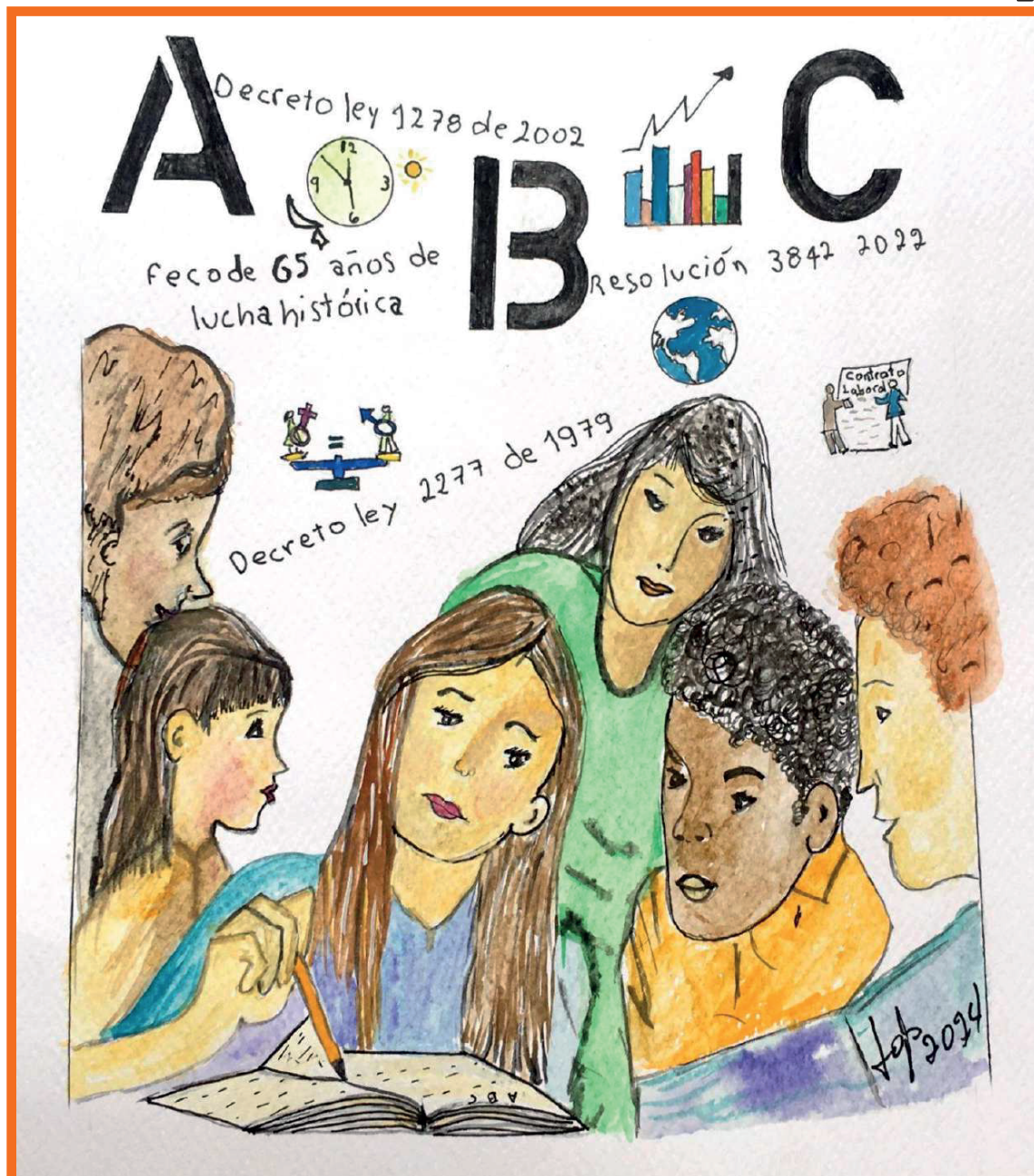
