necesarios y básicos así:

- Conocimiento y cuidado de sí mismo.
- Autorregulación y ejercicio responsable de la libertad.
- Respeto y aprecio a la diversidad.
- Sentido de pertenencia a la comunidad, la nación y la Humanidad.
- Manejo y resolución de conflicto.
- Participación social y política.
- Apego a la legalidad y sentido de justicia.
- Comprensión y aprecio por la democracia (pág. 53).

El profesor debe ser un garantista de los procesos educativos, humanizando la estructura escolar, sin embargo ven vulnerados sus derechos, y la forma como se hace es instrumentalizándolos bajo la tutela del Estado en la aplicación de normas que van en contravía de lo que enseña, de manera que su labor también termine mecanizando al estudiante con el currículo oculto, el cual hace que la enseñanza sea impuesta, no obstante el profesor humaniza la educación, y convierte al educando en un sujeto de derechos que se valore y aprecie a sus congéneres con la importancia de vivir en comunidad bajo las normas democráticas.

También, en la institución educativa existe una rica y dinámica vida que configura una cultura con su propia ideología, a veces explícita y otras veces implícita, que conforma una

identidad institucional, configurando un *ethos*, que ordena tiempos y espacios, distribuye el poder, establece las jerarquías, regula la disciplina escolar, determina las maneras de tomar decisiones y crea un clima escolar. Lo cual tiene el poder de influir en las prácticas pedagógicas y didácticas de los profesores, coartando la libertad de enseñanza, y las formas de pensamiento libre, afectando la conciencia de los profesores y de los estudiantes, expandiéndose a toda la comunidad educativa, a lo que Magendzo enlista como:

- Las modalidades y metodologías de transferencia del conocimiento;
- Los criterios pedagógicos que se implementan;
- La naturaleza de las prácticas de enseñanza y aprendizaje en el aula;
- Los énfasis en las tareas y procesos que forman parte de la actividad escolar diaria;
- Las formas de evaluar los aprendizajes;
- El clima de organización y de relaciones humanas de los establecimientos;
- Las actividades recreativas;
- Las asambleas escolares;
- Las actividades extra-programáticas;
- El sistema de disciplina escolar y sus reglamentos normativos;
- El ejemplo cotidiano ofrecido por los profesores, directivos y administradores del establecimiento (pág. 68).

De lo anterior, se infiere que son tantas las actividades laborales, académicas y administrativas de los profesores que no alcanzan a vislumbrar las intenciones del Estado para deformar los objetivos de la educación, con el discurso demagógico de mejorar la calidad, por ello los caracteres absorbentes de las condiciones laborales que alienan física y mentalmente a los profesores, desgastándolos en actividades meramente administrativas, para que no visualicen

el régimen de poder del Estado y de los docentes directivos en una jerarquía disciplinante de temor.

Por lo tanto, el Estado como garante de los Derechos Humanos, no debe ignorar la situación de los educadores y sus condiciones complejas de hambre (de justicia), necesidad y descontento social, que el sistema legal y laboral han ido imprimiendo a la profesión en donde sus derechos son vulnerados o violados por la amenaza del liberalismo económico, al soportar situaciones de injusticia y pobreza que no le dejan más esperanza, que el aceptar y comprender, que el mejoramiento de la calidad de vida se basa en la obtención de un salario bajo que no satisface las propias necesidades y mucho menos las de su familia.

Así las cosas, la construcción de una mejor sociedad no debe estar sólo en manos de los profesores, que, aunque traten de hacer sus mejores esfuerzos, les resulta muy difícil con una sociedad indiferente y materializada, puesto que la conciencia social que se construye desde los hogares y se fortalece en la escuela, permite que los educadores en conjunto cimente el tejido comunitario, en un país que día a día necesita más de la justicia y la equidad.

Entonces, la construcción de la convivencia en la escuela y en la sociedad, es imposible, sin hablar del elemento de justicia, y en este caso la justicia social como un elemento no negociable de las reglas y normas impuestas por la sociedad, por ello Rawls (2006) plantea que:

Los aspectos morales e inherentes de los recursos morales y básicos de todo ser humano es tener un equilibrio entre la igualdad y la equidad, como aspectos enteramente relacionados al ser o a la persona y estrechamente relacionados a la intuición, pero sin caer en el utilitarismo de las personas, porque es allí donde se comienza a fracturar las buenas relaciones entre las personas (pág. 35).

Es de anotar que el utilitarismo planteado por Rawls apunta en este caso, a cómo las personas pueden ser utilizadas como medios y no como fines, por lo cual, dicho utilitarismo es

necesario para la subsistencia en sociedad, aunque por otro lado, es una de las formas más contradictorias de la existencia del individuo; es decir, en la escuela motivamos a que los niños y los jóvenes se formen de manera autónoma, pero al mismo tiempo los instamos al trabajo grupal, buscando consolidar en el imaginario de los estudiantes el concepto tanto práctico como teórico de la democracia; por su parte el utilitarismo siendo teleológico, y por ende causa final, resulta ser Maquiavélicamente determinante, en casos como en el que los gobernantes mienten a la población basándose en la idea justicia, la cual, termina no siendo realmente justa, en tal sentido, el institucionalismo que en este caso se refiere a la escuela como principio de acceso a satisfacciones en el gozo de las libertades queda bien marcado por las contradicciones de un régimen político que se tilda de ser democrático en la búsqueda del bien común pero que real y trágicamente violenta las libertades con leyes impositivas para sostener el sistema, tal como lo reconoció Rawls (2006):

En los contrastes entre el utilitarismo clásico y la justicia como imparcialidad está implícita una diferencia en las concepciones subyacentes de la sociedad. En el primero, pensamos en una sociedad bien ordenada como esquema de cooperación para ventajas mutuas, regulado por principios que las personas escogerían en una situación inicial que fuera equitativa; en la otra, se piensa en una administración eficiente de recursos sociales para maximizar la satisfacción de un sistema de deseos construido por el espectador imparcial a partir de muchos sistemas individuales de deseos aceptados como dados. La comparación con el utilitarismo clásico en su derivación más natural produce este contraste (pág. 44).

Los profesores en la escuela, promueven la libertad, la justicia, la igualdad, la equidad, y todos los valores democráticos que son pilar fundamental de la sociedad; es por ello, que el papel de los profesores en la construcción de la sociedad se sustenta y materializa en el ejercicio de la enseñanza orientada hacia el respeto por los Derechos humanos, ponderando la justicia social y

llevando así a que los ciudadanos no solo conozcan sus derechos, sus deberes y las garantías en un estado social de derecho; sino que se reconozcan la labor de los profesores del país, como actores fundamentales y partícipes en la implementación de políticas educativas, administrativas y laborales, que conlleven a la dignificación del educador como un sujeto integral, responsable en la formación de todos los ciudadanos de la nación.

Por otro lado, la situación donde se presenten desigualdades sociales tan marcadas tanto de clase, como de oportunidades, que terminan por beneficiar a los empresarios dueños de los medios de producción y de servicios, que únicamente permite el acceso a la competencia de los sectores económicamente fuertes, o en el peor de los casos, de asociaciones económicas extranjeras con capitales golondrinas, que se enriquecen con el patrimonio de los más pobres y vulnerables y luego se marchan con el capital del pueblo o simplemente se declaran en quiebra y cierran sus empresas.

Por ello, es una obligación del Estado crear instituciones que sean garantes de derechos y oportunidades al grueso de la población. Es decir, que estas instituciones se deben regir por el principio de justicia, con acuerdos que beneficien a toda la sociedad; esto en el papel es loable, justo y hasta razonable, pero es aquí donde los sectores más poderosos económicamente se presentan como los más aptos para el manejo de las instituciones, con el aval del mismo Estado quienes dejan en manos de los privados la administración de los recursos de los conciudadanos.

Estas situaciones que pasan de la utilidad común a un utilitarismo de los sectores poderosos, dejan de lado los principios morales y deberes de justicia social, afectando el buen funcionamiento de las instituciones y desdibujando el fin por el cual fueron creadas. Las reglas irán siendo cambiantes según las necesidades de control económico o político, convirtiendo el fin de la institucionalidad en ambigüedad entre lo justo y lo injusto, debido a su administración

imparcial, que aun teniendo un objetivo claro se ve permeada por el poder económico, ejercido por los sectores privados o simplemente la necesidad política del momento, perdiéndose el objetivo de la teoría contractual entre Estado y sujeto.

Sobre las instituciones como objeto de la justicia y el concepto de la justicia formal, partimos entonces que son las normas sustantivas desde el principio de igualdad en derecho, estipuladas desde el legislador y con un objetivo claro, a quien o quienes se les beneficiará o se les impondrá dichas leyes con una obediencia que sanciona a quien no las cumplan; es decir, es un sistema coercitivo que puede ser injusto para el grueso de la población. Aunque puedan ser instituciones injustas lo que prevalece es el imperio de la ley basados en la legitimidad de la misma, que se fundan en la justicia política del Estado y que en teoría pueden ser cambiantes o desaparecer si cumplen o no a cabalidad para lo que fueron creadas, o en la medida en que se cumpla o no la defensa de los derechos, los funcionarios que hagan cumplir dichas normas se blindan contra toda sanción, pues si cumplen a cabalidad su deber no tienen la responsabilidad directa.

Los principios antes mencionados, en términos sencillos, podríamos decir que establecen los principales parámetros para la convivencia de la ciudadanía, partiendo de la igualdad enmarcada desde la justicia sustantiva hasta la justicia formal, de la aplicabilidad de la igualdad de derechos y deberes en posibilidad de ser exigidos por los sujetos de derechos, con los cuales establecen sus opciones de vida, como objetivo primordial en la satisfacción de sus necesidades en la búsqueda de la felicidad, a través de las instituciones sociales del pacto colectivo consagrado en la ley sustantiva o Constitución política, aceptada y respetada por todos.

3.2 Reconocimiento del trabajo del profesor en el ámbito jurídico

En el siguiente apartado observaremos como se compara la normativa nacional frente a la internacional, y a partir del estudio de la estructura educativa establecida en algunos países pertenecientes a la OCDE, se brindará una mirada crítica acerca de las condiciones laborales de los profesores colombianos.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en adelante UNESCO) en noviembre de 2009 formularon la Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente, agrupándose a nivel “interregional los representantes de los mandantes tripartitos de la OIT — expertos en planificación y gestión de recursos humanos provenientes de ministerios de educación seleccionados y de organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores (incluidos sindicatos de docentes)” pág. iii) (2009), cuya conclusión fue que era fundamental dar a los profesionales de la educación una verdadera visibilidad de su profesión, por ser una de las más loables de la sociedad; al igual la estrecha relación entre calidad de vida y calidad del servicio.

Atraer y retener a personal docente calificado:

Finlandia y la República de Corea

En Finlandia, la educación y la profesión docente gozan de alta estima, y se presentan muchas solicitudes para los puestos docentes, y, con sólo algunas excepciones en ciertos ámbitos, prácticamente no hay escasez de personal docente. En las evaluaciones internacionales basadas en pruebas estándar realizadas en los últimos años sistemáticamente los alumnos finlandeses obtienen los primeros puestos en idiomas y matemáticas. Los docentes finlandeses tienen unos salarios muy elevados si se comparan con los ingresos medios, pero reciben formación de alto nivel (nivel de maestría), disfrutan de buenas condiciones de trabajo y de perspectivas de carrera y tienen un alto nivel de autonomía profesional que les proporciona una satisfacción derivada del trabajo.

En la República de Corea, los salarios del personal docente son elevados y también lo es el número de alumnos por profesor, pero la estima general de la que son objeto los docentes alienta a que haya muchos candidatos a los puestos docentes, y sólo uno de cada cinco candidatos es contratado. Esto ha planteado una preocupación en sentido contrario debido a que los estudiantes con talento son reticentes a cursar estudios de formación docente.

Fuentes: Finlandia, 2003; OCDE, 2005.

Cuadro No. 2. Atraer y retener a personal docente calificado.

Tomado de: (OIT, 2012, p.13)

En estos países los profesores cuentan con gran estima por parte de la sociedad, al ser reconocidos por el enorme valor de su trabajo; además, un aspecto muy importante son sus condiciones laborales, la constante formación en el ámbito educativo según las necesidades sociales, políticas y culturales de la nación.

Las condiciones laborales de los profesores, particularmente en países desarrollados, impactan de manera positiva en sus realidades; al analizar los contextos, se perciben pocos casos de enfermedades profesionales, un buen rendimiento profesional y altos estándares de desarrollo personal. En el Cuadro No. 3 se evidencia que es el Estado quien debe generar condiciones dignas en salud, salarios, prestaciones sociales, pero en especial el apoyo a los profesionales de la educación. Así, el salario para un profesor es uno de los mayores motivantes que tiene, por ello, la relación con sus capacidades laborales y estudios realizados se mide en relación de trabajo igual, condiciones similares y salario semejante, con lo cual pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares de manera digna; nivelado salarialmente con relación a otros profesionales del sector público, teniendo en cuenta que su labor es tan sustancial frente al desarrollo social, económico, cultural y político del país, por ello la guía plantea las siguientes recomendaciones:

Encarar las disparidades salariales por razones de género: recomendaciones de la Internacional de la Educación

Los Gobiernos deberían adoptar medidas que incluyan medidas legales, para:

- garantizar el derecho de las mujeres a recibir una remuneración igual a la de sus compañeros, por trabajos o responsabilidades equivalentes;
- exigir que los empleadores públicos y privados paguen salarios iguales por trabajos de igual valor, aunque el trabajo no sea idéntico;
- asegurar que la concepción, la metodología y la puesta en marcha de los sistemas de evaluación del empleo estén exentos de criterios discriminatorios;

- dar prioridad a la igualdad de remuneración a la hora de concebir las políticas y programas y la asignación de recursos públicos, a fin de asegurar el logro de este objetivo;
 - tener una política de empleo que suprima las formas de empleo precario.
- Fuente: IE, 2007b.

Cuadro No. 3. Encarar las disparidades salariales por razones de género.

Tomado de: (OIT, 2012, P.156).

De ahí que la profesión educadora no debe ser más discriminada por las políticas del Estado, como sucede en Colombia, más aún, la participación de los educadores en las políticas públicas demuestra el factor progresista, pues son ellos los directamente conocedores de las problemáticas y condiciones sociales de los estudiantes y de las comunidades educativas en las cuales se desarrolla el trabajo pedagógico y en el fortalecimiento de los objetivos políticos del Estado, pero ese compromiso irrestricto del educador se dignifica, no sólo, con un buen salario y mejora de las condiciones laborales, al visibilizar el trabajo social de los profesores y su importancia en la sociedad, Y que comparado con Colombia donde la normatividad es discriminatoria, precaria donde no se tienen en cuenta las recomendaciones de la OIT ni de la OCDE, por lo tanto el sistema laboral de los profesores es de pésima calidad.

De otro lado, el escalafón docente colombiano debe ser una política nacional que mejore aún más las condiciones y responsabilidades de los profesionales de la educación en el país, tal como lo evidenciamos en el Cuadro No. 4 en el cual países como Canadá (Quebec) y Reino Unido (Inglaterra y Gales) proponen al mundo estrategias docentes que mejoran la calidad educativa y su propia calidad de vida.

Estructuras diversificadas de la carrera para la docencia en aula en países escogidos

Profesores tutores: En la provincia de Quebec (Canadá), a pesar de que la política central de promoción prevé que los docentes pasen automáticamente de un escalón a otro cada año, existen ciertas fórmulas más flexibles para quienes no quieran pasar a puestos de gestión una vez alcanzado el grado más alto del escalafón. Una posibilidad es que los docentes con cierto nivel de experiencia trabajen como profesores tutores para los profesores en formación. Como parte del programa de formación del profesorado, los alumnos-docentes deben cumplir un mínimo de 700 horas de trabajo en los centros escolares al lado de los profesores tutores, que los adiestran y

guían en diferentes aspectos de la profesión. A cambio, los profesores tutores reciben una compensación financiera o una reducción de sus horarios de clases.

«Profesores maestros» (*Advanced Skills Teachers*) o *Profesores de Excelencia*: En la estructura de la carrera docente en el Reino Unido (Inglaterra y Gales) se introdujeron en 1998 nuevas categorías de profesorado para proporcionar opciones de trayectoria profesional a los profesores que desearan nuevos retos sin dejar de dar clases, a saber, *Advanced Skills Teachers* y *Profesores de Excelencia*. Alcanzar esas categorías implica cumplir umbrales fundamentales de desempeño, además de las normas corrientes establecidas para las categorías avanzadas, que en la práctica son las mismas en lo que a la docencia se refiere.

Los *Advanced Skills Teachers* deben cumplir otras normas sobre liderazgo escolar y colaboración por fuera de las aulas de clase. Los *Advanced Skills Teachers* deben pasar aproximadamente el 80 por ciento de su horario impartiendo clases, y el 20 por ciento en labores para el mejoramiento del centro escolar, actividades de desarrollo profesional o de aporte a otros centros escolares, desempeñando actividades de extensión e intercambio de buenas prácticas. Esas actividades pueden incluir proyectos de colaboración, transmisión de observaciones entre profesores en el aula y apoyo de profesor a profesor.

Contribuyentes al desarrollo del currículo, investigadores y desarrollo profesional: En la provincia de Quebec (Canadá) se invita a veces a docentes experimentados a convertirse en investigadores con profesores universitarios en estudios sobre la enseñanza, el aprendizaje, el manejo del aula y el éxito o fracaso escolar. Algunos son también reclutados por las universidades para coordinar programas de enseñanza a estudiantes dentro de los departamentos de pedagogía. Una vez más se trata de opciones que permiten a los buenos profesores seguir dando clase, al menos durante parte del tiempo, y utilizar sus aptitudes en beneficio del resto de la comunidad educativa, así como acometer nuevos desafíos.

Fuentes: Canadá: Gauthier y Mellouki, 2003; TeacherNet, 2009; Ministerio de Educación del Reino Unido, 2010.

Cuadro No. 4. Estructuras diversificadas de la carrera para la docencia en aula en países escogidos.

Tomado de: (OIT, 2012, P.60).

A continuación, se ratifica a los buenos salarios, las capacidades de los profesores de asumir nuevos retos en la educación, por lo tanto, el escalafón no debe ser estático, sino vertical donde las condiciones laborales deben garantizar las mejoras salariales y de condiciones de vida.

La importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral, en el medio ambiente de trabajo de la docencia En Francia, ya en 2000, el 35 por ciento de los educadores del nivel primario habían señalado que lograr un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal fue una de las tres razones principales que los llevó a convertirse en maestros.

En el Reino Unido, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades (2002) adujo que si bien en el pasado la docencia atraía a muchos candidatos quienes la consideraban una actividad «conveniente para la vida familiar» en razón del menor número de horas de trabajo exigidas y de los períodos de vacaciones más prolongados, éste no sigue siendo el caso. En un documento de 2008, el Sindicato Nacional de Docentes (NUT) se refirió a algunas cuestiones relativas a la vida personal y laboral y señaló que se trata de un factor esencial para la contratación de personal, la eficacia de los docentes, la moral y la satisfacción laboral, todo lo cual, a su vez, sirve de apoyo para el aprendizaje de los alumnos. Se ha comprobado que lograr un mejor equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, reduce el estrés y disminuye las licencias por enfermedad, con lo cual se logran ahorros financieros en la consecución de reemplazos y se mejoran los resultados de los alumnos en los cursos de enseñanza primaria, en especial, cuando los maestros no tienen que ausentarse por razón de enfermedad, al tiempo que se mejora la comunicación en el lugar de trabajo. Asimismo, favorece la igualdad de oportunidades ya que reduce la

desventaja que aqueja a las mujeres que trabajan en el medio docente, quienes todavía deben hacer frente a mayores cargas familiares que los hombres, y facilita que los docentes con discapacidad permanezcan en la profesión cuando adquieren la discapacidad.