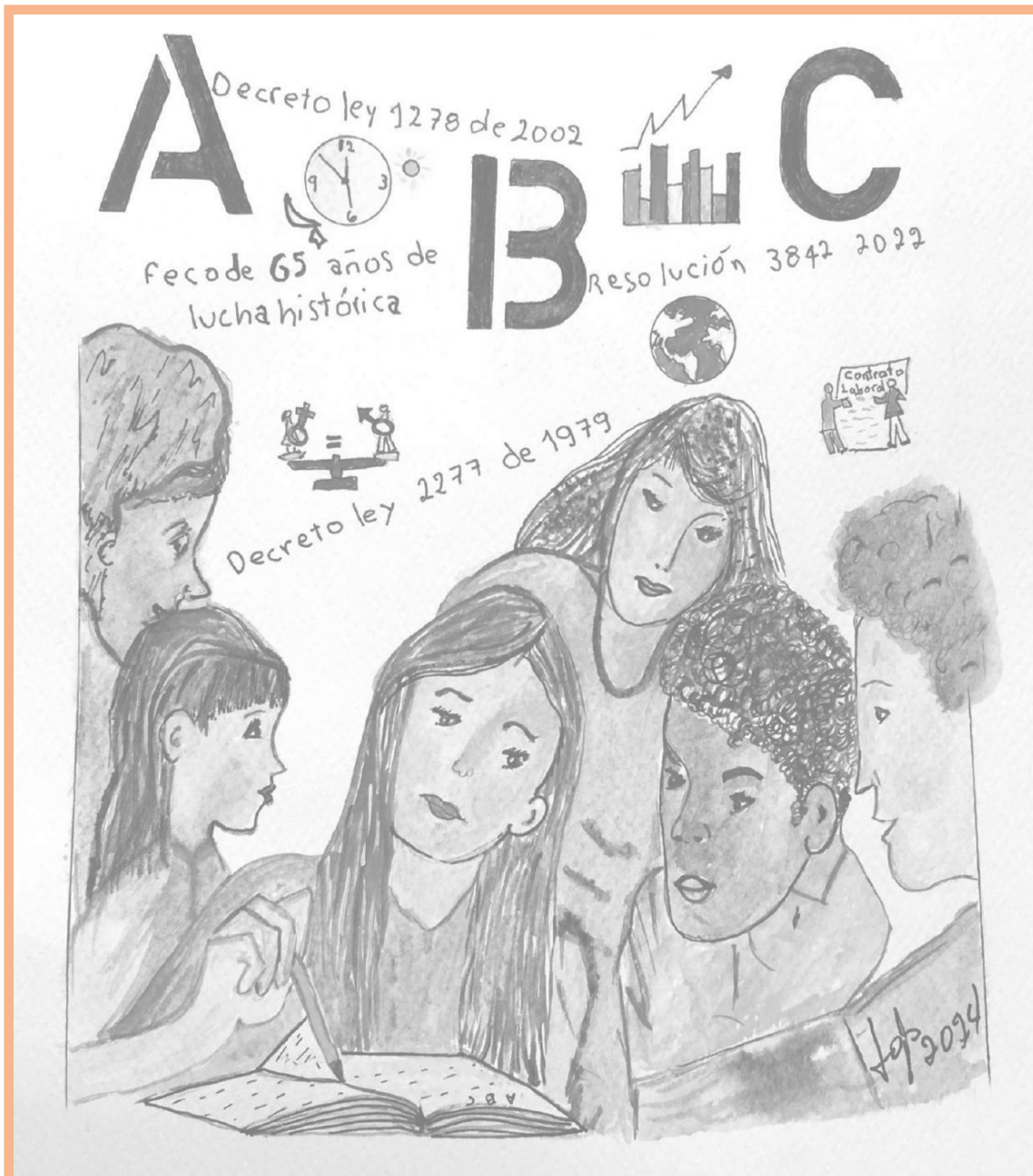