Estas opiniones han tenido eco en los docentes canadienses quienes en algunos estudios emprendidos por las filiales de la Federación de Docentes del Canadá informan que la creciente demanda de la profesión no sólo ha erosionado su habilidad para prestar el mejor servicio docente posible, sino que asimismo ha lesionado su vida personal y familiar.

Fuentes: CTF, 2003; NUT, 2008; OCDE, 2005.

Cuadro No. 5. La importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral, en el medio ambiente de trabajo de la docencia.

Tomado de: (OIT, 2012, P.123).

Entre otras cosas se debe tener en cuenta el número de horas trabajadas de un profesor, al tener en cuenta que la labor de los profesores no se limita a la enseñanza, sino, que también tiene una tarea administrativa, disciplinaria y curricular como lo sintetiza la guía en el siguiente análisis:

La Recomendación OIT/UNESCO (1966: párrafos 89 a 93) exige que las horas de trabajo estén basadas en todas las dimensiones de la labor docente y que se tomen en consideración las necesidades personales y familiares del profesor. Los factores que deben tomarse en cuenta al fijar las horas de trabajo del personal docente incluyen: el número de clases y de alumnos de los que el educador debe ocuparse; el tiempo necesario para la preparación de las lecciones, incluida la enseñanza basada en las TIC; el tiempo para la evaluación del trabajo de los alumnos, por ejemplo, la evaluación de los trabajos a domicilio, los exámenes y otras formas de evaluación cualitativas y cuantitativas; las oportunidades de enseñanza colaborativa o en equipo; la investigación, la reflexión y los cambios en cuanto al ejercicio docente, el educador y su propio aprendizaje; las reuniones y el asesoramiento a los estudiantes; los deberes de supervisión; las actividades para los escolares; las reuniones con los padres de familia; las responsabilidades administrativas, administración del departamento o del centro docente; el tiempo destinado al desarrollo profesional continuo de los profesores, bien en el exterior o in situ; el número máximo de horas de trabajo (OIT, 2009, p.124).

Por tanto, a nivel internacional hay conciencia de la gran cantidad de ocupaciones de los profesores; a pesar de todo, se debe establecer unas condiciones horarias mínimas y máximas teniendo en cuenta las cargas laborales anteriores. Así, se le deben sumar las siguientes condiciones laborales que se plantea en la Guía:

Es posible establecer disposiciones y condiciones sobre el trabajo compartido, en algunas circunstancias especiales y para casos particulares, (...). Asimismo, pueden ser aplicables a otros países si se ponderan cuidadosamente sus costos y beneficios. El trabajo compartido puede ser beneficioso para una amplia gama de profesores: los hombres y las mujeres con obligaciones familiares, hijos u otras personas a cargo; los profesores que trabajan a tiempo parcial que busquen acceder a puestos de responsabilidad; los profesores en edad madura que deseen reincorporarse a la docencia tras algunos años de ausencia de la profesión; los profesores que deseen seguir programas de desarrollo profesional; los profesores con discapacidades o con enfermedades progresivas que pudieran permanecer en su empleo por más tiempo, si la carga docente fuere más ligera; los profesores de edad que estén próximos a cumplir la edad de jubilación y que estén interesados en una «jubilación progresiva».

Si está debidamente planificada por los administradores de la enseñanza y por quienes realizan los trabajos compartidos, esta modalidad de trabajo no debe significar una carga para la administración. Por otra parte, en los sistemas educativos que acuden al trabajo compartido como una estrategia de gestión, no se han presentado repercusiones adversas sobre los resultados de la enseñanza. Más bien, han dado muestra de los muchos beneficios que generan en materia de recursos humanos en los lugares de trabajo de la docencia: (...); resultados en la enseñanza: los alumnos reciben una gama más amplia de experiencias cuando los educadores que comparten el trabajo están especializados en dos esferas diferentes de la docencia y tienen diferentes modelos de conducta (complementariedad) y, un menor nivel de estrés, fatiga y enfermedad, permite que

los educadores tengan un desempeño más dinámico y centrado en sus diferentes labores (valor añadido o productividad) (OIT, 2009, p. 132).

En consecuencia, se determina no sólo las condiciones sociales de los estudiantes, se debe realizar un estudio de la cantidad de escolares por aulas y de horas de clase que deben ser impartidas, así como lo demuestra la guía referenciada:

Tiempo lectivo amplio basado en horas reales y no en horas oficiales – Recomendaciones sobre tiempo lectivo contenidas en los Informes de Seguimiento de la EPT en el Mundo, 2005 y 2008

Diversos organismos e informes internacionales han recomendado que las escuelas del nivel primario funcionen de 850 a 1.000 horas por año o alrededor de 200 días sobre la base de una semana escolar de cinco días. En los distintos países varía el número de días en que las escuelas deben funcionar; por lo general, el rango se sitúa entre 175 y 210 días al año. Asimismo, varía el número de horas del horario escolar. En los países donde se utilizan turnos dobles o triples, se reduce el tiempo lectivo anual. Datos recientes sobre 125 países indican que el tiempo lectivo anual oficial aumenta con el nivel de instrucción.

En todo el mundo, los países exigen un promedio de alrededor de 800 horas anuales lectivas en el primero y segundo grados y de cerca de 850 horas en el tercer grado. En el sexto grado, el promedio es de 1.200 horas. Estos promedios no comprenden países tales como los Estados Unidos, Federación de Rusia y Brasil que son países de gran tamaño. En los Estados Unidos, el número de horas se ha situado generalmente por encima del promedio. Asimismo, debe ponerse de relieve que entre 2005 y 2008, el número de horas pareciera haber aumentado significativamente.

En términos generales, se espera que los alumnos reciban un total acumulado de casi 5.000 horas lectivas en los grados primero a sexto. En el plano de las regiones, los países de América del Norte y Europa Occidental exigen el promedio más elevado de horas lectivas durante los primeros seis años de escolaridad (835 horas), seguidos de Asia Oriental y el Pacífico (802 horas), América Latina y el Caribe (795 horas), y los Estados árabes (789 horas). Las medianas más bajas se registran en Europa Central y Oriental (654 horas), y en Asia Central (665 horas), mientras que, en el África Subsahariana, y en Asia Meridional y Occidental se aproximan a la mediana global. Fuentes: Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo, 2005 y 2008.

Cuadro No. 6. Tiempo lectivo amplio basado en horas reales y no en horas oficiales.

Tomado de: (OIT, 2012, p.128).

Por último, sumado a las buenas condiciones laborales tanto administrativas como salariales, en algunos países se les hace descarga laboral a ciertos profesores por sus condiciones especiales, como lo demuestra el siguiente cuadro de la guía:

Tiempo de trabajo reducido para los docentes mayores de edad, en Bavaria, Alemania

Un ejemplo de modelo ampliamente aceptado para una temprana o más fácil transición hacia la jubilación es el esquema que existe en Bavaria (el esquema *Altersteilzeit*) para los funcionarios públicos, conforme al cual los docentes podrán optar por seguir uno de los dos caminos que se mencionan a continuación:

Los docentes que cuatro años antes de cumplir la edad de jubilación oficial presenten su candidatura para un trabajo a tiempo parcial en razón de la edad, pueden trabajar durante cuatro años bajo un esquema de horas de trabajo reducidas (16 horas en lugar de las 28 horas establecidas por ley) sin necesidad de justificar la razón del menor número de horas, y a cambio de un salario reducido.

Un modelo más apreciado y aceptado consiste en trabajar a tiempo parcial «*en bloc*», lo cual significa que el docente puede trabajar durante dos años a tiempo completo y, posteriormente, dejar el servicio activo por los dos años restantes, a cambio del 80 por ciento del salario por todo el período.

Independientemente del camino que elijan, los docentes recibirán una pensión final equivalente al 60 por ciento del salario neto, de acuerdo con la opción escogida.

Fuente: Bavaria, 2009.

Cuadro No. 7. Tiempo de trabajo reducido para los profesores mayores de edad, en Bavaria, Alemania.

Tomado de: (OIT, 2012, p.129).

Sumado a esto, también se tiene en cuenta las capacidades de los profesores y su vínculo al sistema por situaciones de salud y en los cuales por sus condiciones especiales se disminuye la carga laboral, y sólo en casos muy extremos son jubilados por salud, por otro lado, en Colombia el sistema de salud es precario.

Con lo anterior, se materializa la humanización del trabajo de los profesores en estos países, donde se realiza una labor mancomunada entre los pedagogos, los sindicatos y el Estado para estudiar y explorar las mejores condiciones profesionales. Otra situación, es el respeto por la labor de los profesores y el consecuente respaldo que se espera del Estado, convirtiendo a las instituciones educativas en territorios de paz, puesto que los educadores son víctimas de amenazas, agresiones físicas, psicológicas, administrativas, de persecución laboral por sus superiores, compañeros, familias, pandillismo, violencia política y militar, indisciplina de los estudiantes, los cuales les generan estrés constante, por ello el Estado juega un papel importante para asegurar el cumplimiento sus derechos laborales y en especial sus Derechos Humanos.

Por ello, es de suma relevancia el manejo del estrés y la violencia en el entorno del profesor, el Estado debe hacer presencia e implementar los procedimientos correctivos, en el

siguiente cuadro se establece las condiciones en las cuales los profesores presentan altos grados de peligro para su salud y riesgo personal.

Herramientas para el manejo del estrés y la violencia en las escuelas

Prevenir, reducir, manejar y hacer frente al estrés y a la violencia en el entorno docente supone la participación de una amplia gama de actores y de respuestas en el marco de la cooperación por lograr objetivos comunes. Los centros docentes y los administradores de alto nivel, los representantes de las organizaciones sindicales de docentes y el personal médico y de los seguros, así como todas las personas afectadas, desempeñan alguna función en el manejo de las situaciones de violencia, estrés o ambos, por medio de una cultura constructiva en el lugar de trabajo, que se base en el trabajo decente, el respeto y los principios básicos de la seguridad y la salud, la tolerancia, la igualdad de oportunidades y la calidad del servicio.

En el plano individual, las soluciones a la violencia y el estrés hacen hincapié en la formación para reconocer los posibles problemas y los síntomas, el asesoramiento y el apoyo para las víctimas y las personas que los padecen, y su traslado a entornos laborales menos estresantes o violentos.

Las iniciativas encaminadas a promover la salud de la escuela o de la organización — la conveniencia de la coherencia organizacional y la integración de sus objetivos, labores, aptitudes para la solución de problemas y los esfuerzos en materia de desarrollo — pueden aliviar el nivel de estrés de los docentes y reducir el impacto negativo sobre su salud y su comportamiento en el trabajo. Las intervenciones organizacionales destinadas a contribuir a paliar el estrés en la docencia incluyen el replanteamiento del trabajo, la ergonomía, la formación y el asesoramiento de los docentes, para brindarles asistencia en cuanto a su manejo, además de la creación de grupos escolares que contribuyan a restablecer la salud de la organización.

Las siguientes son algunas de las medidas especiales destinadas a prevenir la violencia, las cuales se fundamentan en el reconocimiento de la violencia en los lugares de trabajo, la valoración de riesgos, la intervención, la supervisión y la evaluación:

- el diseño de políticas y programas sobre escuelas seguras, incluida una declaración enfática según la cual no se tolerará la violencia; el rediseño de los puntos de acceso a la escuela, mediante medidas extremas (pantallas para la detección de armas, instalación de puertas y cámaras, y la adopción de medidas de seguridad adicionales).

Cuadro No. 8. Herramientas para el manejo del estrés y la violencia en las escuelas.

Tomado de: (OIT, 2012, p. 279).

Sumado a lo anterior, las condiciones de infraestructura tienen que estar adecuadas y bien dotadas con un número de alumnos coherente frente a los objetivos pedagógicos que se persiguen, por lo tanto, la cifra ideal no debe sobrepasar los veinte alumnos y en casos extremos no debe exceder los veinticinco, lo cual reduce las altas cargas laborales, mejora las relaciones con los estudiantes y permite detectar sus falencias para brindar una ayuda más efectiva.

En conclusión, las condiciones laborales de los profesores requieren que sean adecuadas para el desarrollo de un buen trabajo educativos, en especial a través del fortalecimiento de las políticas públicas a corto, mediano y largo plazo; para ello es necesario mejorar las condiciones

salariales, la seguridad social, buenos planes de retiro, un número adecuado de estudiantes con afinidades académicas, excelente infraestructura en las instituciones y contar con las herramientas didácticas para la implementación de los currículos y de las TIC'S, es decir, que las condiciones de los procesos educativos sean acordes a las necesidades requeridas por la comunidad internacional, nacional y local, y así generar una verdadera calidad en la educación. Por lo anterior, mientras en Colombia no se den las garantías necesarias será muy difícil encontrar la paz y la equidad social, por lo tanto, el inconformismo social seguirá siendo un caldo de cultivo para la violencia en el país. En el siguiente apartado analizaremos las condiciones laborales de los profesores en Colombia.

3.3 La condición del profesor entre los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002

Los profesores en Colombia, se han visto afectados por la apertura de la profesión a otras disciplinas que nada tienen que ver con los procesos educativos, al reglamentar en el Estatuto Docente 1278 de 2002, procesos competitivos que le restan oportunidades laborales a quienes han sido formados en las ciencias de la educación, así como el estancamiento académico y salarial del 2277 de 1979 y aún del mismo Decreto 1278 de 2002 hacen que los profesores involucionen en sus condiciones laborales. En el siguiente cuadro se sintetizan las diferentes Evaluaciones que tienen que asumir los profesores regidos por el Decreto 1278/02 en Colombia.

<p>1. Evaluación para el ingreso:</p> <p>Se rige bajo el Decreto 3982 de 2006. Se aplica prueba de aptitud y competencias básicas, prueba psicotécnica, antecedentes y entrevista.</p> <p>El puntaje clasifica para escoger plaza en orden descendente, se inscribe al escalafón, si el puntaje es inferior se retiran del servicio.</p>	<p>2. Evaluación de periodo de prueba:</p> <p>Se reglamenta con la Resolución 2015 de 2005 y la Guía Metodológica del MEN de 2005.</p> <p>Se evalúa competencias tipo A (competencias específicas), B y C (competencias de desempeño).</p> <p>Duración es de 4 meses a 1 año. Si se aprueba sobre 60 (sobre 100) se nombra en propiedad y</p>
---	--

<p>3. Evaluación de desempeño:</p> <p>Regida por el Decreto 3782 de 2007 y Guía Metodológica del MEN de 2008.</p> <p>Se evalúa las competencias comportamentales, valen el 30% y las funcionales el 70%.</p> <p>Tiempo mínimo son 3 meses.</p> <p>El evaluador es el rector.</p> <p>Es permanente, se realiza todos los años.</p> <p>Se inicia con una entrevista donde se acuerdan, entre evaluador y evaluado, los siguientes aspectos: a-ponderación de áreas de gestión de las competencias funcionales, b- contribuciones individuales y c- las tres competencias comportamentales a evaluar.</p> <p>Sobre estos acuerdos, se hace una parcial a mitad de año y una a final, estas se promedian.</p> <p>La nota de la evaluación debe ser comunicada al o la docente. La firma no implica que se esté de acuerdo, frente a este resultado existe el recurso de apelación y de reposición.</p> <p>Si se pierde por debajo de 60 puntos, durante dos años consecutivos se destituye y se saca del escalafón.</p>	<p>se inscribe al escalafón, si el puntaje es inferior se retiran del servicio.</p> <p>4. Evaluación de competencias:</p> <p>Decreto 2715 de 21 de julio de 2001.</p> <p>Es un examen de competencias de desempeño laboral. Requisito para el ascenso al grado de escalafón o reubicación salarial. Se debe superar sobre el 80%,</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para el primer ascenso tres años de servicio, incluye el periodo de prueba. - Dos evaluaciones de desempeño anteriores, para el primer ascenso. - Después del primer ascenso no se exigen los tres años sino dos evaluaciones de desempeño. - Si es para ascender del grado 1 al 2, debe haber alcanzado un título profesional, para el paso del grado, 2 al 3 debe realizar una maestría o doctorado. <p>Cronograma debe ser anual.</p> <p>Disponibilidad presupuestal: debe hacerse proyección, en caso de sobrepasar la disponibilidad se debe realizar una adición presupuestal para proceder a ascender o reubicar los que falten.</p> <p>Para reconocimiento de la especialización a los Licenciados o profesionales no licenciados, así como el Doctorado para los Magister, sólo se debe entregar copia del acta de grado a la Secretaría de Educación.</p>
--	--

Cuadro No. 9. Evaluaciones de los maestros del decreto 1278/12

Tomado de: Decreto 1278: flexibilización laboral y control político e ideológico de los nuevos maestros y maestras.

Con todo lo anterior, se ha fundamentado el discurso de calidad de la educación, pero en donde se ha abierto una diferencia legal y administrativa, al existir en Colombia dos regímenes para los profesores: uno público y otro privado, este último regido por el Código Sustantivo del

Trabajo, al discriminar la profesión de los educadores, dejando en poder y a voluntad de los empleadores de instituciones privadas la forma de contratación, pactando una serie de contratos que para nada protegen la labor de los educadores. Bautista (2009, p. 119) identifica las propiedades estructurales determinantes en la profesión docente como se muestra en la gráfica:

Figura No. 4. Propiedades estructurales en la profesión docente.

Las reformas en materia de legislación docente, han dejado de lado a los directos implicados: los educadores, negando cualquier tipo de participación en la construcción de políticas para mejorar los procesos educativos, como lo plantea Bautista (2009) “Pese al reconocimiento asignado por las políticas al rol docente, son ellos quienes menos han estado involucrados en el proceso de construcción y definición de las nuevas disposiciones para el desempeño de su profesión y de sus condiciones laborales” (p.112). Así mismo, lo que han buscado los gobiernos es el cumplimiento de mejoras estadísticas de pruebas internacionales, pero dejando de lado las condiciones de vida y laborales de los educadores, y eso tiene que ver no sólo con salarios, sino también, con recursos materiales, capacitación e infraestructura para realizar su trabajo con calidad.

La reforma del Estatuto docente 1278 de 2002, que orienta las formas de contratación y permanencia de los educadores en el servicio, pero que abre brechas de discriminación, tal como se afirma en Bautista (2009):

La estructura interna de este nuevo estatuto y los altos recursos económicos asociados al ascenso de profesores en el escalafón crean las condiciones para que la expansión de la docencia continúe acompañándose de una heterogeneidad y desigualdad creciente en términos de género, formación profesional, condiciones laborales y salariales (p. 113).

Cualquier profesional puede ejercer la docencia, y aun así, lo más reprochable es que para ser profesor se han situado barreras académicas para acceder a los títulos como normalistas y licenciados, lo que hace que las dinámicas pedagógicas sean diferentes frente a los procesos académicos y la forma como se abordan en pos de la mejora educativa, salarial y de permanencia en el servicio, porque, los profesionales de otras disciplinas que logran ingresar al servicio sólo realizan un curso corto en cualquier Universidad por un periodo de cuatro meses y eso los convierte en expertos en educación (Bautista, 2009).

Figura No. 5. Rutas de ingreso a la profesión docente en Colombia

Tomado de Bautista (2009, p. 120).

Así mismo, las condiciones laborales de los profesores colombianos han ido empeorando como se afirma en el documento de Bautista (2009):

Aunque los resultados de este estudio no arrojan una imagen de la clase social de los profesores, dado que no se consideraron todas las variables necesarias para su elaboración, tales como vulnerabilidad económica, participación del salario en el hogar, profesores jefes cabeza de familia, etc., la comparación de los salarios de los profesores entre sí, con el salario mínimo y con

los salarios de los profesores de otros países, permitió realizar un acercamiento a su lugar en el espacio social (p. 115).

Las condiciones laborales y salariales de los profesores colombianos son las más desmejoradas de la región y de los promedios de los educadores de los países de la OCDE (organización para la Cooperación y Desarrollo Económico). Por consiguiente, la situación de los profesores en Colombia varía entre uno y otro Decreto reglamentario, puesto que los profesores regidos por el 2277 de 1979 tienen como derecho la permanencia y el derecho al trabajo.

ESCALAFÓN NACIONAL DOCENTE - DECRETO 2277 DE 1979											
Grado*	Bachiller pedagógico	Grado	Perito o Experto en educación	Grado	Técnico o Experto en educación	Grado	Tecnólogo en educación	Grado	Licenciado	Grado	Profesional con título diferente a Licenciado
1											
2		2		2							
3		3		3							
4		4		4							
5		5		5		5					
6		6		6		6				6	
7		7		7		7		7		7	
8	21 años	8	19 años		8			8		8	
					9			9		9	
					10	21 años		10		10	
								11		11	
						11	20 años				
								12		12	19 años
								13	Con posgrado u obra (científica, pedagógica o técnica)		
								14	22 años		

Grado	Escala salarial 2007** (USD\$)
1	234,70
2	284,76
3	332,17
4	314,10
5	333,91
6	350,21
7	395,28
8	434,19
9	480,99
10	524,45
11	551,36
12	715,36
13	791,85
14	901,83

* Cada celda en la columna Grado corresponde a un año de servicio docente, necesario para ascender en Escalafón.

** * Asignación básica mensual máxima para los servidores públicos docentes y directivos docentes en los niveles preescolar, básica y media, regidos por el Decreto 2277 de 1979 Decreto 633 del 2 de marzo de 2007 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Según la TRM del USD\$ del 2 de marzo de 2007, fecha de expedición del decreto que reglamenta la asignación mensual de los docentes.

Figura No. 6. Escalafón Nacional Docente- Decreto 2277 de 1979.

Tomado de (Bautista, 2009, p. 125).

Los profesores reglamentados por el 1278 de 2002 dependen de una serie de evaluaciones anuales que año tras año se vuelven más complejas, lo cual ha influido, en ocasiones, al abandono del servicio, además el tipo de evaluaciones que se aplica en el sistema educativo en Colombia, evalúa elementos netamente procedimentales y no pedagógicos, para Bautista (2009):

A pesar del valor que toman las evaluaciones de desempeño en la permanencia de los profesores, no es posible reducirla a este único factor; tal como se planteó antes, en la retención de los profesores también intervienen factores del ámbito psicológico. Conforme a su satisfacción personal y a la motivación que encuentren en su entorno educativo, los profesores pueden desear permanecer o no en el cargo (p. 123).

Por otro lado, la competencia por las vacantes se hace desigual e inequitativa, pues lo justo es que los profesionales no licenciados por lo menos tuvieran los elementos básicos de pedagogía y didáctica en la enseñanza para niños y adolescentes, esta posición es afirmada por Barros (2010) al considerar que:

1. Se imprima un fuerte contenido a la formación de la práctica docente. 2. El proceso de selección de los candidatos a desempeñar la docencia, sea cual sea el nivel de enseñanza, se resignifique la evaluación de la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador (p. 2).

Así mismo, la experiencia en docencia, como lo exigen los diferentes concursos del Estado, implica también una formación profesional en esta disciplina, por lo tanto, un curso de pedagogía de seis meses o un diplomado realizado por los profesionales no licenciados, como lo exige el decreto 1278/12, no son suficientes para garantizar el proceso educativo a los niños y adolescentes del país. Tampoco, los bajos salarios (y su estancamiento) y las condiciones para acceder a un mejor escalafón en este decreto representan una verdadera mejora en la calidad de vida del docente, dado que se corre el riesgo de quedar estancados en un mismo escalafón y salario incluso hasta su jubilación, porque las normas de categoría y mejoramiento salarial no son claras, y manejan la ambigüedad con discursos políticos sobre las necesidades educativas y financieras del país, como lo reconoce Bautista (2009):

Esta definición de las carreras escalares sugiere que el Nuevo Estatuto Docente en el país se diseñó bajo dichos supuestos. En general, puede decirse que la carrera concebida en esta norma contiene los principales elementos que establece el modelo. 1) El escalafón incluye tres niveles propedéuticos en la carrera, que estipulan los requisitos para avanzar al siguiente y las remuneraciones que le son asignadas; sin embargo, las funciones de los profesores en cada nivel no se definen; 2) contempla la evaluación, la capacitación y el tiempo como factores interdependientes para el ascenso; 3) la titularidad se concibe como un avance en el desarrollo profesional del docente (p. 128).

ESTRUCTURA ESCALAFÓN DOCENTE – DECRETO 1278 DE 2002									
Grado	Nivel salarial*	Licenciado	Grado	Nivel salarial	Normalista	Grado	Nivel salarial	Otros profesionales	
		CONCURSO							
1	A 314,24	Evaluación de período de prueba							
	B** 427,42	Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual o Evaluación de competencias							
	C 645,03								
	D 741,08								
					CONCURSO				
			2	A 395	Evaluación de período de prueba	2	A 395	Evaluación de período de prueba	
				B 594	Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual o Evaluación de competencias		B 594	Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual o Evaluación de competencias	
				C 773			C 773		
				D 834			D 834		
			3	A 596	Maestría o doctorado y Evaluación período de prueba	3	A 725	Maestría o doctorado y Evaluación período de prueba	
				B 747	Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual o Evaluación de competencias		B 908	Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual o Evaluación de competencias	
				C 850			C 1033		
				D 902			D 1097		
* Asignación básica mensual máxima para los servidores públicos docentes y directivos docentes en los niveles preescolar, básica y media, regidos por el Decreto 1278 de 2002. Decreto 634 del 2 de marzo de 2007 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Según la TRM del USD\$ del 2 marzo de 2007, fecha de expedición del decreto que reglamenta la asignación mensual de los docentes.									
** Cualquier movimiento en el nivel salarial requiere 3 años de servicio.									

Figura No. 7. Estructura de Escalafón docente Decreto 1278 de 2002.

Tomado de (Bautista, 2009, p. 127).

La realidad salarial de los profesores en Colombia. La siguiente Tabla evidencia los niveles salariales de los profesores pertenecientes al Decreto 1278 de 2002.

Tabla Salarial Docentes Decreto 1278 - 2016				
Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación básica mensual	
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	1,290,757	
		B	1,645,354	
		C	2,120,984	
		D	2,629,334	
Licenciado o Profesional no Licenciado	2		Sin especialización	Con especialización
		A	1,624,511	1,765,732
		B	2,122,625	2,255,989
		C	2,479,198	2,794,875
		D	2,962,640	3,307,548
			Maestría	Doctorado
		A	1,868,187	2,111,864
		B	2,441,019	2,759,415
		C	2,851,077	3,222,956
		D	3,407,034	3,851,430
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o con Doctorado	3		Maestría	Doctorado
		A	2,718,896	3,606,826
		B	3,219,278	4,233,966
		C	3,981,459	5,346,415
		D	4,613,331	6,137,508

Hay que sumarle la bonificación del Decreto 123 del 2016

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

Figura No. 8. Tabla salarial docentes del Decreto 1278 de 2002.
Tomado de la página oficial de Fecode.

Un estudio elaborado en el año 2015, por la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación menciona que 320.043 profesores son el total que pertenecen al servicio público.

La Federación Colombiana de Educadores revela las siguientes cifras:

- 144.255 son del Estatuto Docente 1278 de 2002 casi el 50% del total del magisterio.
- 19.952 están el grado 1 Con un salario de \$1'120.843.
- 123.813 están entre el grado 1 y 2.
- 460 están entre el grado 3.

Figura No. 9. Profesores pertenecientes al servicio público.

Tomado de Revista: la otra cara

- El 97% se encuentran entre el grado 1 y 2 en donde el grado uno percibe \$1'290.757 y el grado 2 percibe \$1'624.511 que representan menos de tres salarios mínimos mensuales.

Figura No. 10. Docentes del decreto 1278/02 en los grados 1 y 2.

Tomado de Revista la otra cara.

- 117.487 Profesores han realizado especializaciones y maestrías y reciben menos de tres salarios mínimos, lo que da como resultado en la muestra que llegan a ser 40%.

Figura No. 11. Profesores con Especializaciones y Maestrías.

Tomado de Revista la otra cara.

- Con título de pregrado 87.806 docentes, 29.618 cuentan con Especialización y con Doctorado tan solo 37 profesores en todo el país.

Figura No. 12. Titulación de docentes del 1278/02

Tomado de Revista la otra cara.

Con título de maestría 6.842 y de ellos 3.415 están en el grado 2, y en el grado 3 hay 3.427, mientras que con doctorado que están en el grado 2 son cuatro profesores y 33 en el grado 3. Lo anterior indica que casi el 50% de los profesores con formación en maestría o doctorado, no han podido tener un retorno económico de la inversión realizada y que el gobierno nacional no reconoce los grandes esfuerzos que se realizan para poder llevar a término este tipo de estudios.

De acuerdo con la revista *la otra cara*, cifras mencionadas sirven para argumentar con mayor fuerza, que el decreto 1278 es un estatuto, que penaliza al magisterio en su ingreso salarial, que la evaluación de competencias ha congelado los salarios y que es un régimen que desconoce la importancia de la labor del profesor. Además, evidencia aún más la importancia de la lucha y el fortalecimiento del Paro Nacional del Magisterio para alcanzar un nuevo modelo de ascenso y reubicación salarial.

En conclusión, el conflicto interno entre los varios actores incluido el Estado, el cambio de una cultura de guerra a una construcción de una sociedad en paz, donde el pilar de dicha cimentación es la educación, y que pone a los profesores como pilares de una construcción generacional con su trabajo ya que el cambio cultural, económico y político de la mentalidad de los jóvenes y de la sociedad recae directamente en la posibilidad de la formación en valores, éticos, políticos, económicos y en general de un cambio en las estructuras mentales de los ciudadanos. Son entonces, los derechos humanos la base del respeto y construcción de una sociedad con justicia social y con el postulado de una sociedad democrática.

Donde los profesores sean también sujetos de visibilización social, esto implica que las condiciones laborales y sociales le den el rango de importancia como profesionales de la

educación y constructores sociales; cuyo único garante de derechos es el Estado y la sociedad. Las condiciones de los profesores colombianos se siguen desmejorando y van en contravía de las observaciones de la OIT, la UNESCO y la OCDE, se recalca que las condiciones laborales de los educadores han de ser acordes con el desarrollo de su trabajo y de las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales, además es fundamental la inclusión de los profesores en las decisiones políticas y culturales del país, abriendo espacios de participación a todos los sectores sociales en la construcción de la sociedad y de la cultura. Igualmente, en la reducción en número de estudiantes a un máximo de 20 por aula, el cuidado integral de su salud física y mental, la protección especial por su labor en situaciones de violencia, las condiciones especiales para los profesores mayores con reducción de horas de trabajo y por último buenos planes de retiro.

Por otro lado, en Colombia se tienen tres regímenes de contratación diferenciado y discriminatorio, donde los profesores que pertenecen al régimen privado se rigen por el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo y por ningún lado se le reconoce como profesionales, por el contrario, se les da el tratamiento de un trabajador común.

El Estatuto Docente 2277 de 1979 es limitante, puesto que está distribuido grado uno a grado catorce por escalafones, y se ascendía por tiempo y estudios en PDF; el último escalafón exige la creación de una obra literaria o una especialización, del cual, la categoría final estanca académica y salarialmente al educador, con la posibilidad de continuar trabajando después de su jubilación por vejez hasta los 65 años de edad (hoy 70 años), lo bueno de este Estatuto es que la permanencia laboral es un derecho.

El Estatuto Docente 1278 de 2002, establece que el ingreso y permanencia de profesor en el servicio debe aprobar una serie de evaluaciones para el ingreso, la de tiempo de prueba,

evaluación de desempeño anual, donde los directivos docentes violan y vulneran los derechos de los profesores por ser ellos los que evalúan (el rector(a), y dejan a sus subalternos (coordinadores(as) esta obligación, para ejercer poder sobre los profesores), los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general, no sólo se evalúa la parte pedagógica, académica, administrativa y hasta el tipo relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa, evaluación de periodo de prueba que en apariencia es de un año, pero para que el profesor sea inscrito en el escalafón solo lo puede hacer hasta el tercer año de su ingreso, lo que no le permite ascender, luego debe presentar pruebas de evaluación de competencias para mejorar su salario y otra para ascenso, es de hacer notar que sólo asciende el 20% de los profesores por no tener disposición presupuestal. Para los procesos de ascenso únicamente se hacen con maestrías y doctorados, y muchos de ellos no pueden costear este tipo de estudios por su estancamiento en el escalafón y los bajos salarios.

Se evidencian malas condiciones laborales, en los servicios médicos, en la prestación del servicio, y se suma la indisciplina en los colegios, la violencia contra los profesores como amenazas de muerte, desplazamiento, agresiones físicas y verbales de los padres de familia, pares, docentes administrativos y en fin, de todos los actores educativos incluyendo el amarillismo de los medios de comunicación que buscan la privatización de la educación del país para apropiarse de la educación y enriquecerse a costas del futuro y el desarrollo de la nación.

En síntesis, con el avance del nuevo escalafón docente se realizó un retroceso en las condiciones laborales de los profesores colombianos, tal como lo percibe Bautista (2009):

Según los resultados presentados anteriormente, este Estatuto puede provocar diversos efectos negativos en la condición social y ocupacional de los profesores, dado que, lejos de establecer las

condiciones presupuestales y administrativas para llevar a cabo este proceso de reforma de la profesión docente, se concentra únicamente en establecer los requisitos y deberes de un nuevo cuerpo de profesores, pero no establece los mecanismos a través de los cuales estas nuevas características de los docentes puedan lograrse (p. 129).

Por lo tanto, las condiciones laborales de los profesores del Decreto 1278 de 2002, entra en una involución laboral que precarizan la movilidad social de los profesionales de la educación, generando desigualdades en la profesión tanto salariales como académicas.

3.4 El Capítulo aparte: de las condiciones del profesor en las Instituciones Privadas

Los profesores del régimen privado o que prestan su servicio en las instituciones o colegios particulares, se establece de manera diferente ya que su vinculación laboral es a través del Código Sustantivo del Trabajo (artículo 101), instituye su vinculación por medio del contrato de trabajo por el año escolar o menos. El docente no es reconocido como tal, sino como un trabajador cualquiera al que se le acumula trabajo, extenuantes jornadas laborales (hasta los días sábados y domingos) y precarias remuneraciones, variando de acuerdo con el tipo de institución privada donde trabaje.

Igualmente, las exigencias académicas que la misma imponga según sus disposiciones; por ello, la situación se agrava con la inestabilidad laboral y la forma como se liquidan sus prestaciones, pauperizando las condiciones de vida de los compañeros de profesión. En el documento emitido por el Ministerio de Trabajo (2014), se regulan situaciones como la siguiente:

El régimen laboral legal aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores de establecimientos educativos privados será el Código Sustantivo del Trabajo. En

este sentido, el Artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo señala: "Jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal". El Artículo 159 del Código Sustantivo de Trabajo sostiene: "Trabajo suplementario.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal". Por su parte, el Artículo 161 Modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones (...) (p.1).

Estas condiciones laborales nunca se cumplen ya que los contratos de trabajo por parte de las instituciones privadas atribuyen a los profesores además de un trabajo pedagógico, otros de carácter administrativo y hasta de recolección de recursos en favor de los colegios privados; tampoco, se respetan las jornadas laborales, ni descansos de los profesores, existen colegios a los que hay que asistir los días domingos (por ejemplo los colegios Parroquiales), sumado a esto, el educador es un empleado que realiza actividades sociales, que desbordan su condición como trabajador si quiere mantener una estabilidad laboral. Por lo tanto, muchas de estas instituciones asignan jornadas hasta de diez horas de trabajo diario, por lo cual el agotamiento físico y mental es total, sólo por cumplir las 48 horas semanales, sin contar con las exigencias académicas y de cursos que debe tomar el profesor quien debe sufragarlo, en muchos de estos establecimientos el profesorado debe asumir gastos extras que no son subsidios por el empleador, como el porte de varios uniformes que los identifican como miembros de una comunidad educativa de un colegio privado, en otros casos este vestuario es descontado de la nómina de su propio pecunio ya que la misma institución es la que supe la dotación para los profesores.

Es de tener en cuenta, que son muy pocos o ninguno los colegios privados que ofrecen un contrato de trabajo a término indefinido, siendo la situación más normal la inestabilidad laboral de los profesores, como se afirma en el mencionado documento oficial del Ministerio del Trabajo (2014).

Para efectos de determinar cuánto es la duración del año escolar, nos permitimos señalar que el año calendario son 365 días, mientras que el año escolar es el tiempo desde que el profesor debe iniciar labores en la Institución Educativa, generalmente es una semana antes de iniciar clases de los estudiantes y hasta finalizado el ciclo de clases, que podrá extenderse por unos días más en razón a las actividades atinentes a habilitaciones, recuperaciones y reporte de notas finales (p.1).

Dicha posición fundamenta lo mencionado anteriormente, al no ser cobijado bajo el acuerdo verbal como indefinido, por tanto, los profesores del régimen privado no están amparados por la figura del trabajador que realice un contrato verbal este no presumirá como indefinido, sólo por el periodo escolar o por lo que faltare para terminarlo, por lo cual, no ubica al profesor en condiciones iguales a un trabajador común y corriente, por el contrario se ve como una circunstancia especial, pero en beneficio del empleador y en total detrimento del profesor.

Respecto, a sus cesantías se les debe liquidar por el periodo de 360 días afirma la corte en Sentencia del 23 de abril de 2001, y un periodo de vacaciones de 15 días equivalente al de un trabajador normal como dictamina el Art. 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

De otra parte, sus aportes a pensión y seguridad social, sólo se contribuirá por parte del empleador lo correspondiente al periodo académico, ni siquiera al año, lo cual afecta el tiempo para la pensión de vejez, en otras palabras, el profesor debe trabajar más tiempo para jubilarse, porque como contribuyente de diez o diez meses y medio, deberá laborar aún más que cualquier

trabajador de obra, para que complete los meses que ha dejado de aportar y devengar, afectando el número de semanas cotizadas.

Afirma el documento que los profesores privados no podrán devengar menos del 80% de la categoría a la que pertenezca, pero no es claro si del escalafón del Decreto 2277 de 1979 o 1278 de 2002, lo cual, deja a libre interpretación de los empleadores, y teniendo en cuenta que sólo los educadores que pertenecen al 1278 de 2002 y que estén nombrados en el Estado, pueden mantener el escalafón y que en caso de retiro por despido o por renuncia salen del mismo. Dejando entonces como referente el Decreto 2277 de 1979, y por lo tanto deja en duda la legalidad del Decreto 1278 de 2002.

Por ende, si el concepto sugiere que el salario de los profesionales de la educación del sector privado no debe ser menor al 80%, no se explica el porqué, las instituciones privadas únicamente contratan profesores con escalafón séptima, lo cual estanca las posibilidades de ascenso de los educadores, ya que si pertenecieran al escalafón 14 del Decreto 2277 de 1979 no los contratarían, puesto que eso va en contravía de los intereses económicos de los empleadores de los establecimientos privados, por otro lado, el concepto autoriza a bajar un 20% de los salarios de los profesores del sector privado, yendo en contravía de los derechos de los educadores.

En conclusión, las condiciones de los profesores de las instituciones privadas ahondan aún más ante la precaria situación de las condiciones laborales, sociales, académicas y económicas de los profesores estatales. Se continua abriendo una brecha tan profunda que los educadores del sector privado, evidencian en la contratación condiciones más deplorables, ni siquiera laboran un año por su tipo de actividad, por lo tanto, es muy difícil encontrar una

institución que le garantice un contrato a término indefinido que le iguale sus condiciones laborales y prestacionales, convirtiendo a la profesión docente como un lastre social y cultural, al igual al dejar rezagadas las condiciones pedagógicas que son totalmente diferentes, al acarrear unas connotaciones diversas e impuestas por los empresarios de los colegios privados.