PROYECTO DE FORMACIÓN BÁSICO ABC 2024



PROYECTO DE FORMACIÓN BÁSICO ABC 2024



COMITE EJECUTIVO

2023 - 2027



**DOMINGO JOSÉ
AYALA ESPITIA**

PRESIDENTE



**CRISTIAN
REY CAMACHO**

**PRIMER
VICEPRESIDENTE**



**EDGAR
ROMERO MACÍAS**

**SEGUNDO
VICEPRESIDENTE**



**MARÍA EUGENIA
LONDOÑO OCAMPO**

FISCAL



**LUIS EDGARDO
SALAZAR BOLAÑOS**

**SECRETARIO
GENERAL**



**LUIS ALFREDO
GRIMALDO MEJÍA**

TESORERO



**HUGO
CÁRDENAS VEGA**

**SECRETARIO DE
ASUNTOS JURÍDICOS**



**MIGUEL ÁNGEL
PARDO ROMERO**

**SECRETARIO DE PRENSA
Y PUBLICACIONES**



**VICTORIA
AVENDAÑO PEDROZO**

**SECRETARIA DE GÉNERO,
INCLUSIÓN E IGUALDAD**



**MIGUEL
CAMACHO RAMÍREZ**

**SECRETARIO DE CULTURA,
RECREACIÓN Y DEPORTE**



**MARTHA ROCÍO
ALFONSO BERNAL**

**SECRETARIA DE RELACIONES
INTERNACIONALES**



**ISABEL
OLAYA CUERO**

**SECRETARIA DE
ORGANIZACIÓN
Y EDUCACIÓN SINDICAL**



**JHON WILLY
CARMONA MORENO**

**SECRETARIO DE RELACIONES
INTERGREMIALES
Y COOPERATIVAS**



**GEORGINA
ARROYO GUTIÉRREZ**

**SECRETARIA DE
SEGURIDAD SOCIAL,
DOCENTES TERRITORIALES
Y PENSIONADOS**



**MILBERTO
MARTÍNEZ MOSQUERA**

**SECRETARIO DE ASUNTOS
EDUCATIVOS, PEDAGÓGICOS
Y CIENTÍFICOS**

ESCUELA SINDICAL



**VICENTE BRAYAN
RIVAS**

DIRECTOR DE ESCUELA
VIBRARI56@GMAIL.COM



**JAIRO
RUBIO CUENCA**

COORDINADOR SVERIGES LÄRARE
JRUBIO13@GMAIL.COM



**JORGE
ALBÍN ANAYA**

ASESOR
JANAYA59@HOTMAIL.COM



**FLOR ALBA
ZAMBRANO**

ASESORA
FLOZAN72@HOTMAIL.COM



**MIGUEL
MEZA SEQUEDA**

ASESOR
MIGUELSEQUEDA@HOTMAIL.COM



**HOMERO
CUEVAS PEÑARANDA**

ASESOR
HOMERO072@GMAIL.COM



**LUZ AÍDA
AMARTÍNEZ ERASO**

**COORDINADORA DEL
DIPLOMADO UPN**
LUZMAR128@YAHOO.COM



**ANA MARÍA
CEPEDA ORTIZ**

**COORDINADORA DEL
DIPLOMADO UPN**
TECNOEDUNANA@GMAIL.COM



**JULIO CESAR
ESCOBAR HOYOS**

ASESOR
JULIOESCO2@GMAIL.COM



**GUSTAVO ADOLFO
BARREIRO**

ASESOR
GUSA07@GMAIL.COM



**DIÓGENES
ORJUELA**

ASESOR
DIOGENES_ORJUELA@YAHOO.COM



**SANDRA MILENA
SALAZAR FRÍAS**

ASESORA
SANDRASALAZAR510@GMAIL.COM

EQUIPO SVERIGES LÄRARE SECRETARÍA DE GÉNERO, INCLUSIÓN E IGUALDAD



**MARÍA ANTONIETA
CANO**

**COORDINADORA SECRETARÍA DE
GÉNERO FECODE
ANTONIETA.CANO@GMAIL.COM**



ROSALBA OVIEDO

**ASESORA
ROSALBA_OVIEDO@YAHOO.ES**



**IRMA
GÓMEZ BAUTISTA**

**ASESORA
IRMAGOBA2000@YAHOO.ES
DISEÑO DE CARATULA**



**RUTH MARIELA
FERNÁNDEZ MANJARREZ**

**ASESORA
MARIEFERNANDEZ19@YAHOO.COM**



**SORY YULIANA
DUQUE CHIQUIZA**

**ASESORA
SORYDUQUE@GMAIL.COM**



**MARTHA SHIRLEY
QUINTO ZEA**

**ASESORA
SHIRLEYQ66@GMAIL.COM**

CONTENIDO

Introducción	8
Módulo 1. Economía política	11
Proyecto de formación básica - ABC 2024	11
<i>Resumen 2023</i>	11
Contexto internacional: coyuntura económica y política	13
<i>Las perspectivas Económicas para el 2024</i>	14
Colombia y sus condiciones políticas	20
<i>Reformas sociales en el gobierno alternativo: Papel de los trabajadores y sus organizaciones</i>	20
Sistema capitalista y modelo de acumulación en Colombia: elementos históricos del despojo y la explotación	25
<i>La configuración del Capitalismo en Colombia</i>	27
<i>La materialización del Neoliberalismo en Colombia</i>	29
<i>El Quehacer</i>	33
Colombia, ¿culpable o ingenua frente a la apertura económica?	34
Política educativa en Colombia en el marco de modelo neoliberal	40
<i>Antecedentes</i>	41
<i>La Ley General de Educación</i>	41
<i>La contrarreforma: Neoliberalismo y educación</i>	42
<i>Recorte a las transferencias</i>	42
<i>Otras políticas derivadas del recorte a las transferencias</i>	42
<i>Estándares vs calidad y democracia</i>	42
Propuesta metodológica para la realización de módulo de economía política - ABC	42
<i>Bibliografía</i>	42
Módulo 2. Laboral ABC	45
1. Conquistas de Fecode	45
<i>I. Expedición y apropiación del statuto docente 1979 -1984.</i>	46
<i>ii. Fondo nacional de prestaciones sociales 1984 - 1990.</i>	47
<i>iii. Ley general de educación 1991 -1994.</i>	47
<i>Iv. Neoliberalismo vs. Derechos y utonomía escolar 1994 - 2000.</i>	48
<i>V. Reformas estructurales actos legislativos 2001 - 2012.</i>	48
<i>Vi reactivación de paros nacionales 2013 en adelante.</i>	49