Por último se referencia uno de los gráficos elaborados por la Secretaría de Educación del Distrito para la caracterización del sector educativo de Bogotá, año 2015, el cual evidencia en porcentajes la oferta académica de la ciudad de los establecimientos educativos sector oficial y no oficial, por lo que podríamos mencionar y en concordancia con la contratación de los profesores de los colegios particulares, dicha prevalencia de manera hipotética sería directamente proporcional con el mayor número en porcentaje de establecimientos privados.

La oferta educativa en Bogotá está conformada por 2.170 establecimientos educativos distribuidos de la siguiente forma:

Figura No. 13. Establecimientos educativos sector oficial y no oficial.

4. Conclusiones y recomendaciones

Los profesores colombianos en su papel transformador de la sociedad, realizan un trabajo fundamental en la formación integral de los ciudadanos, al dotar de diversas capacidades volitivas que los conllevan a ser capaces de afrontar los retos que el día a día les impone; a pesar de esto, existe una subvaloración del trabajo del educador, que niega la posibilidad de generar calidad de vida en un sistema donde se tejen múltiples relaciones e intereses propios de contenido social, económico, político y legal, cuya afectación es evidente en el profesor.

A nivel normativo, el sistema de contratación y regulación de la profesión educativa presenta una serie de discriminaciones, por un lado, en cuanto a que existen tres formas distintas de vinculación laboral: el Decreto 2277 de 1979, el Decreto 1278 de 2002 y la estipulada a través del Código Sustantivo del Trabajo; por otro lado, por las injusticias que se presentan entre éstas con relación a profesiones de otras áreas e instituciones del Estado.

De esta manera, los profesores que pertenecen al régimen privado, se regulan por el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 101), desconociendo el estatus profesional del profesor, que es tratado como un obrero más, tienen vinculaciones prestaciones por periodos de diez meses, renovados anualmente (dependiendo de la calificación que de su trabajo le atribuya la institución educativa); jornadas laborales extendidas, inclusive sábados y domingos, y hasta en horarios nocturnos, por ejemplo, hay Instituciones educativas Privadas, que por no afectar el horario laboral de los padres de familia, programan las reuniones con ellos en horarios de 6:00 pm. a 8:00 p.m. y desde luego tienen que asistir los profesores sin ningún reconocimiento adicional en su salario; afectaciones salariales, que únicamente corresponden al ochenta por ciento del valor que se asigna por escalafón a los profesores del régimen público. Además, son

muy pocos los profesores que cuentan con un contrato de trabajo a término indefinido, lo cual no garantiza ningún tipo de estabilidad laboral y sí, por el contrario, pauperizan su calidad de vida.

Por su parte, la situación de los profesores nombrados en el Decreto 2277 de 1979 resulta no menos alentadora, puesto que después de periodos de trabajo entre los tres y cuatro años, más cursos de actualización ascienden en el escalafón, hasta alcanzar el último grado (categoría catorce), pero generan el estancamiento salarial, con remuneraciones muy bajas y las condiciones de seguridad social precarias; una jubilación del 75% de su último salario, pero del cual deben pagar su salud y ahora un impuesto del 7% que se dirige al sostenimiento de los desmovilizados de conflicto armado en Colombia.

El Decreto 1278/02 estipula para la permanencia en el servicio docente tres tipos de evaluaciones distintas (evaluación de periodo de prueba, evaluación anual de desempeño y evaluación de competencias para el ascenso o reubicación en el escalafón), lo que se traduce en impedimentos para que el profesor ascienda en el escalafón y, por lo tanto, salarialmente. Tiene tres niveles de ascenso y cuatro niveles de reubicación salarial, pero para el ingreso al servicio debe pasar un periodo de prueba de un año, después de tres años puede inscribirse en escalafón para poder iniciar evaluaciones de ascenso y mejoramiento salarial, más las evaluaciones anuales hechas por los rectores, que someten a los profesores a condiciones indignas por el poder que el Decreto y el Estado les asignaron, de manera tal, que el maltrato y los acosos laborales de los directivos docentes se han convertido en el diario vivir. Igualmente, el exceso de trabajo pedagógico y administrativo ha generado sobrecarga laboral, y no se garantiza el ascenso o mejoramiento salarial, puesto que las evaluaciones para ascender no son objetivas, porque sólo aprueba un 20% de los profesores que se presenten a dichos concursos, entre otras razones, debido a que se depende de la disponibilidad presupuestal del Estado para aprobar los ascensos y

seguramente habrán profesores que se pensionen con el mismo escalafón con que ingresaron, lo que resulta a todas luces injusto.

Además, las Secretarías de Educación cuentan con plantas de profesores que están contratados en provisionalidad. Este tipo de contratación ha creado una división laboral del cuerpo magisterial en Colombia, incluso, el debilitamiento sindical de los profesores que en años anteriores, eran un referente fuerte a nivel nacional e internacional, tal debilitamiento tiene que ver con la defensa de los intereses entre uno y otro Decreto, puesto que, el Estado ha sido muy ágil en el reconocimiento de pequeñas concesiones que beneficia a unos y afectan a otros, fracturando la columna vertebral de la profesionalización y del movimiento sindical.

De esta manera y respondiendo con el objetivo general planteado en esta investigación se evidencia que la discriminación salarial y laboral entre regímenes de contratación ha desatado una violación directa a los derechos humanos, debido a la pérdida paulatina de los derechos laborales, económicos y políticos de los profesionales de la educación en Colombia, así como la categorización en la construcción del sujeto profesor, el marco jurídico nacional del trabajo del profesor y el contexto de la educación en Colombia. El Estado colombiano únicamente se ha preocupado por entrar al club elite internacional de la OCDE (Organización para la Cooperación y el desarrollo económico), en contra vía de los intereses de sus educadores que están en condiciones laborales pésimas, sin seguridad social adecuada, y con jubilaciones muy bajas; lo peor es la lamentable postura de los gobiernos de turno que no valoran ni respetan a sus educadores, cerrando toda posibilidad de participar en decisiones políticas, laborales, sociales y culturales, estas personas que son profesionales deben competir con otros profesionales de otras disciplinas que a cambio de mejorar el sistema educativo lo ha empeorado.

La presión social, económica y política deja a los profesores en encrucijadas; académicamente pueden hacer mucho, pero las políticas estatales los discriminan y ven como un problema que hay que solucionar privatizando la educación o entregando los colegios públicos en concesión para hacer de la educación un negocio, lo que abre una brecha abismal entre ricos y pobres. Si la situación laboral de los profesores en Colombia no cambia no se podrá enfrentar el posconflicto, ya que el profesor como constructo social juega un papel fundamental en la consecución de una paz con justicia social y duradera.

De otra parte, desde la década de los setenta los profesores se han ido comprometiendo de manera eficaz en la formación de los ciudadanos del país, enfrentándose a currículos deshumanizantes de los procesos educativos que han sido planteados por tecnócratas que realizan estudios desde lo económico y han tratado de convertir a los profesores en reproductores educativos dirigidos a multiplicar en los jóvenes el sistema de explotación laboral. A pesar de todo, los profesores colombianos han trascendido en su lucha social, investigativa y pedagógica, lo han convertido en un constructor social que dinamiza la identidad nacional en beneficio colectivo, formando sujetos críticos, participativos, autónomos, auténticos, libres y respetuosos de la democracia.

Pese a ello, la respuesta política de los dirigentes del país ha sido el cambio estructural de las políticas educativas con recorte de los derechos de los profesores tanto al nivel laboral en sus condiciones, como salariales con aumento de funciones administrativas y disciplinarias, al mismo tiempo, los medios de comunicación al servicio de los intereses económicos manipulan a la opinión pública para desinformar y manipular la realidad docente.

El trabajo integral de los profesores colombianos, desde el aula y la investigación pedagógica han aportado elementos fundamentales en la construcción y mejoramiento del sistema educativo nacional, por consiguiente, el Estado en cabeza del Ministerio de Educación Nacional, los políticos y las clases dominantes del país han visto al magisterio como un enemigo de los intereses privados, por ello, las campañas de desprestigio a nivel nacional e internacional del trabajo docente en Colombia muestran a los políticos y administradores del Estado, como verdaderos salvadores de la educación, que el aporte de la normatividad impuesta y acompañada de discursos loables muestran la preocupación por el desarrollo y calidad de la educación en el país como un objetivo primordial para llegar a ser un verdadero país desarrollado.

En este sentido, la lucha del magisterio se muestra como injusta, incoherente e inapropiada en la sociedad trabajadora, la percepción es que se hacen movilizaciones, paros, plantones y marchas por evadir responsabilidades adquiridas, pero se desconoce los factores endógenos y exógenos del problema. Cuando realmente la lucha del magisterio en Colombia es por una educación de calidad, integral y autónoma, contraponiendo los intereses de los políticos y dueños de los medios en Colombia, es decir, por una verdadera construcción de una sociedad desarrollada y culta basada en la justicia social.

Los derechos humanos deben ser aplicados sin discriminación, donde la moral se ajuste a lo jurídico y el Estado, basado en las políticas administrativas, ajusten las normas para que sus asociados tengan el respeto por los límites que garantizan las libertades y la riqueza en su distribución haga partícipe a todos en una verdadera lucha contra la pobreza extrema, esto es, generar las posibilidades de progreso económico y político. La dignidad del pueblo se evidencia en calidad de vida, materializada según las necesidades de cada quien, donde lo cultural tenga como resultado una vida placentera y cómoda para los ciudadanos.

Al mismo tiempo, el éxito de las personas en especial de los más acaudalados tiene que ser sometida a factores éticos, donde se establezca que no todo es válido para mantener el poder económico y político, que se restrinjan los actos cuando se atropellan los derechos de sus congéneres. En consecuencia, la justicia social es la clave del florecimiento individual y social; que, al Estado, representado en sus instituciones, corresponda afectar positivamente en las comunidades y a las personas en su desarrollo, por lo que es importante la práctica real de una democracia participativa. Los valores humanos no pueden seguir diferenciándonos entre ciudadanos de primera y segunda clase, por el contrario, la educación es el medio de colaboración mutua donde la promulgación moral y ética, junto a los Derechos Humanos, creen una nueva sociedad nacional proyectada en lo internacional.

Por otro lado, la educación en Colombia está marcada por un gran compromiso de los profesores, no sólo se preocupan por llenar contenidos, sino, también por la investigación pedagógica y académica en pro de una educación integral y de calidad. Es necesario abrir más espacios académicos para la discusión de los expertos en educación, y no a los tecnócratas que fungen de Ministros de Educación por ser cuotas políticas que tienen la educación en una verdadera crisis.

La educación de calidad debe abarcar más que la formación de la mano de obra, las políticas públicas en educación no deben ser cambiantes al ritmo de los gobiernos de turno, por el contrario, el papel del legislativo es de garantizar los procesos educativos de los jóvenes para el beneficio social y no el beneficio de las clases políticas y económicas. Es sumamente importante que en una sociedad que entra en el posconflicto se le dé el valor y el reconocimiento a una labor que construye sujetos sociales que en mayor o menor medida reproducirán el sistema político, económico y cultural como nación, por ello, las garantías académicas de los profesores

deben ser una obligación por parte del Estado y de la sociedad. Alcanzar los objetivos como personas dignas: en salarios, prestaciones sociales, estabilidad, donde su calidad de vida no dependa de tener que buscar otros trabajos u otras actividades económicas para subsistir económicamente.

Por ello, el impacto esperado con esta investigación es hacer un llamado a la Comunidad Educativa (directivos docentes, profesores, padres de familia y estudiantes), a la sociedad en general y al mismo Estado (representado en las diversas instituciones administrativas y legislativas que lo conforma) a repensar la manera como se ha tratado al docente, por ello es importante que se le reconozca social, económica, política y culturalmente como un profesional, un líder transformador de vidas y realidades y un luchador social, para que mejore su calidad de vida, porque su trabajo no sólo es en el aula, sino en las comunidades, el país y la misma historia nacional. Además, los espacios educativos tienen que ser abiertos para los educadores por ser actores indispensables en los procesos de formación y transformación de los modelos sociales; por lo que los profesores no pueden ser únicamente modelos de formación, también deben ser sujetos de derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales, de los cuales no se les vulneren otros derechos como la justicia, la solidaridad, igualdad y equidad.

Sin embargo, la labor de los profesores colombianos en la construcción de tejido social basado en la moral, la ética y los valores han ido posibilitando una educación en Derechos Humanos, a partir de la vivencia de los mismos, exteriorizando su construcción dentro y fuera de las aulas de clase, al convertirse en un sujeto pilar de la sociedad, más aun, en un dinamizador social que permite la reconstrucción social a partir de la inclusión, y la utilización de los mecanismos de participación democráticos, al empoderar a los ciudadanos en la edificación de un acuerdo basado en la paz y en el postconflicto. Así mismo, lineamientos educativos como las

competencias ciudadanas han favorecido el desarrollo integral de los sujetos, al ser transformados en personas más tolerantes y respetuosas de las diferencias en todo el ámbito.

Es importante tener en cuenta las recomendaciones de las autoridades internacionales (OIT, UNESCO) sobre el sistema educativo, acerca de las condiciones laborales adecuadas de los profesores, el reconocimiento y visibilización de su labor en condiciones dignas, salarios altos, estudios de posgrado, remuneración en condiciones iguales entre profesores y profesoras sin discriminación, seguridad social y salud, condiciones dignas para su retiro, respeto por su condición humana, condiciones de seguridad adecuados en los casos de inseguridad en las instituciones, respaldo legal para ejercer su labor donde las condiciones administrativas son manejados por funcionarios de alto nivel, participación política en la toma de decisiones en cuestiones educativas con representación del sector sindical, un régimen laboral único.

Finalmente, teniendo en cuenta el problema de investigación y los objetivos trazados, la apuesta metodológica respondió a referentes propios de la investigación cualitativa enmarcada en una visión histórico documental que posibilitó análisis de la realidad laboral del docente. Desde las categorías de construcción del sujeto profesor, el marco jurídico nacional del trabajo y el contexto de la educación, se fundamentó la apuesta sistemática. Así las cosas, el resultado del análisis del profesor colombiano lo muestra como un referente social que interviene significativamente en los procesos educativos del país, pero afectado por las condiciones sociales, políticas, educativas y laborales en las que se encuentra imbuido por pertenecer a un sistema de contratación diferenciado en los Decretos ley 2277 de 1979 y el 1278 de 2002 o peor aún, regidos por el Código sustantivo del trabajo.

5. Referencias Bibliográficas

Alfonso, Martha. (s.f.). *Decreto 1278: Flexibilización laboral y control político e ideológico*

de los nuevos maestros y maestras. Escuela sindical de ADIDA - ESA

Amaya, E., Delgado, A., Gnecco, L., León, E., & Valencia, D. (2014). *Creencias de un grupo de trece profesores sobre las condiciones laborales que dignifican y precarizan su profesión*. Obtenido de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2692/1/Maestr%C3%ADa_Ciencias_Educaci%C3%B3n_Amaya_Gonz%C3%A1lez_Ever_2014.pdf

Barros, Y. (2010). *Problematización de la Profesión Docente*. Recuperado de

<http://es.slideshare.net/Yaripaola/problemtica-de-la-profesin-docente-en-colombia>

Bautista, M. (2009). *La profesionalización docente en Colombia*The teaching profession in*

Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de

<http://www.bdigital.unal.edu.co/17125/1/12705-33405-1-PB.pdf>

Bernal, M. (s.f.). *Docentes vinculados bajo el Decreto 1278 de 2002*. Secretaria de Asuntos

Intersindicales y Organización. Recuperado de

<https://nuevosmaestros.wordpress.com/analisis/>

Bruns, Bárbara y Luque, Javier. (s.f.). *Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en*

América Latina y el Caribe. Grupo del Banco Mundial. Washington, D.C.

Bustamante, G., Molina, a., Pérez, M. y Coy, N. (1994). *Reflexión sobre los Proyectos*

Educativos Institucionales y guía para la construcción de Planes Operativos por parte de las Comunidades Educativas. Bogotá, D.C., Ministerio de Educación Nacional.

Camacho, A. (s.f.). Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de atención a consultas en materia

de Seguridad Social Integral. Recuperado de

https://www.google.com.co/?gws_rd=ssl#q=regimen+de+contratacion+de+los+profesores+privados+en+colombia

Day, Cristopher. (2005). *Formar docentes (cómo, cuándo y en qué estamos)*. Madrid. Narcea

Editores.

Decreto 2277 de 1979. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.

Decreto 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.

De Zubiria, J. (12 de 10 de 2014). *La evaluación de los docentes en Colombia*. Obtenido de Revista Semana: <http://www.semana.com/educacion/articulo/la-evaluacion-de-los-docentes-en-colombia/411775-3>

Naval, C. (s. f). Educación y derechos humanos. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/21589/1/educaci%c3%93n%20y%20derechos%20humanos.pdf>

Gamboa, J. (2016). *Código laboral Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral Anotado*.

Bogotá: Editorial Leyer.

Giroux, H. (20029). *Pedagogías Críticas. El Rol del Docente Según Giroux*. Recuperado de <http://grupo14wiki.blogspot.com.co/2009/06/4-el-rol-docente-segun-henry-giroux.html>.

Grubert., L. (2009). *Proyecto educativo y pedagógico alternativo*. Educación y cultura. fecode.

La otra cara. (2016, febrero 27). *La realidad salarial de los docentes en Colombia*. (Revista la otra cara). Recuperado de <http://laotracara.co/nota-ciudadania/la-realidad-salarial-de-los-docentes-en-colombia/>

Magendzo, Abraham. (2008). *La escuela y los Derechos Humanos*. Recuperado de http://www.redacademica.edu.co/archivos/redacademica/proyectos/ddhh/autoformacion_ddhh/unidad7/anexo_7-1_magendzo.pdf

Mendez, P. (2012, January-June). *Discurso: espacio para la constitución del sujeto*. Theme Review. Vol. 14 • Number 1 • Bogotá, Colombia. p. 180-193. Recuperado de <http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/calj/article/viewFile/3828/5394>

Menke, C. y Pollman, A. (2010). *Filosofía de los Derechos Humanos*. España: Herder.

Organización Internacional del Trabajo OIT. Departamento de Actividades Sectoriales. (2012).

Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Primera Edición.

Pogge, T. (2005). *La pobreza en el mundo y los Derechos Humanos*. Barcelona: Ediciones Paidós.

Ramírez, S., D., & Soler, V. (Mayo de 2015). *Macroproyecto Internacional WONPUM Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la*

profesión docente en algunas instituciones de Colombia. Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo. Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2076/Ramirez_Gonzalez_Dor_aAide_2015.pdf?sequence=2

Rawls, Jhon. (2006). *Teoría de la justicia*. (2006). Recuperado de

https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/john_rawls_-_teoria_de_la_justicia.pdf

Revista Colombiana de Educación. No.67 Bogotá July/Dec. 2014. *Print version* ISSN 0120-3916.

Secretaria de Educación del Distrito de Bogotá, (2015). *Caracterización del Sector Educativo de Bogotá, año 2015*. Recuperado de

http://www.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/ESTADISTICAS_EDUCATIVAS/2015/Caracterizacion_Sector_Educativo_De_Bogota_2015.pdf

Tadif, Maurice. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid. Marcea S.A. Ediciones.

Tiempo, E. E. (08 de 09 de 2016). *www.eltiempo.com*. Obtenido de Diario El Tiempo: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VcHUCz6J3nMJ:https://issuu.com/ricardoandresalvarez3/docs/etbo20160908+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

Vegas, E. y Umansky, I. (2005). *Revista Colombiana de educación* N° 68. (mayo-

agosto de 2006). *Incentivos docentes y sus efectos en el aprendizaje del alumnado en Latinoamérica*. Banco Mundial. Revista de Educación, 349.

Vegas, E. y Umansky, I. (2005). *Mejorar la enseñanza y el aprendizaje por medio de incentivos*.

¿Qué lecciones nos entregan las reformas educativas de América Latina? Washington.

Vaillant, Denise. (2013). Formación inicial del profesorado en América Latina: dilemas centrales y perspectivas. Revista española de Educación Comparada No. 22. 185-206 ISSN: 1137-8654 Uruguay.

Zeicher, K.M (1993). *Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización*.

Madrid. Ediciones Morata.

6. Anexos

1. Decreto 2277 de 1979

MINISTERIO DE EDUCACION DECRETO 2277 DE 1979 (Septiembre 14) ESTATUTO DOCENTE

Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió la ley 8ª de 1977, y oído el concepto de la comisión asesora prevista en el artículo 3 de dicha ley,

DECRETA:

CAPITULO I

Definición de contenido y aplicación

Artículo 1. DEFINICION. El presente decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales. Artículo 2. PROFESION DOCENTE. Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional en los términos que determine el reglamento ejecutivo. Artículo 3. EDUCADORES OFICIALES. Los educadores que prestan sus servicios en entidades oficiales de orden nacional, departamental, distrital, intendencial, comisarial y municipal son empleados oficiales de régimen especial que, una vez posesionados, quedan vinculados a la administración por las normas previstas en este decreto, Artículo 4. EDUCADORES NO OFICIALES. A los educadores no oficiales les serán aplicables las normas de este decreto sobre escalafón nacional docente, capacitación y asimilaciones. En

los demás aspectos del ejercicio de la profesión, dichos educadores se registrarán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos internos, según el caso.

CAPITULO II

Condiciones generales para ejercer la docencia

Artículo 5. NOMBRAMIENTOS. A partir de la vigencia de este decreto sólo podrán ser nombrados para ejercer la docencia en planteles oficiales de educación quienes posean título docente o acrediten estar inscritos en el escalafón nacional docente, de conformidad con los siguientes requerimientos para cada uno de los distintos niveles del sistema educativo nacional: Para el nivel pre escolar: peritos o expertos en educación, técnicos o tecnólogos en educación con especialización en este nivel, bachilleres pedagógicos, licenciados en ciencias de la educación con especialización o con postgrado en este nivel, o personal escalafonado. Para nivel básicoprimario: bachilleres pedagógicos, peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o post grado en este nivel, o con personal escalafonado. Para nivel básicosecundario: peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o postgrado en este nivel, o personal clasificado como mínimo en el cuarto (4) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel. Para el nivel medio: técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación, o con postgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el quinto (5) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel. Para el nivel intermedio: licenciados en ciencias de la educación o con postgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el sexto (6) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en el nivel medió. Artículo 6. PROVISION DE CARGOS. Cada año la autoridad educativa competente señalará la planta de personal de los establecimientos educativos oficiales bajo su jurisdicción para la respectiva vigencia. Los cargos que fueren incluidos en dichas plantas serán los únicos susceptibles de ser provistos por la autoridad nominadora. Las plantas de personal a que se refiere este artículo deberán ser aprobadas en todos los casos por el Gobierno Nacional. Artículo 7. NOMBRAMIENTOS ILEGALES. Todo nombramiento que no cumpla con las estipulaciones fijadas en los artículos 5º y 6º de este decreto es ilegal y podrá ser declarado nulo por la jurisdicción contencioso administrativa. Asimismo, la autoridad nominadora que lo haya proferido deberá declarar la insubsistencia correspondiente tan pronto tenga conocimiento de la ilegalidad, so pena de incurrir en causal de mala conducta.

CAPITULO III

Escalafón nacional docente

Artículo 8. DEFINICION. Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos. La inscripción en dicho escalafón habilita al educador para ejercer los cargos de la carrera docente. Artículo 9. CREACION Y GRADOS. Establécese el escalafón nacional docente para la clasificación de los educadores, el cual estará constituido por catorce grados en orden ascendente, del 1 al 14. Artículo 10. ESTRUCTURA DEL ESCALAFON. Establécense los siguientes requisitos para ingreso y ascenso de los educadores titulados a los distintos grados del escalafón nacional docente: Sección 1ª Estructura del escalafón

Grados Títulosexigidos Capacitación Experiencia Al grado 1 Bachiller pedagógico Al grado 2 a) Perito o experto en educación b) Bachiller pedagógico 2 años en el grado 1 Al grado 3 a) Perito o experto en educación 3 años en el grado 2 b) Bachiller pedagógico curso 3 años en el grado 2 Al grado 4 a) Técnico o experto en educación b) Perito o experto en educación c) Bachiller pedagógico curso 3 años en el grado 3 3 años en el grado 3 Al grado 5 a) Tecnólogo en educación b) Técnico o experto en c) Perito o experto en educación d) Bachiller pedagógico curso educación3 años en el grado 4 4 años en el grado 4 3 años en el grado 4 Al grado 6 a) Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación b) Tecnólogo en educación c) Técnico o experto en educación d) Perito o experto en educación e) Bachiller pedagógico curso de ingreso curso curso 3 años en el grado 5 3 años en el grado 5 3 años en el grado 5 3 años en el grado 5 Al grado 7 a) Licenciado en ciencias de la educación b) Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación c) Tecnólogo en educación d) Técnico o experto en educación e) Perito o experto en educación f) Bachiller pedagógico curso curso 3 años en el grado 5 3 años en el grado 6 4 años en el grado 6 3 años en el grado 6 4 años en el grado 6 Al grado 8 a) Licenciado en ciencias de la educación b) Profesional con título universitario Curso 3 años en el grado 7 3 años en el grado 7 diferente al de licenciado en ciencias de la educación c) Tecnólogo en educación d) Técnico o experto en educación e) Perito o experto en educación f) Bachiller pedagógico Curso Curso 4 años en el grado 7 3 años en el grado 7 4 años en el grado 7 3 años en el grado 7 Al grado 9 a) Licenciado en ciencias de la educación b).Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación d) Técnico o experto en educación Curso 3 años en el grado 8 4 años en el grado 8 3 años en el grado 8 Al grado 10 a) Licenciado en ciencias de la educación b) Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación c) Tecnólogo en educación d) Técnico o experto en educación Curso Curso 3 años en el grado 9 3 años en el grado 9 3 años en el grado 9 4 años en el grado 9 Al grado 11 a) Licenciado en ciencias de la educación b) Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación c) Tecnólogo en educación Curso Curso 3 años en el grado 10 3 años en el grado 10 4 años en el grado10 Al grado 12 a) Licenciado en ciencias de la educación b) Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación Curso 4 años en el grado 11 4 años en el grado 11 Al grado 13 a) Licenciado en ciencias de la educación Curso 3 años en el grado 12 Al grado 14 Licenciado en ciencias de la educación que no haya sido sancionado con exclusión del escalafón docente y que cumpla uno de los siguientes requisitos: Título de postgrado en educación reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o autoría de una obra de carácter científico, pedagógico o técnico 2 años en el grado 13 PARAGRAFO 1º. Para los efectos del escalafón nacional docente defínense los siguientes títulos: a) Perito o experto en educación: es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con un (1) año de estudios regulares de nivel intermedio o superior. b) Técnico o experto en educación: es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con dos (2) años de estudios regulares de nivel intermedio o superior. c) Tecnólogo en educación es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con tres (3) años de estudios de nivel intermedio o superior. d) El acta de ordenación sacerdotal equivalente a título profesional en teología y filosofía y ciencias religiosas. e) Los títulos de normalista, institutor, maestro superior, maestro, normalista rural con título de bachiller académico o clásico, son equivalentes al de bachiller pedagógico. PARAGRAFO 2º. El ingreso y ascenso de los educadores no titulados al escalafón se regirá por lo dispuesto en los capítulos VIII y IX de este decreto. Sección 2ª. Reglas especiales para el ascenso Artículo 11. TIEMPO DE SERVICIO. Los años de

servicio para el ascenso en el escalafón podrán ser continuos o discontinuos y laborados en establecimientos educativos oficiales o no oficiales aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. El tiempo de servicio por hora cátedra tendrá valor para los ascensos de acuerdo con la reglamentación que expida el Ministerio. El tiempo de servicio en establecimientos no oficiales se acreditará mediante declaración juramentada del docente, rendida ante el juez competente y los correspondientes certificados de servicio debidamente autenticados. Respecto a los establecimientos oficiales y no oficiales extinguidos, la certificación válida será la expedida por la dependencia oficial donde reposen los archivos.

PARAGRAFO. Los establecimientos educativos no oficiales quedan en la obligación de rendir informe a las juntas seccionales de escalafón, sobre la nómina del personal vinculado, con la discriminación del tiempo servido por cada educador.

Artículo 12. ASCENSO POR TITULO DOCENTE. El educador escalafonado que acredite un título docente distinto del que le sirvió para ingreso al escalafón, adquiere el derecho de ascenso al grado que le corresponda en virtud de dicho título. Se exceptúa el ascenso al grado 14, para el cual deben reunirse los demás requisitos establecidos en el artículo 10.

Artículo 13. CURSOS DE CAPACITACION. Los cursos de capacitación y actualización que realice el educador para ascenso serán tenidos en cuenta como créditos para obtener el título de bachiller pedagógico, licenciado en ciencias de la educación u otros en las condiciones que determine el reglamento ejecutivo. Los docentes que estén cursando estudios que conduzcan a un título docente, debidamente reconocido por el Ministerio de Educación Nacional, podrán hacer valer dichos estudios como equivalencia de los cursos de capacitación en las condiciones que determine el reglamento ejecutivo.

Sección 3ª. Juntas de escalafón

Artículo 14. CLASES DE JUNTAS. Las decisiones previstas en el presente decreto, relacionadas con el escalafón nacional docente y el régimen disciplinario, estarán a cargo de la Junta Nacional, con sede en la capital de la República y de las juntas seccionales, con sede en cada una de las capitales de departamentos, intendencias, comisarías y en el Distrito Especial de Bogotá.

PARAGRAFO. El funcionamiento interno de las juntas será reglamentado por el Gobierno Nacional,

Artículo 15. JUNTA NACIONAL. La Junta Nacional de Escalafón Docente estará integrada en la siguiente forma: 1. El ministro de educación nacional, o su delegado, quien la presidirá. 2. El jefe de la oficina jurídica del Ministerio de Educación Nacional, o su delegado. 3. El director general de capacitación y perfeccionamiento docente, currículos y medios educativos del Ministerio de Educación Nacional, o su delegado. 4. El director general de administración e inspección educativa del Ministerio de Educación Nacional, o su delegado.

Artículo 16. FUNCIONES DE LA JUNTA NACIONAL. La Junta Nacional del Escalafón Docente cumplirá las siguientes funciones: 1. Resolver los recursos de apelación interpuestos ante las juntas seccionales de escalafón contra las providencias que más adelante se determinan. 2. Asesorar y vigilar el funcionamiento de las juntas seccionales de escalafón.

Artículo 17. JUNTAS DEPARTAMENTALES. Las juntas de los departamentos y del Distrito Especial de Bogotá, estarán integradas en la siguiente forma: 1. El gobernador del departamento o el alcalde de Bogotá, según el caso, o su delegado, quien la presidirá. 2. Un delegado del Ministerio de Educación Nacional. 3. Un supervisor de educación en ejercicio, nombrado por el gobernador o por el alcalde de Bogotá. 4 y 5. Dos representantes del magisterio: normalista o bachiller pedagógico el uno y licenciado en ciencias de la educación el otro, designados por la asociación regional de docentes con personería jurídica, que agrupe el mayor número de educadores afiliados en el respectivo nivel. 6. Un representante de las asociaciones de establecimientos educativos no oficiales con personería jurídica, designado según el procedimiento que disponga el reglamento ejecutivo. 7. Un representante de las asociaciones de padres de familia que

tengan personería jurídica, designado por el gobernador, o por el alcalde de Bogotá. PARAGRAFO. El secretario ejecutivo de las juntas seccionales será un abogado titulado, designado por el Ministerio de Educación Nacional, de terna que le presente el gobernador o el alcalde de Bogotá, quien ejercerá, además, las funciones de jefe de la respectiva oficina seccional del escalafón. Artículo 18. JUNTAS DE LAS INTENDENCIAS Y COMISARIAS. Las juntas de las intendencias y comisarías estarán integradas de la siguiente forma: 1. El intendente o comisario, quien la presidirá, o su delegado. 2. Un delegado del Ministerio de Educación Nacional. Artículo 19. FUNCIONES DE LAS JUNTAS SECCIONALES. Corresponde a las juntas seccionales de escalafón el estudio, tramitación y resolución de las solicitudes de inscripción, ascenso y reinscripción en el escalafón, la tramitación, concepto y fallo en los procesos disciplinarios que deban adelantarse según este decreto, en relación con el personal docente. Artículo 20. DECISIONES Y RECURSOS. Las decisiones de las juntas de escalafón se formalizarán mediante resoluciones, contra las cuales procederán el recurso de reposición, en todos los casos, y el de apelación para ante la Junta Nacional, cuando la providencia niegue la solicitud de reinscripción en el escalafón o verse sobre aplazamiento, suspensión o exclusión del mismo. Las decisiones de las juntas de escalafón serán demandables ante la jurisdicción contencioso administrativa, según las reglas previstas en el código respectivo. Artículo 21. TERMINO PARA DECIDIR Y VIGENCIA DE LA CLASIFICACION. Las solicitudes de inscripción, ascenso y reinscripción en el escalafón serán resueltas por las juntas dentro de los sesenta (60) días siguientes al recibo de la respectiva documentación, siempre y cuando ésta llene los requisitos exigidos para cada caso, según lo establezca el reglamento ejecutivo. La clasificación en el escalafón surte efectos fiscales a partir de la fecha de la resolución que la determine, y en todo caso, a partir de] vencimiento de] plazo fijado a partir de la fecha en que se hubieren cumplido todos los requisitos para el ascenso inmediatamente anterior. Artículo 22. REMUNERACION. Los miembros de la Junta Nacional y de las juntas seccionales de escalafón tendrán derecho a percibir honorarios del Gobierno por su asistencia a las sesiones respectivas. La cuantía de dichos honorarios será determinada por resolución ejecutiva del Gobierno Nacional y el pago se efectuará a través de los organismos que éste determine. Sección 4ª Oficinas seccionales de escalafón Artículo 23. NATURALEZA Y FUNCIONES. La tramitación, custodia y actualización de los documentos relativos al escalafón de los docentes estará a cargo de las oficinas seccionales del escalafón. Artículo 24. ORGANIZACION Y FINANCIAMIENTO. La organización, dotación y financiamiento de las oficinas seccionales estarán a cargo de los fondos educativos regionales o de la entidad o entidades que hagan sus veces. Las funciones particulares de las oficinas seccionales del escalafón serán determinadas por el Gobierno Nacional. PARAGRAFO. El Gobierno Nacional podrá delegar en los gobernadores y en el alcalde de Bogotá, la función de organizar las oficinas seccionales de escalafón. Artículo 25. SUPERVISION DE LAS OFICINAS SECCIONALES DEL ESCALAFON. La supervisión del funcionamiento de las oficinas seccionales del escalafón estará a cargo de la división de escalafón y carrera docente del Ministerio de Educación Nacional.

CAPITULO IV

Carrera docente

Sección 1ª. Principios generales Artículo 26. DEFINICION. La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector oficial, garantiza la estabilidad de dichos educadores en el empleo, les otorga el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación

permanentes, establece el número de grados del escalafón docente y regula las condiciones de inscripción, ascenso y permanencia dentro del mismo, así como la promoción a los cargos directivos de carácter docente. Artículo 27. INGRESO A LA CARRERA. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores oficiales que estén inscritos en el escalafón docente, sean designados para un cargo docente en propiedad y tomen posesión del mismo. Artículo 28. ESTABILIDAD. El educador escalafonado al servicio oficial no podrá ser suspendido o destituido del cargo, sin antes haber sido suspendido o excluido del escalafón. Ningún educador podrá ser aplazado, suspendido o excluido del escalafón sino por ineficiencia profesional o mala conducta comprobadas, en los términos establecidos en el capítulo V. Constituyen excepción a esta norma general los casos contemplados en los artículos 29 y 30 del presente estatuto. Artículo 29. DESTITUCION POR ORDEN DE AUTORIDAD COMPETENTE. La destitución del cargo procederá sin el requisito previo de la exclusión del escalafón, cuando la solicitud a la autoridad nominadora provenga de juez competente o de la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de las facultades que al respecto contemplan la Constitución Política y las leyes de Colombia. Proferida la destitución, la junta respectiva procederá a excluir al docente del escalafón. Artículo 30. SUSPENSION DEL CARGO SIN SUSPENSION DEL ESCALAFON. La suspensión del cargo procederá, sin requisito previo de la suspensión del escalafón, en los siguientes casos: a) La imposición de las sanciones disciplinarias contempladas en el artículo 48, ordinales 4º y 5º. b) La suspensión provisional de que tratan los artículos 47 y 53. c) Cuando la solicitud a la autoridad nominadora provenga de juez competente o de la Procuraduría General de la Nación. Artículo 31. PERMANENCIA. El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del escalafón o no haya alcanzado la edad de sesenta y cinco (65) años para su retiro forzoso. Sección 2ª. Cargos directivos de la educación oficial Artículo 32. CARACTER DOCENTE. Tienen carácter docente y en consecuencia deben ser provistos con educadores escalafonados los cargos directivos que se señalan a continuación, o los que tengan funciones equivalentes: a) Director de escuela o concentración escolar; b) Coordinador o prefecto de establecimiento; c) Rector de plantel de enseñanza básica secundaria o media; d) Jefe o director de núcleo educativo o de agrupación de establecimientos; e) Supervisor o inspector de educación. Artículo 33. REQUISITOS. Según la naturaleza y características especiales de los cargos de que trata el artículo anterior, el Gobierno Nacional determinará la forma de selección y la exigibilidad de los siguientes requisitos para el desempeño de cada uno de ellos: a) Clase de título docente, según el nivel educativo; b) Grado en el escalafón, según el nivel educativo; c) Experiencia docente general mínima, y d) Experiencia o capacitación mínima. Artículo 34. NOMBRAMIENTO EN CARGOS DIRECTIVOS. La designación en propiedad para el desempeño de los cargos directivos oficiales de que trata el artículo 32 se considera ascenso dentro de la carrera docente. Sin embargo los titulares de los cargos señalados en los literales c), d) y e) del mismo artículo estarán sometidos a evaluaciones periódicas, sobre el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, de conformidad con la reglamentación que al efecto expida el Gobierno Nacional. Si el resultado de la evaluación fuere negativo, el funcionario regresará al cargo docente anterior y devengará la remuneración que corresponda a dicho cargo. Artículo 35. CARGOS ADMINISTRATIVOS. Los cargos directivos de la educación oficial no previstos en el artículo 32 tienen carácter administrativo y sus titulares se regirán por las normas aplicables a los demás empleados públicos.

Derechos, estímulos, deberes, prohibiciones y régimen disciplinario.

Sección 1ª Derechos Artículo 36. DERECHOS DE LOS EDUCADORES. Los educadores al servicio oficial gozarán de los siguientes derechos: a) Formar asociaciones sindicales con capacidad legal para representar a sus afiliados en la formulación de reclamos y solicitudes ante las autoridades del orden nacional y seccional; b) Percibir oportunamente la remuneración asignada para el respectivo cargo y grado del escalafón; c) Ascender dentro de la carrera docente; d) Participar en los programas de capacitación y bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan; e) Disfrutar de vacaciones remuneradas; f) Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de ley; g) Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes; h) Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en el presente decreto; i) No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales; j) Los demás establecidos o que se establezcan en el futuro.