<i>2. Perfil del docente</i>	52
<i>3. Estatutos del magisterio: Ingreso, permanencia y retiro, Decretos 2277, 1278, 804 y 1345.</i>	56
<i>Deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades.</i>	56
<i>Situaciones Administrativas</i>	58
<i>Evaluaciones del decreto 1278.</i>	60
<i>Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades.</i>	60
<i>Situaciones Administrativas</i>	62
<i>Decreto 1345 del 15 de agosto de 2023.</i>	64
<i>Equivalencias (Artículo 2.3.3.8.2.4.)</i>	64
<i>Definiciones (Artículo 2.3.3.8.2.1.)</i>	65
1. Cualificación académica:	67
<i>4. Proyecto de Ley sexta versión, enero 22 de 2024</i>	76

MANUAL DE FUNCIONES DE LA CARRERA DOCENTE	85
<i>Introducción</i>	85
<i>1. Manual de Funciones. Recuento Normativo.</i>	85
<i>2. Manual de funciones en la definición de jornada escolar y laboral.</i>	90
<i>2. Manual de funciones en la definición de jornada escolar y laboral.</i>	95
<i>3. Conflictos laborales versus el manual de funciones.</i>	99
<i>4. El Manual de Funciones entre la Normatividad y la realidad de la Carrera Docente en Colombia</i>	104

INTRODUCCIÓN

ISABEL OLAYA CUERVO



La coyuntura política del gobierno de Gustavo Petro Urrego en Colombia se caracteriza por una serie de cambios y desafíos, Petro, un político de izquierda, asumió la presidencia con la promesa de implementar políticas progresistas y combatir la corrupción y la desigualdad. Entre los aspectos destacados del gobierno del cambio se encuentran iniciativas para promover la inclusión social, la protección del medio ambiente y la búsqueda de alternativas al modelo económico tradicional basado en la extracción de recursos naturales. Sin embargo, su administración ha enfrentado críticas y desafíos, incluyendo resistencia por parte de sectores conservadores, y tensiones con otros poderes del Estado. La opinión pública está dividida sobre su gestión, algunos elogiando sus esfuerzos por el cambio y otros cuestionando su capacidad para abordar los problemas de manera efectiva. Le presidencia de Gustavo Petro ha generado un intenso debate político marcado por visiones contrarias sobre el rumbo del país, Los maestros y maestras son un pilar fundamental en la promoción de valores como la equidad, la inclusión y el pensamiento crítico, deben ser facilitadores del aprendizaje, no solo transmisores de conocimiento, fomentando un ambiente donde los estudiantes se sientan seguros para expresar sus ideas y opiniones entendiendo el contexto. Además, en un gobierno progresista deben estar capacitados para abordar las necesidades individuales



de los estudiantes, reconociendo y valorando la diversidad en el aula, deben ser defensores de políticas educativas inclusivas y justas que garanticen el acceso a una educación de calidad para todos y todas independientemente de su origen socioeconómico o cultural, lo cual implica participar en la formulación de políticas, abogar por recursos adecuados para las escuelas y colaborar con otros actores de las comunidades y así promover el cambio positivo que hemos exigido en las calles en estos 65 años de lucha y movilización de nuestra gloriosa FECODE.

En este momento crucial de la coyuntura política en nuestro país es vital recordar la importancia de la unidad y la organización sindical. Ante los desafíos que enfrentamos desde la defensa de nuestros derechos laborales hasta la lucha por condiciones dignas de trabajo, debemos mantenernos firmes en nuestra misión de representar y proteger los intereses de las trabajadoras y trabajadores de la educación. La participación activa y la solidaridad entre los miembros del sindicato son fundamentales para enfrentar los retos presentes y futuros, fortaleciendo y construyendo alianzas estratégicas para alcanzar objetivos comunes.

En el módulo de formación política sindical ABC diseñado específicamente para maestros y maestras en su fase inicial como líderes y líderesas sindicales exploraremos los fundamentos esenciales que todo líder sindical necesita dominar para representar de manera efectiva los intereses de sus colegas. Desde entender los principios básicos de la organización sindical hasta desarrollar habilidades de negociación y defensa de derechos laborales, apropiarse del conocimiento de la lucha y conquistas de FECODE, del contexto colombiano que permita la comprensión de los escenarios políticos

En este seminario proporcionaremos las herramientas necesarias para empoderar y fortalecer el movimiento sindical en el ámbito educativo sumergiéndonos en el corazón de la acción sindical, explorando diferentes y principales temas como la historia y evolución del movimiento sindical, los derechos laborales fundamentales, la estrategias de negociación colectiva, la importancia del compromiso político en la defensa de la educación pública y los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la educación.