Sección 2ª. Estímulos Artículo 37. TIEMPO DOBLE. A los educadores con título docente que a partir de la fecha de expedición de este decreto desempeñen sus funciones en escuelas unitarias, áreas rurales de difícil acceso y poblaciones apartadas se les tendrá en cuenta como doble el tiempo de servicio para efectos de ascenso en el escalafón. El Gobierno Nacional determinará los criterios para definir dichas áreas y poblaciones.

Artículo 38. PREFERENCIA PARA LOS TRASLADOS. Los, educadores escalafonados que desempeñen su profesión en poblaciones de menos de cien mil habitantes serán preferidos para ocupar las vacantes y nuevas plazas que se presenten en las ciudades de población superior a la expresada, de acuerdo con las normas que establezca el reglamento ejecutivo. Asimismo, las nuevas plazas en secundaria, serán provistas de preferencia con educadores licenciados que prestan sus servicios en la enseñanza primaria.

Artículo 39. ASCENSO POR ESTUDIOS SUPERIORES. Los educadores con título docente, y los profesionales con título universitario diferente al de licenciado, que obtengan un título de postgrado en educación debidamente reconocido por el Gobierno Nacional, u otro título universitario de nivel profesional en una carrera que ofrezca un mejoramiento académico dentro de su área de especialización, se les reconocerá tres (3) años de servicio para efectos de ascenso en el escalafón.

Artículo 40. PRELACION Y GARANTIAS ESPECIALES PARA LOS HIJOS DE LOS EDUCADORES. Los hijos de los docentes al servicio del Estado tendrán prelación para el ingreso a planteles oficiales y semioficiales exonerados del pago de matrículas y pensiones, siempre y cuando cumplan los demás requisitos exigidos por los respectivos establecimientos educativos. También tendrán prioridad para la obtención de préstamos y créditos técnicos en el exterior para la financiación de los estudios profesionales en las distintas modalidades de educación. De iguales derechos gozarán los hijos de los docentes pensionados por el Estado por sus servicios a la educación oficial.

Artículo 41. EQUIVALENCIA DE CURSOS. Los docentes titulados que dicten cursos de capacitación autorizados por el Ministerio de Educación Nacional, podrán hacerlos valer como curso realizado para ascenso en el escalafón conforme a las equivalencias académicas que para tal efecto determine el Ministerio.

Artículo 42. ASCENSO POR OBRAS ESCRITAS. Al docente escalafonado que sea autor de obras didácticas, técnicas o científicas aceptadas como tales por el Ministerio de Educación Nacional, se le reconocerán dos (2) años de servicio para efectos de ascenso en el escalafón, por cada obra y hasta un máximo de tres (3) obras, siempre que no las haya hecho valer para clasificación o ascenso con anterioridad. El Ministerio de Educación Nacional fijará los criterios y reglamentará el procedimiento para la evaluación de las obras.

Artículo 43. COMISIONES DE ESTUDIO. Los educadores en ejercicio vinculados al sector oficial, tendrán derecho preferencial a disfrutar de comisiones de estudio en facultades de educación en universidades nacionales o extranjeras, como también a participar en seminarios, cursos, conferencias de carácter educativo, dentro o fuera del país. El sistema de selección será establecido por el Ministerio de Educación Nacional. Sección 3ª Deberes y prohibiciones Artículo 44. DEBERES DE LOS DOCENTES. Son deberes de los docentes vinculados al servicio oficial: a) Cumplir la constitución y las leyes de Colombia; b) Inculcar en los educandos el amor a los valores históricos y culturales de la Nación y el respeto a los símbolos patrios; c) Desempeñar con solicitud y eficiencia las funciones de su cargo. d) Cumplir las órdenes inherentes a sus cargos que les impartan sus superiores jerárquicos; e) Dar un trato cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito; f) Cumplir la jornada laboral y dedicar la totalidad del tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo; g) Velar por la conservación de documentos, útiles, equipos, muebles y bienes que le sean confiados; h) Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad del cargo; i) Las demás que para el personal docente, determinen las leyes y los reglamentos ejecutivos. Artículo 45. PROHIBICIONES. A los docentes les está prohibido abandonar o suspender sus labores injustificadamente o sin autorización previa. Sección 4ª Mala conducta e ineficiencia profesional Artículo 46. CAUSALES DE MALA CONDUCTA. Los siguientes hechos debidamente comprobados constituyen causales de mala conducta: a) La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o la toxicomanía; b) El homosexualismo o la práctica de aberraciones sexuales; c) La malversación de fondos y bienes escolares o cooperativas; d) El tráfico con calificaciones, certificados de estudio, de trabajo o documentos públicos; e) La aplicación de castigos denigrantes o físicos a los educandos; f) El incumplimiento sistemático de los deberes y la violación reiterada de las prohibiciones; g) El ser condenado por delito o delitos dolosos; h) El uso de documentos o informaciones falsas para inscripción o ascenso en el escalafón, o para obtener nombramientos, traslados, licencias o comisiones; i) El abandono del cargo; j) La utilización de la cátedra para hacer proselitismo político. Artículo 47. ABANDONO DEL CARGO. El abandono del cargo se produce cuando el docente sin justa causa no reanuda sus funciones dentro de los 3 días siguientes al vencimiento de una licencia, una comisión o de las vacaciones reglamentarias; cuando deja de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos; cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurridos quince (15) días después de presentada y cuando no asume el cargo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado. En estos casos la autoridad nominadora, sin concepto previo de la respectiva junta de escalafón, presumirá el abandono del cargo y podrá decretar la suspensión provisional del docente mientras la junta decida sobre la sanción definitiva de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 53 del presente decreto. Sección 5ª Sanciones Artículo 48. SANCIONES POR INFRACCION DE DEBERES Y PROHIBICIONES. Los docentes que incumplan los deberes o violen las prohibiciones consagradas en este decreto se harán acreedores a las siguientes sanciones, las cuales serán impuestas en forma progresiva: 1. Amonestación verbal; 2. Amonestación escrita, con anotación en la hoja de vida, en la cual deben quedar igualmente consignados los descargos presentados por el inculcado; 3. Multa que no podrá exceder de la sexta parte del sueldo básico mensual; 4. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por quince (15) días sin derecho a remuneración; La primera sanción será impuesta por el inmediato superior. La segunda por el inmediato superior administrativo. La tercera por la autoridad nominadora. La cuarta y la quinta igualmente por dicha autoridad, pero previo

concepto de la respectiva junta seccional de escalafón. Artículo 49. SANCIONES POR MALA CONDUCTA. Los docentes que incurran en las causales de mala conducta establecidas en este decreto se harán acreedores a las siguientes sanciones: 1. Aplazamiento del ascenso en el escalafón por un término de seis (6) a doce (12) meses; 2. Suspensión en el escalafón hasta por seis (6) meses que ocasiona la pérdida de los derechos y garantías de la carrera docente por el término de la suspensión, y la pérdida del tiempo de suspensión para los efectos de ascenso en el escalafón; 3. Exclusión del escalafón que determina la destitución del cargo. PARAGRAFO. Las sanciones establecidas en el presente artículo serán impuestas por la respectiva junta seccional de escalafón, la cual dará aviso inmediato a la autoridad nominadora para que dicte la providencia correspondiente. Artículo 50. GRADACION DE LAS SANCIONES. Las faltas por mala conducta para efectos de la sanción se calificarán como graves o leves atendiendo a su naturaleza y sus efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor. Artículo 51. INEFICIENCIA PROFESIONAL. El educador que muestre serias deficiencias en la transmisión de los conocimientos de su especialidad, o en el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo, estará sometido a las sanciones previstas en el artículo 49, las que sólo podrán ser aplicadas en forma progresiva, previa amonestación escrita de la entidad nominadora. Artículo 52. REINSCRIPCION EN EL ESCALAFON. El docente que haya sido excluido del escalafón podrá obtener por una sola vez su reinscripción, solicitándola por escrito a la junta seccional que impuso la sanción. Dicha solicitud sólo podrá presentarla tres (3) años después de la exclusión, siempre y cuando el educador compruebe que han desaparecido las causas que la motivaron. Artículo 53. SUSPENSION PROVISIONAL. En caso de falta grave, de mala conducta, que a juicio de la junta seccional de escalafón determine una situación de alta inconveniencia para la continuación del educador en el ejercicio del cargo mientras se cumple el proceso disciplinario, el docente podrá ser suspendido provisionalmente por dicha junta, sin derecho a remuneración hasta por sesenta (60) días, término dentro del cual, ésta determinará la sanción correspondiente. Si la determinación final de la junta de escalafón fuere absoluta, el docente será reintegrado al ejercicio de su cargo y se le pagarán los salarios y prestaciones dejados de devengar por causa de dicha suspensión. PARAGRAFO. Las juntas de escalafón, de oficio o a solicitud del suspendido, podrán ampliar el término para decidir hasta por treinta (30) días más, cuando ellas lo consideren conveniente para el perfeccionamiento de la investigación. Artículo 54. EFECTOS. El vencimiento de los términos establecidos en el artículo anterior determina el reintegro mas no implica la suspensión del procedimiento disciplinario ni la correspondiente imposición de las sanciones a que haya lugar. Tampoco ocasiona el pago retroactivo de los salarios dejados de devengar por razón de la suspensión, los cuales sólo serán exigibles en caso de fallo definitivo favorable. Sección 6ª. Derecho de defensa Artículo 55. DERECHO DE DEFENSA. Las sanciones disciplinarias se aplicarán con observancia del derecho de defensa del acusado, en los términos previstos en este decreto. El docente a que sea objeto de una inculpación tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, a que se practiquen las pertinentes que solicite, a ser oído en declaración de descargos, diligencia para la cual podrá pedir la asesoría del abogado o de su sindicato, y a interponer los recursos establecidos en este decreto. El Gobierno Nacional reglamentará el procedimiento para aplicar las sanciones y garantizar el derecho a la defensa del inculpado. El procedimiento comprende el conjunto de acciones administrativas mediante las cuales se denuncia, se comprueba, se sanciona la falta y se ejerce el derecho de defensa.

CAPITULO VI

Capacitación

Artículo 56. DEFINICION. Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados, que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio oficial y no oficial para elevar su nivel académico. La capacitación estará a cargo del Ministerio de Educación Nacional, de las secretarías seccionales de educación y de las instituciones privadas debidamente facultadas para ello.

Artículo 57. OBJETIVOS. La capacitación docente cumplirá los siguientes objetivos: a) Profesionalizar a los educadores sin título docente, que se encuentran en servicio; b) Actualizar a los educadores sobre los adelantos pedagógicos, científicos y tecnológicos; c) Actualizar a los educadores en las técnicas de administración, supervisión, planeamiento y legislación educativa; d) Especializar a los educadores dentro de su propia área de conocimientos; e) Proporcionar a los educadores oportunidades de mejoramiento profesional mediante los ascensos en el escalafón.

Artículo 58. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION. La capacitación se establece como un derecho para los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las secretarías de educación seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el sistema nacional de capacitación con el fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo anterior y garantizar a los educadores la prestación del servicio. El sistema incorporará los siguientes aspectos: a) Programas para las diferentes modalidades de capacitación, entre los cuales deberá contemplarse la capacitación a distancia; b) Coordinación con las entidades educativas oficiales y privadas, sobre los procedimientos para la prestación del servicio de capacitación; c) Especificación de las condiciones en que este servicio se ofrecerá a los docentes vinculados, tanto al servicio oficial como al privado; d) Determinación de los créditos y horas exigibles para ascenso a los diferentes grados de escalafón y para la obtención de títulos docentes.

CAPITULO VII

Situaciones administrativas de los educadores

Artículo 59. DISTINTAS SITUACIONES. Los docentes al servicio oficial pueden encontrarse en una de las siguientes situaciones: a) En servicio activo; b) En licencia; c) En permiso; d) En comisión o por encargo; e) En vacaciones; f) En suspensión del ejercicio de sus funciones; y g) En retiro del servicio.

Artículo 60. SERVICIO ACTIVO. El docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones propias del cargo del cual ha tomado posesión en propiedad. También se considera el docente en servicio activo cuando su cargo ha sido suprimido o cuando no se le haya asignado carga académica.

Artículo 61. TRASLADOS. La autoridad nominadora puede disponer el traslado del educador o del directivo docente a otro establecimiento o dependencia de la zona urbana o cabecera del mismo municipio. El traslado que implique para el educador cambio de domicilio, sólo procederá por solicitud personal, por permuta libremente convenida o por manifiestas necesidades del servicio. El Gobierno fijará los criterios para definir las necesidades del servicio educativo. Cuando el traslado proceda por esta causa el educador tendrá derecho a que se le reconozca un auxilio de traslado cuya cuantía será determinada por el reglamento ejecutivo.

Artículo 62. LICENCIAS. El docente se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo por solicitud propia, por enfermedad o

por maternidad. Artículo 63. LICENCIA ORDINARIA. Los docentes tienen derecho a licencia renunciable ordinaria a solicitud propia y sin remuneración hasta por noventa (90) días al año, continuos o discontinuos. Las licencias ordinarias serán concedidas por la autoridad nominadora pero, en casos de urgencia evidente, el director del establecimiento puede autorizar al docente para separarse del servicio mientras se expide la correspondiente providencia. Artículo 64. LICENCIA POR ENFERMEDAD. Las licencias por enfermedad o por maternidad están sujetas al régimen de seguridad social vigente. Artículo 65. PERMISOS REMUNERADOS. Cuando medie justa causa, el educador tiene derecho a permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles consecutivos. Corresponde al director o rector del establecimiento autorizar o negar los permisos. Artículo 66. COMISIONES. El educador escalafonado en servicio activo, puede ser comisionado en forma temporal para desempeñar por encargo otro empleo docente, para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción, para adelantar estudios o participar en congresos, seminarios u otras actividades de carácter profesional o sindical. En tal situación el educador no pierde su clasificación en el escalafón y tiene derecho a regresar al cargo docente, tan pronto renuncie o sea separado del desempeño de dichas funciones. Si el comisionado fuere removido por una de las causales de mala conducta contempladas en el artículo 46 de este decreto, se le aplicará el procedimiento disciplinario establecido en el capítulo V. El salario y las prestaciones sociales del docente comisionado serán los asignados al respectivo cargo. El tiempo que dure la comisión será tomado en cuenta para efectos de ascenso en el escalafón. Si el nombramiento para un cargo de libre nombramiento y remoción no se produce por comisión, sino en forma pura y simple, el educador se considerará retirado del servicio activo docente. Artículo 67. VACACIONES. Los docentes al servicio oficial tendrán derecho a las vacaciones que determine el calendario escolar. Artículo 68. RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de las funciones del docente y se produce por renuncia, por invalidez absoluta, por edad, por destitución o por insubsistencia del nombramiento, cuando se trate de personal sin escalafón, o del caso previsto en el artículo 7º de este decreto. La supresión de la carga académica asignada al docente no implica su retiro del servicio ni la suspensión del pago de su remuneración, mientras se le asignen nuevas funciones. Artículo 69. RENUNCIA. El docente puede renunciar libremente al ejercicio del cargo que desempeñe en propiedad. Tal renuncia lo separa del servicio pero no implica la pérdida de su clasificación en el escalafón. Artículo 70. PENSION. El reconocimiento y pago de pensiones continuará sujeto al régimen vigente en la fecha de expedición de este decreto para los educadores oficiales. El goce de la pensión de jubilación no es incompatible con el ejercicio de empleos docentes. Se exceptúan los cargos directivos docentes de que trata el artículo 32, para los cuales sí existirá dicha incompatibilidad, salvo cuando se trate de educadores que en la fecha de expedición de este decreto estén disfrutando de este beneficio.

CAPITULO VIII

Asimilaciones

Artículo 71. ASIMILACION DE DOCENTES AL NUEVO ESCALAFON. Los educadores escalafonados en virtud de disposiciones anteriores quedan asimilados al nuevo escalafón en la siguiente forma: Al grado transitorio A: los escalafonados en 4ª categoría de primaria. Al grado transitorio B: los escalafonados en 3ª categoría de primaria. Al grado 1: los escalafonados en 2ª categoría de primaria. Al grado 2: los escalafonados en primera categoría de primaria. Al grado 3: los educadores sin título de

bachiller pedagógico con cinco (5) años de servicio en la primera categoría de primaria. Al grado 4: los educadores sin título de bachiller pedagógico con diez (10) años de servicio en la primera categoría de primaria. Al grado 5: a) Los educadores sin título de bachiller pedagógico con quince (15) años de servicio en la primera categoría de primaria b) Los escalafonados en cuarta categoría de secundaria. Al grado 6: los escalafonados en 3ª categoría de secundaria. Al grado 7: los escalafonados en 2ª categoría de secundaria. Al grado 8: los escalafonados en 1ª categoría de secundaria. Al grado 9: los escalafonados en 4ª categoría especial. Al grado 10: los escalafonados en 3ª categoría especial. Al grado 11: los escalafonados en 2ª categoría especial. Al grado 12: los escalafonados en 1ª categoría especial. Artículo 72. ASIMILACION POR DERECHOS ADQUIRIDOS O TIEMPO DE SERVICIO ACUMULADO. Los educadores que en la fecha de expedición de este decreto, reúnan los requisitos académicos y la experiencia docente, exigidos para inscripción o ascenso en el escalafón según las disposiciones legales vigentes antes de la promulgación del decreto 128 del 20 de enero de 1977, serán asimilados al nuevo escalafón en el grado que corresponde a la categoría a la cual tengan derecho en virtud de dichas disposiciones. Se exceptúan los educadores con título docente y los profesionales con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación, los cuales se asimilarán al nuevo escalafón, de conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 10, en la siguiente forma: a) Los escalafonados, en el grado que les corresponda según la categoría y la experiencia docente que acrediten a partir de la última clasificación. b) Los no escalafonados, en el grado que les corresponda según el título y la experiencia docente que acrediten. PARAGRAFO. Las asimilaciones de que trata el presente artículo procederán por una vez sin el requisito de capacitación ni la condición de que el tiempo de servicio haya sido prestado en el grado inmediatamente anterior. Artículo 73. REQUISITOS NO UTILIZADOS. La experiencia docente y los cursos de capacitación o actualización realizados con anterioridad a la expedición de este decreto, que no se hayan hecho valer para clasificaciones anteriores, ni para efectos de la asimilación de que trata el presente capítulo, se tomarán en cuenta para posterior ascenso dentro del nuevo escalafón, siempre que se reúnan los demás requisitos exigidos en el artículo 10. Artículo 74. ASIMILACION DIFERIDA. Los educadores de enseñanza primaria y secundaria, que en la fecha de expedición de este decreto no hayan cumplido el tiempo de servicio exigido por la legislación anterior al decreto 128 del 20 de enero de 1977 para la inscripción en el escalafón, pero reúnan los requisitos académicos exigidos en tales normas, tendrán derecho a ser asimilados al nuevo escalafón en el grado que corresponda a su categoría de conformidad con el artículo 71, si antes del 31 de diciembre de 1980 completan dicho tiempo los de primaria y antes del 31 de diciembre de 1981, los de secundaria. Dicha asimilación se cumplirá una vez acreditados debidamente los requisitos establecidos para cada caso. Artículo 75. ASIMILACION CON DOCE AÑOS DE SERVICIO. Los educadores de enseñanza primaria al servicio oficial a que acrediten doce (12) años de experiencia docente y que no posean los requisitos académicos exigidos por la legislación anterior al decreto 128 del 20 de enero de 1977 para la inscripción en el escalafón, se asimilarán al grado transitorio A del nuevo escalafón docente y podrán ascender al grado transitorio B, cuando acrediten cinco (5) años de servicio en el grado A y un curso de capacitación. Para continuar ascendiendo deben acreditar los requisitos establecidos en el artículo 10 del presente decreto. Artículo 76. EFECTOS FISCALES. Los ascensos y asimilaciones de que trata el presente decreto sólo comenzarán a surtir efectos fiscales a partir del 1º de enero de 1980 siempre que estén debidamente acreditados los requisitos exigidos para cada caso.

Ascenso de educadores no titulados

Artículo 77. REGLAS ESPECIALES PARA PRIMARIA. Los educadores asimilados en virtud de este decreto que prestan sus servicios en la enseñanza primaria y carecen de título docente, se regirán para efectos de ascenso a los distintos grados del escalafón por la siguiente tabla de requisitos:

Grados	Asimilación	Requisitos de ascenso	Capacitación	Experiencia
A 1	Cuarta categoría de primaria	Curso 4 años en el grado A	Segunda categoría de primaria	Segunda categoría de primaria
B 2	Tercera categoría de primaria	Curso 4 años en el grado B	Segunda categoría de primaria	Segunda categoría de primaria
B 3	Primera categoría de primaria	Curso 4 años en el grado 1	Segunda categoría de primaria	Segunda categoría de primaria
B 4	Primera categoría de primaria con título de bachiller en cualquier especialidad	Curso 4 años en el grado 2	Segunda categoría de primaria	Segunda categoría de primaria

Artículo 78. REGLAS ESPECIALES PARA SECUNDARIA. Los educadores asimilados en virtud de este decreto que prestan sus servicios en la enseñanza secundaria, y carecen de título de perito o experto, técnico o tecnólogo, profesional con título universitario, licenciado en ciencias de la educación, para efectos de ascenso se regirán por la siguiente tabla:

Grados	Asimilación	Requisitos de ascenso	Capacitación	Experiencia
5	Cuarta categoría de secundaria	Curso 3 años en el grado 5	Segunda categoría de secundaria	Segunda categoría de secundaria
6	Tercera categoría de secundaria	Curso 3 años en el grado 6	Segunda categoría de secundaria	Segunda categoría de secundaria
7	Primera categoría de secundaria	Curso 3 años en el grado 7	Segunda categoría de secundaria	Segunda categoría de secundaria
8	Primera categoría de secundaria	Curso 3 años en el grado 8	Segunda categoría de secundaria	Segunda categoría de secundaria
9	Primera categoría de secundaria	Curso 3 años en el grado 9	Segunda categoría de secundaria	Segunda categoría de secundaria
10	Primera categoría de secundaria	Curso 3 años en el grado 10	Segunda categoría de secundaria	Segunda categoría de secundaria
11	Primera categoría de secundaria	Curso 3 años en el grado 11	Segunda categoría de secundaria	Segunda categoría de secundaria

PARAGRAFO. Los docentes clasificados en los grados 9, 10 y 11 deben acreditar uno de los siguientes títulos: bachiller en cualquier modalidad, normalista técnico o experto agrícola, industrial o comercial, egresados de institutos técnicos, de nivel académico no inferior a 5 años de estudios secundarios.

Artículo 79. ASCENSO DE EDUCADORES SIN TITULO ASIMILADOS A LOS GRADOS 2, 3, 4 Y 5. Los educadores de enseñanza primaria sin título de bachiller pedagógico, asimilados a los grados 2, 3, 4 y 5 del nuevo escalafón, podrán ascender un grado cuando acrediten cinco (5) años de servicio adicionales a los utilizados para la asimilación y un curso de capacitación. Para continuar ascendiendo deben acreditar los requisitos exigidos en el artículo 10 del presente decreto.

Artículo 80. ASCENSO DE EDUCADORES SIN TITULO ASIMILADOS AL GRADO 8. Los educadores de enseñanza secundaria que no reúnan ninguno de los títulos exigidos en el parágrafo del artículo 78, asimilados al grado 8 del nuevo escalafón, podrán ascender al grado 9 cuando acrediten cinco (5) años de servicio adicionales a los utilizados para la asimilación y un curso de capacitación. Para continuar ascendiendo deben acreditar los requisitos exigidos en el artículo 10 de este decreto.

Artículo 81. ASCENSO DE EDUCADORES SIN TITULO ASIMILADO AL GRADO 10. Los educadores de enseñanza secundaria sin título de licenciado en ciencias de la educación u otro título profesional del nivel universitario, asimilados al grado 10 del nuevo escalafón podrán ascender al grado 11 cuando acrediten

cinco (5) años de servicio adicionales a los utilizados para asimilación y un curso de capacitación. Para continuar ascendiendo deben acreditar los requisitos exigidos en el artículo 10 de este decreto.

CAPITULO X

Vigencia

Artículo 82. DEROGATORIA Y VIGENCIA. El presente decreto deroga el decreto extraordinario 128 del 20 de enero de 1977 y demás disposiciones que le sean contrarias, salvo lo dispuesto en el artículo 76 del presente decreto, rige a partir de la fecha de su promulgación. Publíquese y cúmplase. Dado en Bogotá, D.E., a los 14 días del mes de septiembre de 1979. NOTA: El artículo 70 fue declarado inexecutable por la Corte Suprema de Justicia, Sala Constitucional, acta N°. 15 de febrero 20 de 1981.

2. Decreto 1278 de 2002

Decreto 1278 de Junio 19 de 2002

Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 111 de la ley 715 de 2001,

DECRETA

CAPÍTULO I

Objeto, aplicación y alcance.

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes. ARTÍCULO 2. Aplicación. Las normas de este Estatuto se aplicarán a quienes se vinculen a partir de la vigencia del presente decreto para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma. Los educadores estatales ingresarán primero al servicio, y si superan satisfactoriamente el período de prueba se inscribirán en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto. ARTÍCULO 3. Profesionales de la Educación. Son profesionales de la educación las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este decreto; y los normalistas superiores. ARTÍCULO 4. Función docente. La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas

dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.

ARTÍCULO 5. Docentes. Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

ARTÍCULO 6. Directivos docentes. Quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas se denominan directivos docentes, y son responsables del funcionamiento de la organización escolar. Los cargos de directivos docentes estatales serán: director rural de preescolar y básica primaria; rector de institución educativa en educación preescolar y básica completa y/o educación media; y coordinador. El rector y el director rural tienen la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo. Es una función de carácter profesional que, sobre la base de una formación y experiencia específica, se ocupa de lo atinente a la planeación, dirección, orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro de una institución, de sus relaciones con el entorno y los padres de familia, y que conlleva responsabilidad directa sobre el personal docente, directivo docente a su cargo, administrativo y respecto de los alumnos. El coordinador auxilia y colabora con el rector en las labores propias de su cargo y en las funciones de disciplina de los alumnos o en funciones académicas o curriculares no lectivas.

CAPÍTULO II

Requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal y clases de nombramiento.

ARTÍCULO 7. Ingreso al servicio educativo estatal. A partir de la vigencia de este decreto, para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento de su formación. Quienes posean título de normalista superior expedido por una escuela normal superior reestructurada, expresamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, podrán ejercer la docencia en educación primaria o en educación preescolar.

Parágrafo. El Gobierno Nacional determinará los casos y términos en que, por tratarse de zonas de difícil acceso, poblaciones especiales o áreas de formación técnicas o deficitarias, puedan

vincularse provisionalmente al servicio educativo personas sin los títulos académicos mínimos señalados en este artículo, pero sin derecho a inscribirse en el escalafón docente. ARTÍCULO 8. Concurso para ingreso al servicio educativo estatal. El concurso para ingreso al servicio educativo estatal es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo, con el fin de garantizar disponibilidad permanente para la provisión de vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal. ARTÍCULO 9. Etapas del concurso para ingresar al servicio educativo estatal. Cuando no exista listado de elegibles respectivo, la entidad territorial certificada convocará a concurso público y abierto para cargos docentes y directivos docentes, el cual se realizará según reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, y tendrá las siguientes etapas: a. Convocatoria. b. Inscripciones y presentación de la documentación. c. Verificación de requisitos y publicación de los admitidos a las pruebas. d. Selección mediante prueba de aptitudes y competencias básicas. Tiene por objeto la escogencia de los aspirantes más idóneos que harán parte del correspondiente listado de elegibles. e. Publicación de resultados de selección por prueba de aptitud y competencias básicas. f. Aplicación de la prueba psicotécnica, la entrevista y valoración de antecedentes. g. Clasificación. Tiene por objeto establecer el orden en el listado de elegibles, según el mérito de cada concursante elegible, asignando a cada uno un lugar dentro del listado para cada clase de cargo, nivel y área del conocimiento o de formación, para lo cual se tendrán en cuenta los resultados de la prueba de aptitudes y competencias básicas; la prueba psicotécnica; la entrevista y la valoración de antecedentes. Para los directivos se calificarán los títulos de postgrado relacionados con las funciones del cargo y la experiencia adicional. h. Publicación de resultados. i. Listado de elegibles por nivel educativo y área de conocimiento, en orden descendente de puntaje para cada uno de ellos. Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará de manera general el contenido y los procedimientos de cada una de las etapas del concurso, la elaboración de las pruebas de selección y señalará los puntajes correspondientes para la selección y clasificación, determinando cuáles de ellas admiten recursos y su procedimiento. ARTÍCULO 10. Requisitos especiales para los directivos docentes. Para participar en los concursos para cargos directivos docentes de los establecimientos educativos, los aspirantes deben acreditar los siguientes requisitos: a. Para director de educación preescolar y básica primaria rural: Título de normalista superior, o de licenciado en educación o de profesional, y cuatro (4) años de experiencia profesional. b. Para coordinador: Título de licenciado en educación o título profesional, y cinco (5) años de experiencia profesional. c. Para rector de institución educativa con educación preescolar y básica completa y/o educación media: Título de licenciado en educación o título profesional, y seis (6) años de experiencia profesional. Parágrafo. El Gobierno Nacional establecerá los perfiles para cada uno de los cargos directivos y el tipo de experiencia profesional que será tomada en cuenta para estos concursos. ARTÍCULO 11. Provisión de cargos. Cuando se produzca una vacante en un cargo docente o directivo docente, el nominador deberá proveerla mediante acto administrativo con quien ocupe el primer lugar en el respectivo listado de elegibles del concurso. Sólo en caso de no aceptación voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de puntaje y quien rehuse el nombramiento será excluido del correspondiente listado. Parágrafo. Los listados de elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de su publicación. ARTÍCULO 12. Nombramiento en período de prueba. La persona seleccionada por concurso abierto para un cargo docente o directivo docente será nombrada en período

de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado, siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses. Al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en periodo de prueba será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado el período de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto. Parágrafo 1. Los profesionales con título diferente al de licenciado en educación, deben acreditar, al término del período de prueba, que cursan o han terminado un postgrado en educación, o que han realizado un programa de pedagogía bajo la responsabilidad de una institución de educación superior, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Gobierno Nacional. Parágrafo 2. Quienes no superen el período de prueba serán separados del servicio, pudiéndose presentar de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria.

ARTÍCULO 13. Nombramientos provisionales. Cuando se trate de proveer transitoriamente empleos docentes, los nombramientos deben realizarse en provisionalidad con personal que reúna los requisitos del cargo, en los siguiente casos: a. En vacantes de docentes cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal, el nombramiento provisional será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa. En este caso deberá hacerse uso del listado de elegibles vigente y su no aceptación no implica la exclusión del mismo. b. En vacantes definitivas, el nombramiento provisional será hasta cuando se provea el cargo en período de prueba o en propiedad, de acuerdo con el listado de elegibles producto del concurso. Parágrafo. Los educadores contratados por órdenes de prestación de servicio que tienen el derecho a ser vinculados en provisionalidad en virtud del artículo 38 de la Ley 715 de 2001, serán regidos por las normas de este Estatuto y, por ende, nombrados provisionalmente de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, en los cargos vacantes de la planta de personal que fije la Nación en ejercicio de su competencia especial dada por el artículo 40 de la Ley 715 de 2001. Para ser vinculados en propiedad y gozar de los derechos de carrera deben superar el concurso de méritos y obtener evaluación satisfactoria del período de prueba, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.

ARTÍCULO 14. Encargos. Hay encargo cuando se designa temporalmente a una persona ya vinculada en propiedad al servicio, para asumir otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Los cargos directivos docentes vacantes de manera temporal, podrán ser provistos por encargo con personal inscrito en carrera, mientras dure la situación administrativa del titular. Y en caso de vacante definitiva, podrá suplirse por encargo mientras se surte el proceso de selección y se provee de manera definitiva.

ARTÍCULO 15. Prohibición. No se podrá proveer por nombramiento provisional o por encargo un cargo directivo o docente vacante de manera definitiva, cuando exista listado de elegibles vigente para el correspondiente nivel o área de conocimiento: Quien lo hiciere responderá disciplinaria y patrimonialmente por ello. Una vez agotado el listado de elegibles se deberá convocar a nuevo concurso dentro de los cuatro (4) meses siguientes.

CAPÍTULO III

Carrera y Escalafón Docente.

ARTÍCULO 16. Carrera docente. La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal. Se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en

las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos para el efecto; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el Escalafón. ARTÍCULO 17. Administración y Vigilancia de la carrera docente. La carrera docente se orientará a atraer y a retener los servidores más idóneos, a promover el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los educadores y a procurar una justa remuneración, requiriendo al mismo tiempo una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias. Será administrada y vigilada por las entidades territoriales certificadas, las cuales, a su vez, conocerán en primera instancia de las reclamaciones que se presenten en relación con la aplicación de la carrera. La segunda instancia corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil. ARTÍCULO 18. Ingreso a la carrera. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón Docente. ARTÍCULO 19. Escalafón Docente. Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional. La idoneidad encierra el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, rendimiento y valores que se consideran imprescindibles para el desempeño de la función docente. ARTÍCULO 20. Estructura del Escalafón Docente. El Escalafón Docente estará conformado por tres (3) grados. Los grados se establecen con base en formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A-B-C-D). Quienes superen el período de prueba se ubicarán en el Nivel Salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de tres (3) años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado para ello, según lo dispuesto en el artículo 36 del presente decreto. ARTÍCULO 21. Requisitos para inscripción y ascenso en el Escalafón Docente. Establécense los siguientes requisitos para la inscripción y ascenso de los docentes o directivos docentes estatales en los distintos grados del Escalafón Docente: Grado Uno: a) Ser normalista superior. b) Haber sido nombrado mediante concurso. c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba. Grado Dos: a) Ser licenciado en Educación o profesional con título diferente más programa de pedagogía o un título de especialización en educación. b) Haber sido nombrado mediante concurso. c) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba; o la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el Grado Uno. Grado Tres: a) Ser Licenciado en Educación o profesional. b) Poseer título de maestría o doctorado en un área afín a la de su especialidad o desempeño, o en un área de formación que sea considerada fundamental dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes. c) Haber sido nombrado mediante concurso. d) Superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba; o la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el Grado Uno o Dos. Parágrafo. Quien reúna los requisitos de los Grados Dos o Tres puede aspirar a inscribirse directamente a uno de éstos grados, previa superación de la evaluación del período de prueba. Una vez inscrito, se considera ascenso pasar de un grado a otro dentro del Escalafón Docente, previa acreditación de requisitos y superación de las correspondientes evaluaciones de desempeño y de competencias, y existencia de disponibilidad presupuestal. ARTÍCULO 22. Escalafón de Directivos Docentes. Los Directivos Docentes, una vez superado el concurso respectivo y la evaluación del período de prueba, serán inscritos en el Escalafón Docente en el grado que les

corresponda de acuerdo con el título que acrediten, o conservarán el grado que tenían, en caso de que provengan de la docencia estatal y estén ya inscritos en el Escalafón Docente. La promoción a cada uno de los cargos Directivos Docentes estará representada por una mejor remuneración, de acuerdo con lo dispuesto por el Gobierno Nacional en el decreto de salarios. ARTÍCULO 23. Inscripción y Ascenso en el Escalafón Docente. En cada entidad territorial certificada existirá una repartición organizacional encargada de llevar el registro de inscripción y ascenso en el Escalafón de los docentes y directivos docentes estatales, con las correspondientes evaluaciones y los documentos de soporte para cada grado y nivel salarial, comunicando a la dependencia que se encargue de las novedades de nómina cada vez que se presente una modificación de los mismos. Los ascensos en el Escalafón y la reubicación en un nivel salarial superior procederán cuando la entidad territorial certificada convoque a evaluación de competencias y se obtenga el puntaje establecido en el artículo 36 de este decreto. Dicha convocatoria establecerá el monto de la disponibilidad presupuestal para efectos de ascenso y reubicación salarial. No podrán realizarse ascensos y reubicación que superen dicha disponibilidad. ARTÍCULO 24. Exclusión del Escalafón. La exclusión del Escalafón Docente procederá por una de las siguientes causales: a. Por las causales genéricas de retiro del servicio. b. Por evaluación de desempeño no satisfactoria, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto. Parágrafo. La exclusión del Escalafón Docente por evaluación no satisfactoria trae como consecuencia el retiro del servicio, y se efectuará por el nominador mediante acto motivado, el cual no será susceptible de los recursos de la vía gubernativa, por tratarse de un acto de ejecución. ARTÍCULO 25. Reingreso al servicio y al Escalafón Docente. El docente o directivo docente que sea destituido del cargo y excluido del Escalafón Docente por orden judicial o por fallo disciplinario, sólo podrá reingresar al servicio una vez haya transcurrido el tiempo de la inhabilidad impuesto en la respectiva decisión, o en un tiempo no menor a los tres (3) años, contados desde la ejecutoria del acto de destitución, en caso de que no se haya fijado término de inhabilidad, y deberá volver a someterse a concurso de ingreso y a período de prueba antes de volver a ser inscrito en el Escalafón Docente, en el grado que le corresponda de acuerdo con el título académico que acredite; iniciando de nuevo en el Nivel Salarial A del correspondiente grado. El docente que sea retirado del servicio por no superar la evaluación del período de prueba, podrá presentarse a concurso en la siguiente convocatoria y, en caso de ser nombrado, ingresará de nuevo a período de prueba. El docente que sea excluido del Escalafón Docente y retirado del servicio por obtener calificación no satisfactoria en evaluación de desempeño, podrá concursar en la siguiente convocatoria, debiendo someterse de nuevo a período de prueba, y en caso de que la supere, será inscrito nuevamente en el Escalafón Docente, en el grado que le corresponda de acuerdo con el título académico que acredite, pero iniciando en el Nivel Salarial A. El directivo docente que no supere el período de prueba, o que obtenga calificación no satisfactoria en evaluación de desempeño, o que voluntariamente no desee continuar en tal cargo, será regresado a una vacante de docente si venía vinculado al servicio estatal y se encontraba inscrito en el Escalafón Docente, conservando el grado y el nivel que tenía. Dicho tiempo de servicio de directivo se contabilizará para realización de evaluación de competencias y superación de nivel salarial o de grado. Si no estaba vinculado a la docencia estatal antes de ocupar el cargo directivo, será excluido del Escalafón Docente y retirado del servicio.

CAPÍTULO IV

Evaluación.

ARTÍCULO 26. Evaluación. El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor. La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado. Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de evaluación de los docentes y directivos docentes, para cada grado y nivel salarial, teniendo en cuenta los criterios y parámetros establecidos en el presente decreto.

ARTÍCULO 27. Tipos de evaluación: Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación: a. Evaluación de período de prueba. b. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual. c. Evaluación de competencias.

ARTÍCULO 28. Objetivos de la evaluación. La evaluación tiene como objetivos: a. Estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación. b. Conocer los méritos de los docentes y directivos docentes y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y a la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones. c. Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño. d. Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos. e. Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del servicio, por no alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones a su cargo.