Además, analizaremos casos prácticos y ejemplos concretos que permitirán a los participantes aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones reales. A lo largo del seminario fomentaremos un ambiente de diálogo abierto y colaborativo donde cada docente pueda compartir sus experiencias y perspectivas, enriqueciendo así el aprendizaje colectivo entendiendo la importancia de la conciencia política y social que conllevan a no dudar, sino a organizarse para fortalecer la lucha y la democracia sindical que garantice el derecho a expresar nuestras opiniones y propuestas.

En el año 2024 FECODE y su Secretaría de Organización y Educación Sindical con apoyo de la Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad le sigue cumpliendo al magisterio colombiano en la Formación Básica Sindical ABC con los siguientes ejes temáticos:

- Categorías de Economía, política y su relación.
- Historia de la lucha sindical del magisterio colombiano
- El perfil del docente.
- Conciencia política, pedagógica, sindical y social
- Carrera y escalafón docente decreto 2277 de 1979y decreto 1278 del año 2002.
- Manual de funciones de la carrera docente

Los contenidos de estos ejes temáticos están actualizados permitiendo la continuidad de nuestro proceso de cualificación, aprendizaje, formación y actualización del cuatrienio anterior. Ustedes como participantes a los talleres tienen la responsabilidad de divulgar y socializar con sus colegas los saberes y conocimientos adquiridos al igual que continuar con la profundización de los temas impartidos.

En nombre de la Federación Colombiana de trabajadores de la Educación, del equipo de formación sindical les expreso mis agradecimientos por el compromiso y dedicación durante el seminario de formación básica sindical ABC, que ha sido un privilegio que nos acompañen en este viaje de aprendizaje y crecimiento.



MÓDULO 1. ECONOMÍA POLÍTICA

Proyecto de formación básica - ABC 2024

RESUMEN 2023

El Proyecto de Formación Básica Sindical- AB, es un proceso continuo de formación para maestros, un ciclo de cuatro años que inició en el 2023 y finalizará en el 2026, por ello se quiere mediante este preámbulo, recapitular lo desarrollado en el año anterior, contextualizando a los compañeros y compañeras que por diferentes causas emprenden el curso en el presente año.

El ciclo 2023 tuvo tres módulos: economía política y derechos laborales, abordados por los coordinadores nacionales del taller y negociación colectiva orientada por las Secretarías de Formación de cada organización filial sede.



La categoría economía política planteó las condiciones gubernamentales que se presentan bajo un gobierno alternativo; participación activa de mujeres y sectores excluidos; rol de trabajadores y organizaciones sindicales frente a la aprobación e implementación de las reformas; acción sindical como expresión permanente de lucha de clases y defensa de derechos frente al sistema capitalista, todo ello, a través de la movilización social. Estableció la fundamentación teó-



rica de la categoría de economía política como base de las relaciones para producir bienes y servicios; de igual forma, los diferentes modos de producción a través de la historia, correlación con el sistema económico imperante y recorrido histórico de la participación de las clases sociales en el ciclo productivo.

El rol de la mujer en los modos de producción, constituyó otro de los apartados de la categoría, donde se evidenció su invisibilización, relegando su capacidad plena como trabajadora; avances y retrocesos del balance socioeconómico de América Latina, analizó de manera crítica y reflexiva la configuración del imperialismo como máxima expresión del capitalismo, el papel de la OCDE y su influencia en Colombia.

El segundo módulo, derechos laborales, revisó la labor de los movimientos populares, sociales y sindicales frente a la resistencia y proposición de alternativas que construyan caminos hacia la justicia social; trazó una idea de derechos prestacionales, profesionales y sindicales del magisterio colombiano, desde la fundación de FECODE en 1958, hasta llegar a los procesos de



negociación con el gobierno nacional en los últimos años.

La reforma laboral también tuvo un inciso propio, tomando como elemento básico el fortalecimiento de estrategias para que la clase obrera en Colombia pueda acceder a un trabajo decente, estable, de bienestar y reconocimiento económico.

El tercer módulo, negociación colectiva, informó sobre avances, seguimiento y cumplimiento en acuerdos de negociaciones regionales; explicó conceptos básicos del ordenamiento jurídico y conceptualizó sobre el procedimiento de la negociación colectiva, establecido en el Decreto 160/2014.

Una vez explicado este esbozo, nos permitimos introducir los módulos a desarrollar en el presente año, ellos son: economía política, derechos laborales e historia sindical de las organizaciones filiales de FECODE.