ARTÍCULO 29. Principios de la evaluación. Las distintas evaluaciones se sujetarán a los siguientes principios: a. Objetividad: prescindencia de criterios subjetivos en las calificaciones asignadas. b. Confiabilidad: validez de los instrumentos en función de los objetivos de la evaluación. c. Universalidad: Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes. d. Pertinencia: distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores. e. Transparencia: amplio conocimiento por parte de los docentes evaluados de los instrumentos, criterios y procedimientos de evaluación. f. Participación: En el proceso de evaluación de desempeño participarán distintos actores incluyendo las autoridades educativas, los superiores, los colegas, el consejo directivo, los padres de familia y los estudiantes. g. Concurrencia: La evaluación del desempeño de los educadores concurrirá con el resultado de logros de los alumnos, y en el caso de los directivos concurrirá con los resultados de la institución.

ARTÍCULO 30. Alcance de la evaluación. La evaluación de los docentes y directivos docentes comprenderá al menos la preparación profesional, el compromiso y competencias, la aplicación al trabajo, y medirá de manera objetiva la responsabilidad profesional y funcional; la formación o perfeccionamiento alcanzado; la calidad de desempeño; la capacidad para alcanzar los logros, los estándares o los resultados de sus estudiantes, y los méritos excepcionales.

ARTÍCULO 31. Evaluación de período de prueba. Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un

período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente. Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este decreto. Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño o en competencias, serán retirados del servicio. Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en desempeño o en competencias en la evaluación del período de prueba, si se encontraban inscritos en el Escalafón Docente, serán regresados a la docencia una vez exista vacante. Si no se encontraban inscritos, serán retirados del servicio. Parágrafo. Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que poseía. ARTÍCULO 32. Evaluación de desempeño. Entiéndese por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores. Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes. ARTÍCULO 33. Instrumentos de evaluación de desempeño. Para evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes se podrán emplear entre otros, los siguientes instrumentos de evaluación: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; autoevaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes. ARTÍCULO 34. Aspectos a evaluar en el desempeño: Los instrumentos de evaluación de desempeño estarán diseñados de forma tal que permitan una valoración de los siguientes aspectos de los docentes evaluados: dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación; manejo de la didáctica propia del área o nivel educativo de desempeño; habilidades en resolución de problemas; nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el plan de estudios de la institución; actitudes generales hacia los alumnos; manejo de las relaciones del grupo; trato y manejo de la disciplina de los alumnos; sentido de compromiso institucional; preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación; logro de resultados. Parágrafo. Para los directivos se expedirá una reglamentación especial sobre las áreas de desempeño a evaluar, las cuales den cuenta por lo menos de: su liderazgo; eficiencia; organización del trabajo; resultados de la institución educativa, medida de acuerdo con los índices de retención y promoción de los alumnos y con los resultados de la evaluación externa de competencias básicas de los estudiantes, que se realizará cada tres (3) años. ARTÍCULO 35. Evaluación de competencias. La competencia es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo. La evaluación de competencias será realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente, pero sin que en ningún caso transcurra un término superior a seis (6) años entre una y otra. Se hará con carácter voluntario para los

docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente que pretendan ascender de grado en el Escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado. Se hará por grados en el escalafón y por cargos directivos docentes. Debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias de liderazgo y dirección; competencias cognitivas; y competencias de eficacia personal. Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional será responsable del diseño de las pruebas de evaluación de competencias y definirá los procedimientos para su aplicación, lo cual podrá hacerse a través de cualquier entidad pública o privada que considere idónea. ARTÍCULO 36. Resultados y consecuencias de las evaluaciones de desempeño y de competencias. Las evaluaciones de desempeño y de competencias tendrán las siguientes consecuencias según sus resultados: 1. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual: El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio. Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia estatal; en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio. 2. Evaluación de competencias: Serán candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior, o a ascender en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan más de 80% en la evaluación de competencias. Para las reubicaciones y ascensos se procederá en estricto orden de puntaje hasta el monto de las disponibilidades presupuestales anuales. Parágrafo. Las evaluaciones de desempeño son susceptibles de 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.

CAPÍTULO V

Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades.

ARTÍCULO 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Unico y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos: a. Ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto. b. Asociarse libremente. c. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto. d. Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares. e. Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente. ARTÍCULO 38. Formación y capacitación docente. La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

El Gobierno Nacional reglamentará los mecanismos, formas y alcances de la capacitación y actualización.

ARTICULO 39. Principios y valores que fundamentan la profesión docente y el quehacer del educador. La profesión docente tiene su fundamento en el reconocimiento de la dignidad de todo ser humano y sus derechos fundamentales, en el autodesarrollo, en la autonomía, en la comunicación y la solidaridad. Y su regulación debe explicitar y facilitar la práctica de sus valores propios, destacando por lo menos la responsabilidad, la honestidad, el conocimiento, la justicia, el respeto y la transparencia.

ARTÍCULO 40. Marco ético de la profesión docente. El ejercicio de la docencia tiene como fundamento la comprensión de la educación como bien público, como actividad centrada en los estudiantes y al servicio de la nación y de la sociedad. La profesión docente implica una práctica que requiere idoneidad académica y moral, posibilita el desarrollo y crecimiento personal y social del educador y del educando y requiere compromiso con los diversos contextos socio - culturales en los cuales se realiza.

ARTÍCULO 41. Deberes. Además de los deberes establecidos en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Unico, para los servidores públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, los siguientes: a. Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora. b. Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. c. Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la Nación. d. Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, objetivos, derechos, principios y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos. e. Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la escuela y la comunidad y respetar a las autoridades educativas.

ARTÍCULO 42. Prohibiciones. Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Unico, para los servidores públicos, a los docentes y directivos docentes les está prohibido: a. Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores. b. Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo. c. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares. d. Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad. e. Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes. f. Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente. g. Vender objetos o mercancías a los alumnos o dentro del centro educativo en beneficio propio o de terceros, que no responda a proyectos institucionales. h. Realizar actividades ajenas a sus funciones docentes en la jornada de trabajo. i. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes. j. Atentar o incitar a otros a atentar contra los bienes del establecimiento o bienes públicos o hacer uso indebido de las propiedades o haberes de la institución o del Estado puestos bajo su responsabilidad. k. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. l. Realizar o ejecutar con sus educandos acciones o conductas que atenten contra la libertad y el pudor sexual de los mismos, o acosar sexualmente a sus alumnos. m.

Manipular alumnos o padres de familia para obtener apoyos en causas personales o exclusivas de los docentes. n. Ser elegido en un cargo de representación popular, a menos que haya renunciado al cargo docente o directivo con seis (6) meses de antelación a la elección respectiva. o. Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros. ARTÍCULO 43. Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando el docente sin justa causa deja de concurrir al trabajo; cuando no reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, una comisión, un permiso o las vacaciones reglamentarias; cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurrido un mes después de presentada, o cuando no asume el cargo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comuniquen un traslado. El abandono del cargo conlleva la declaratoria de vacancia del mismo previo un proceso sumario en el que se garantice el derecho a la defensa. A su vez, la autoridad debe iniciar el correspondiente proceso disciplinario y proceder a la exclusión del Escalafón Docente. ARTÍCULO 44. Inhabilidades. Además de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, especialmente en el Código Disciplinario Único, para todos los servidores públicos, no podrán ejercer la docencia: a. Los educadores que padezcan enfermedad infecto contagiosa u otra que, previa valoración médica de la correspondiente entidad de previsión social, represente grave peligro para los educandos o les imposibilite para la docencia. b. Los educadores que no se encuentren en el pleno goce de sus facultades mentales, dictaminada por médico psiquiatra de la correspondiente entidad de previsión social. c. Los que habitualmente ingieran bebidas alcohólicas o que consuman drogas o sustancias no autorizadas o tengan trastornos graves de la conducta, de forma tal que puedan afectar el servicio. ARTÍCULO 45. Incompatibilidades. Además de las establecidas en la Constitución y en las leyes para todos los servidores públicos, el ejercicio de cargos en el sector educativo estatal es incompatible con: a. El desempeño de cualquier otro cargo o servicio público retribuido. b. El goce de la pensión de jubilación, vejez, gracia o similares.

CAPÍTULO VI

Salarios, Incentivos, estímulos y compensaciones.

ARTÍCULO 46. Salarios y prestaciones. El Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, establecerá la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el Escalafón Docente de conformidad con el presente decreto; y según el título que acrediten, para los docentes nombrados en provisionalidad o en período de prueba; lo mismo que las remuneraciones adicionales para los directivos docentes, de acuerdo con los niveles educativos y el tamaño de la institución educativa que dirijan. El salario de ingreso a la carrera docente debe ser superior al que devengan actualmente los educadores regidos por el decreto-ley 2277 de 1979. ARTÍCULO 47. Estímulos y compensaciones. Además de los estímulos establecidos por la ley, el decreto de salarios que expida el Gobierno Nacional, podrá establecer compensaciones económicas, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales. ARTÍCULO 48. Estímulos a la especialización, a la investigación, y a la innovación. En aquellas entidades territoriales donde exista carencia de docentes especializados en determinadas áreas del conocimiento, podrán concederse estímulos a los docentes vinculados, especialmente a los normalistas, que deseen cursar estudios universitarios de profesionalización o especialización en dichas áreas, a través de comisiones de estudio o pasantías. Así mismo, podrán estimularse las investigaciones o escritos que interesen al sector educativo, innovaciones

educativas o experiencias significativas en el aula que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación. ARTÍCULO 49. Reglamentaciones. El Gobierno Nacional, en el marco de la ley y de conformidad con el decreto de salarios, expedirá reglamentaciones para regular los estímulos, incentivos y compensaciones de que trata este decreto, que en ningún caso constituirán factor salarial para ningún efecto legal, estableciendo periodicidades, cuantías, formas, número de beneficiarios, condiciones y garantías, considerando los principios de igualdad, transparencia, objetividad, méritos y buen servicio, y sólo podrán concederse si tienen las correspondientes apropiaciones presupuestales. El Gobierno Nacional podrá establecer otros incentivos, de acuerdo con la ley.

CAPÍTULO VII

Situaciones Administrativas.

ARTÍCULO 50. Situaciones administrativas. Los docentes o directivos docentes pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas: a. En servicio activo, que comprende el desempeño de sus funciones, el encargo y la comisión de servicios. b. Separados temporalmente del servicio o de sus funciones, esto es, en comisión de estudios, en comisión de estudios no remunerada, en comisión para ocupar cargo de libre nombramiento o remoción, en licencia, en uso de permiso, en vacaciones, suspendidos por medida penal o disciplinaria, o prestando servicio militar. c. Retirados del servicio.

ARTÍCULO 51. Servicio activo. El educador se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones propias del cargo del cual ha tomado posesión, o cuando se encuentra en comisión de servicios o en encargo. El Gobierno Nacional establecerá la asignación académica de los docentes de acuerdo con los niveles y ciclos educativos. ARTÍCULO 52. Traslados. Se produce traslado cuando se provee un cargo docente o directivo docente vacante definitivamente, con un educador en servicio activo que ocupa en propiedad otro con funciones afines y para el cual se exijan los mismos requisitos aunque sean de distintas entidades territoriales. ARTÍCULO 53. Modalidades de traslado. Los traslados proceden: a.

Discrecionalmente por la autoridad competente, cuando para la debida prestación del servicio se requiera el traslado de un docente o directivo docente dentro del mismo distrito o municipio, o dentro del mismo departamento cuando se trate de municipios no certificados, con el fin de garantizar un servicio continuo, eficaz y eficiente. b. Por razones de seguridad debidamente comprobadas. c. Por solicitud propia.

Parágrafo. El Gobierno nacional reglamentará las modalidades de traslado y las condiciones para hacerlas efectivas, teniendo en cuenta que los traslados prevalecerán sobre los listados de elegibles del concurso dentro de la respectiva entidad territorial certificada; que deben responder a criterios de igualdad, transparencia, objetividad y méritos, tanto en relación con sus condiciones de ingreso al servicio y a la carrera docente, como en el desempeño de sus funciones y en las evaluaciones de competencias; y que el traslado por razones de seguridad debe prevalecer sobre cualquier otra modalidad de provisión de los empleos de carrera docente. ARTÍCULO 54. Comisión de servicios. La autoridad competente puede conferir comisión de servicios a un docente o directivo docente para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender transitoriamente actividades oficiales inherentes al empleo de que es titular, como reuniones, conferencias, seminarios, investigaciones. Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia. El salario y las prestaciones sociales del educador comisionado serán las asignadas al respectivo cargo. En el acto administrativo que confiera la comisión deberá expresarse su

duración que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días más, a menos que, a juicio de la autoridad nominadora la naturaleza de la comisión exija necesariamente una duración mayor. No puede haber comisiones de servicio de carácter permanente y no es una forma de provisión de cargos vacantes. ARTÍCULO 55. Comisión de estudios. Las entidades territoriales podrán regular las comisiones de estudio para los docentes y directivos docentes estatales, como un estímulo o incentivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de este decreto, pudiendo también conceder comisiones no remuneradas, hasta por un término máximo de dos (2) años, y teniendo en cuenta que en este tipo de comisiones no podrán pagarse viáticos. Las comisiones de estudio remuneradas sólo podrán concederse previa expedición del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal y no se tiene derecho a reclamar posteriormente vacaciones por dicho tiempo y debe laborar en la correspondiente entidad territorial por lo menos el doble del tiempo de la duración de la comisión. ARTÍCULO 56. Comisión para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción. A los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente se les podrá conceder comisión hasta por tres (3) años para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción, para el cual hayan sido designados en la misma entidad a la cual se encuentren vinculados o en otra. Mientras se esté en esta comisión, el tiempo de servicio no se contabiliza para efectos de ascenso o de reubicación de nivel salarial en el correspondiente grado del Escalafón Docente. ARTÍCULO 57. Permisos. Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes. Corresponde al rector o director rural de la institución conceder o negar los permisos, y al superior jerárquico los de los rectores y directores. El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito. Parágrafo. Los permisos no generan vacante transitoria ni definitiva del empleo del cual es titular el respectivo beneficiario y en consecuencia, no habrá lugar a encargo ni a nombramiento provisional por el lapso de su duración. ARTÍCULO 58. Permisos sindicales. Los docentes y directivos docentes estatales que formen parte de las directivas sindicales tendrán derecho a los permisos sindicales de acuerdo con la ley y los reglamentos al respecto. ARTÍCULO 59. Licencia no remunerada. Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a licencia no remunerada hasta por tres (3) meses por cada año calendario, en forma continua o discontinua, según lo solicite el interesado. Esta licencia no es revocable ni prorrogable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario. El nominador la concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Durante el término de la licencia no se podrá desempeñar otro cargo público retribuido, y el tiempo de servicio no se contabiliza para ningún efecto. ARTÍCULO 60. Licencia deportiva. Las licencias deportivas para los docentes y directivos docentes se regirán por lo dispuesto en la Ley del Deporte y en las normas que la reglamentan. ARTÍCULO 61. Vacaciones. Los docentes y directivos docentes estatales disfrutarán de vacaciones colectivas por espacio de siete (7) semanas en el año, las cuales serán distribuidas así: cuatro (4) semanas al finalizar el año escolar; dos (2) semanas durante el receso escolar de mitad de año y una (1) en semana santa. Cuando las vacaciones sean interrumpidas por licencia de maternidad o licencia por enfermedad, podrán ser reanudadas por el tiempo que falte para completar su disfrute y en la fecha que señale el nominador para tal fin. ARTÍCULO 62. Suspensión en el cargo. La suspensión en el cargo puede proceder como medida provisional impuesta por orden de autoridad judicial, por la Procuraduría o a instancias de la oficina de control interno disciplinario o como sanción disciplinaria. El tiempo de la suspensión no se contabiliza para ningún efecto y se pierde el derecho a la remuneración durante dicho tiempo, a menos que el proceso termine por cesación de procedimiento o por preclusión de la instrucción, o cuando sea absuelto o

exonerado, en cuyo caso, el pago debe ser asumido por la entidad que impartió la orden de suspensión. La suspensión en el cargo genera vacancia temporal, y en consecuencia es procedente un nombramiento provisional o un encargo para la atención de las respectivas funciones. ARTÍCULO 63. Retiro del servicio. La cesación definitiva de las funciones docentes o directivos docentes de los educadores estatales se produce en los siguientes casos: a. Por renuncia regularmente aceptada. b. Por obtención de la jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez. c. Por muerte del educador. d. Por la exclusión del escalafón como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación o de desempeño. e. Por incapacidad continua superior a 6 meses; f. Por inhabilidad sobreviniente. g. Por supresión del cargo con derecho a indemnización. h. Por pérdida de la capacidad laboral docente, de acuerdo las normas que regulan la seguridad social. i. Por edad de retiro forzoso. j. Por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria. k. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo. l. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen. m. Por orden o decisión judicial. n. Por no superar satisfactoriamente el período de prueba. o. Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso. p. Por las demás causales que determinen la Constitución, las leyes y los reglamentos ARTÍCULO 64. Exclusión del Escalafón Docente. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior conlleva la exclusión del escalafón docente y la pérdida de los derechos de carrera.

CAPÍTULO VIII

Asimilación.

ARTÍCULO 65. Asimilación. Los educadores con título profesional inscritos en el escalafón docente de conformidad con el decreto-ley 2277 de 1979 y vinculados en propiedad a un cargo docente o directivo docente estatal, podrán asimilarse al nuevo escalafón si se someten a la misma evaluación de desempeño y de competencias realizadas para superar el período de prueba aplicadas a los educadores que poseen su misma formación profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 de este decreto. Los educadores que quieran asimilarse al nuevo escalafón y obtengan calificación satisfactoria en esta prueba, serán inscritos en el nuevo escalafón en el grado que les corresponda de conformidad con la formación que acrediten de acuerdo con el artículo 20 de este decreto, y serán ubicados en el primer nivel salarial de dicho grado, debiendo superar las otras evaluaciones y tiempos para cambiar de nivel salarial. ARTÍCULO 66. Consecuencias de la asimilación. Para ser asimilado al nuevo escalafón docente se requiere renunciar al cargo anterior y ser nombrado de nuevo. Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará el procedimiento para la asimilación, una vez se provean en propiedad los cargos que hoy están siendo provistos por contrato de prestación de servicios o en provisionalidad. En todo caso, las asimilaciones procederán cuando las entidades territoriales tengan las disponibilidades presupuestales para atender las erogaciones que de ello se derive.

CAPÍTULO IX

Disposiciones especiales.

ARTÍCULO 67. Personal administrativo. El personal administrativo de los establecimientos educativos estatales se regirá por las normas que regulan la vinculación y administración del personal de carrera administrativa, conforme a lo dispuesto por la Ley 443 de 1998 y demás normas que la modifiquen, sustituyan y reglamenten. El régimen salarial y prestacional del personal administrativo de los establecimientos educativos estatales, con cargo a los recursos del Sistema General de Participaciones, será el dispuesto por las normas nacionales. ARTÍCULO 68. Educadores de los establecimientos educativos privados. El régimen laboral aplicable a los educadores de los establecimientos educativos privados, será el establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos internos. Los establecimientos educativos privados sólo podrán vincular a su planta docente personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, de acuerdo con lo dispuesto por el sistema de inspección, vigilancia y control de la educación y las normas reglamentarias que expida el Gobierno Nacional sobre el funcionamiento de este tipo de instituciones, para garantizar la idoneidad de las mismas y la calidad de la educación ofrecida. ARTÍCULO 69. Vigencia. El presente decreto rige a partir de su publicación. Publíquese y cúmplase. Dado en Bogotá, D. C. a 19 de Junio de 2002 ANDRES PASTRANA ARANGO El Ministro de Hacienda y Crédito Público, Juan Manuel Santos El Ministro de Educación Nacional, Francisco José Lloreda Mera El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, Mauricio Zuluaga Ruiz

3. Código Sustantivo del Trabajo

CAPITULO V.

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA.

ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.

NOTA: El texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-483 de 1995.

ARTICULO 102. VACACIONES Y CESANTIAS. Modificado por el art. 5o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.
2. Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 102. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2. las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y no excluyen las vacaciones legales.

(Tiempo, 2016)