Contexto internacional: coyuntura económica y política

Asistimos a una crisis sistémica del capitalismo. Países de economías sólidas como EE. UU., los miembros de la Unión Europea-UE, Reino Unido y otros, han registrado una desaceleración en la actividad económica en los últimos tiempos y, el efecto dominó no se hace esperar, la ralentización en el crecimiento de la economía de esos países afectan negativamente la de otros, llevando la crisis a grandes proporciones; el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU (2023), señala la principal causa en la disminución del comercio mundial, *“debido a la reducción de la demanda de bienes de consumo, la prolongación de la guerra en Ucrania y los persistentes problemas de la cadena de*



suministro”, pero omiten hablar de los altos índices de inflación, devaluación, deuda externas, además de las grandes olas de migraciones, el desempleo y la pauperización en la calidad de vida de las personas. No obstante, al finalizar el año 2023 se hizo visible una leve mejoría en la salud económica mundial, pese a ello, el riesgo latente de entrar en recesión sigue vigente.

El 2024 inicia con la esperanza de obtener un *“aterrizaje suave de la economía mundial”* (FMI, 2023) que de no ser así, las *“grietas en el sistema financiero pueden convertirse en fallas alarmantes”*, afirma el Fondo Monetario Internacional - FMI en su informe sobre la Estabilidad Financiera Mundial de octubre de 2023, pero la ONU a través de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo -UNCTAD, en enero de 2024 avizora que *“la economía mundial se encuentra en una encrucijada, donde las trayectorias de crecimiento divergentes, el incremento de las desigualdades, la mayor concentración de los mercados y el aumento de la carga de deuda arrojan sombras sobre su futuro”*.

Efectivamente, los escenarios internacionales siguen siendo adversos, no solo por los conflictos que mantienen las tensiones geoestratégicas en Ucrania-Rusia, Palestina-Israel y otras menos mencionadas en el continente africano, sino por las mismas políticas económicas neoliberales que benefician la concentración de riquezas, con altas tasas de interés, lo que incide en la devaluación y la inflación elevada, todo ello unido a los crecientes niveles de endeudamiento, la concentración de mercados y la reducción de inversiones, la destrucción del empleo formal que, han ampliado las desigualdades que han originado las grandes migraciones, al tiempo que, el cambio climático pone de manifiesto desastres naturales incontrolables; son factores que profundizan la crisis actual, frente a ese panorama la secretaria general de la UNCTAD, Rebeca Grynspan, ha llamado a *“evitar los errores de política del pasado y adoptar una agenda de reformas positivas”*, para salvaguardar la economía mundial de futuras crisis sistémicas.

LAS PERSPECTIVAS ECONÓMICAS PARA EL 2024

A pesar del optimismo de los organismos multilaterales por la tímida recupe-



CONTEXTO INTERNACIONAL: COYUNTURA ECONÓMICA Y POLÍTICA

(PIB. real, variación porcentual anual)	ESTIMACIONES	PROYECCIONES	
	2023	2024	2025
Producto mundial	3,1	3,1	3,2
Economías avanzadas	1,6	1,6	1,8
Estados Unidos	2,5	2,11	,7
Zona del euro	0,5	0,91	,7
Alemania	-0,3	0,51	,6
Francia	0,8	1,01	,7
Italia	0,7	0,71	,1
España	2,4	1,52	,1
Japón	1,9	0,90	,8
Reino Unido	0,5	0,61	,6
Canada	1,1	1,42	,3
Otras economías avanzadas	2,5	2,12	,5
Economía emergentes y en desarrollo	4,1	4,14	,2
Economía emergentes y en desarrollo de Asia	5,4	5,24	,8
China	5,2	4,64	,1
India	6,7	6,56	,5
Economía emergentes y en desarrollo de Europa	2,7	2,82	,5
Rusia	3,0	2,61	,1
América Latina y el Caribe	2,5	1,92	,5
Brasil	2,5	2,71	,9
México	3,4	2,71	,5
Oriente Medio y Asia Central	2,0	2,94	,2
Arabia Saudita	-1,1	2,75	,5
África Subsahariana	3,3	3,8	4,1
Nigeria	2,8	3,0	3,1
Sudáfrica	0,6	1,01	,3
Partidas informativas			
Economía emergentes y de ingreso mediano	4,2	4,04	,0
Países en desarrollo de ingreso bajo	4,0	5,05	,6

Fuente: FMI, *Actualización de Perspectiva de la economía mundial, enero de 2024*.
 Notas: En el caso de India, los datos y pronósticos se presentan en base al ejercicio fiscal: el ejercicio fiscal 2023/2024 (que comienza en abril de 2023) se muestran en la columna de 2023. Las proyecciones de crecimiento para India son 5,7% en 2024 y 6,8% en 2025 en base al año calendario.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL

Tabla 1 Tabla de Proyecciones de Crecimiento de la Economía Mundial



ración del 2023 donde se esperaban números más bajos, el panorama económico sigue siendo de cuidado; después de la pandemia por Covid-19 se logró un ascenso del 6,1% en 2021, el crecimiento del Producto Interno Bruto-PIB-mundial cayó al 3,1% en 2023 y no se prevé incremento para 2024 y el 2025 solo crecerá un punto, aspirando a un modesto 3,2%, aun así, estas “previsiones para 2024-25 son inferiores al promedio histórico de 3,8% (2000-2019)” (FMI, 2024),-(Ver Tabla 1). El mismo informe prevé que el nivel general de inflación a escala mundial descienda a 5,8% en 2024 y a 4,4% en 2025.

Ahora, si analizamos con detenimiento las proyecciones de diferentes informes, es notorio que los países que lideran la hegemonía económica mundial, EE. UU. y su aliada la UE, mismos que han auspiciado desde mediados del siglo pasado las políticas económicas a favor de las “tesis” del libre mercado -Neoliberalismo-, hoy están en dificultades con un crecimiento débil y lento, la mayor afectada es Europa y el peor de los casos está en Alemania cuya economía se ha visto seriamente diezmada por la guerra entre Ucrania- Rusia, pasando de ser la economía más fuerte de UE a convertirse en “el hombre enfermo” de la región, su economía en 2023 se contrajo en un 0,3%.

Por el contrario, las economías de los países de Asia tienen mejores perspectivas, la OCDE señala que “el crecimiento mundial sigue dependiendo en gran medida de economías asiáticas en rápido crecimiento” (OCDE, 2023), augura que India, Indonesia, Arabia Saudita y Turquía, serán los de mayor crecimiento mundial. Para el caso de América Latina y el Caribe, se prevé que será la región con menor crecimiento económico, siendo Brasil y México los países que tendrán cifras favorables este año.

Aunque la OCDE es menos optimista que el FMI, ambos coinciden en que las economías de India, China e Indonesia serán los países de mayor crecimiento económico en 2024, lo que puede ser un indicativo que la economía mundial se mueve hacia un nuevo *centro de gravedad* en Asia.

No puede pasar desapercibido el caso Rusia, que aun estando en guerra con Ucrania y pese a las sanciones y bloqueos de occidente -los miembros de la



OTAN-, su economía en 2023, contra todos los pronósticos, creció más que los países europeos, ubicándose en un 3%, ello destaca solidez y capacidad de adaptación de su economía a las sanciones internacionales. Para 2024 el FMI estima que su crecimiento será de 2,6%, pero el Kremlin, con más optimismo, anticipa un incremento del PIB ruso del 3,5%.

Otro hecho que marca un hito en la historia económica mundial tiene que ver con que Rusia y China abren una puerta impensable hasta hoy, realizar transacciones internacionales tasadas en una moneda diferente al dólar, debido a las sanciones impuestas a la primera, han iniciado la comercialización entre ambo países por medio de sus unidades monetarias nacionales y para ello ambos países acordaron crear un fondo en yuan chino cuyo valor inicial equivale a 10 mil millones de dólares con el Banco del Desarrollo de China (BDC). La pregunta obligada es: ¿será ello un insumo más para profundizar la crisis económica en occidente?

LA DISPUTA POR ZONAS GEOESTRATÉGICAS Y SUS REPERCUSIONES MUNDIALES.

El año 2024 no parece ser prometedor para la paz mundial, Gaza, Sudán y Ucrania mantienen vigente los conflictos y, hasta la fecha los esfuerzos diplomáticos por lograr el cese al fuego han fracasado, a los líderes de los países en guerra no les interesa en negociaciones, y países como Qatar, Egipto y Estados Unidos buscan afanosamente una negociación especialmente al conflicto con Palestina.

De acuerdo con Ero & Atwood (2004), los avances son pocos y los conflictos muchos, el panorama al iniciar el 2024 nos deja ver que:

“En Birmania la junta militar y los oficiales tomaron el poder en el Sahel, están decididos a acabar con sus rivales. En Sudán, posiblemente la peor guerra en términos de número de personas asesinadas y desplazadas en la actuali-

¹ Cifra a 11 de marzo según Al Mayadeen Español.



dad, los esfuerzos diplomáticos liderados por EE. UU. Y Arabia Saudita fueron desordenados y poco entusiastas durante meses. El presidente ruso, Vladímir Putin, considerando el menguante apoyo occidental a Kiev, busca forzar a Ucrania a rendirse y desmilitarizarse, condiciones que son comprensiblemente inaceptables para los ucranianos. En todos estos lugares, la diplomacia, como tal, se ha centrado en gestionar las consecuencias: negociar el acceso humanitario o el intercambio de prisioneros, o llegar a acuerdos como el que permitió que el grano ucraniano llegara a los mercados globales a través del Mar Negro. Estos esfuerzos, aunque son vitales, no son un sustituto para las conversaciones políticas.”

Después del intento Ucraniano por desarrollar una contra ofensiva sin conseguir los resultados esperados y la modesta ayuda de Europa occidental a Kiev, el futuro del conflicto está diseñado en gran parte por las decisiones políticas en América del Norte. La incertidumbre actual en los Estados Unidos, donde el congreso no aprueba aún el paquete de ayudas pendientes para Ucrania, con una marcada oposición de cara a la próxima elección presidencial donde el expresidente republicano Donald Trump se proyecta como el contrincante directo de Joe Biden, quien buscará su reelección, ponen en escena algunas dificultades para los Ucranianos, profundizadas por diferencia interna entre el presidente y el jefe del ejército. Entre tanto, Vladímir Putin buscará en marzo un nuevo periodo presidencial en las urnas rusas.

Por su parte, el conflicto Palestina -Israel, en conflicto desde hace décadas, no para, a partir del ataque de Hamas a Israel el 7 de octubre de 2023, la respuesta de Benjamín Netanyahu ha sido agresiva, cruenta y desproporcionada, el ministerio de Sanidad de Gaza da cuenta de más de 37.000¹ palestinos muertos y 67.147 heridos en Gaza, lo que incluyen civiles, mujeres, niños y ancianos fuera de combate, además se habla de más de 1,7 millones de personas desplazadas, acción calificada por algunas ONG como genocida.

Recientemente la Corte Internacional de Justicia, se pronunció por solicitud de Sudáfrica, quien pidió al tribunal que tomase medidas cautelares para dete-



ner la *“conducta genocida”* de Israel, el tribunal le ordenó a Israel *“tomar todas las medidas”* posibles para *“prevenir”* un genocidio en Gaza, así como *“Tomar medidas inmediatas y efectivas para permitir la prestación de los servicios básicos y la asistencia humanitaria que se necesitan urgentemente para hacer frente a las adversas condiciones de vida a las que se enfrentan los palestinos en la Franja de Gaza”*, además reconoció que los palestinos tienen derecho a ser protegidos de actos de genocidio, sin embargo, guardó silencio sobre el cese de las operaciones militares. Hoy Israel planea un ataque a la ciudad de Rafah, la ciudad de Gaza que más refugiados tiene.

A manera conclusión, se puede decir que el conjunto de factores económicos, tales como la baja en la producción, más la inflación, la devaluación, atravesados mundialmente por las guerras que se desarrollan en zonas geo estratégicamente ubicadas, los efectos del cambio climático, han promovido una desaceleración de la económica mundial con altos riesgos de recesiones, y siendo los países asiáticos quienes imponen su rápido crecimiento, es factible que se generen cambios de fondo en el orden económico mundial.



COLOMBIA Y SUS CONDICIONES POLÍTICAS

REFORMAS SOCIALES EN EL GOBIERNO ALTERNATIVO: PAPEL DE LOS TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES

Colombia transita al ritmo de los cambios sociales y políticos que han provocado la implementación del Modelo Neoliberal (MNL) en la órbita mundial, lo que animó acciones y movimientos de las poblaciones que se encaminaron por la vía de la protesta social, en la búsqueda de condiciones de vida digna hacia un mejor futuro en materia de economía y justicia social y que en nuestro país se expresó en el llamado “*estallido social*” durante el año 2021.

Esta explosión social de la población, como expresión del acumulado de lucha, fue favorecida por la insensatez y torpeza de un mediocre gobierno agenciado por el entonces Presidente Iván Duque, en momentos de crisis pandémica, que precipitó un cambio de paradigma frente al tipo de gobierno que debía asumir el rumbo del país, es así que como resultado fue electo Gustavo Petro Urrego como Presidente y Francia Márquez como Vicepresidenta para tal fin, quienes canalizaron el deseo y expectativas de las grandes mayorías de la población, en la vía de mitigar el peso, intervención y lectura mundial del narcotráfico y la mafia en Colombia, donde una élite de la ultraderecha reinaba en la más descarada impunidad y corrupción, casi institucionalizada a costa de la más alta antidemocracia, sin garantías para la oposición, instaurando la violencia política que cerraba cada vez más los espacios democráticos y abría grandes campos al hambre y miseria para una Colombia excluida de oportunidades y beneficios universales.

En este entorno, el nuevo gobierno ha decidido emprender un rol renovador



en la política colombiana en la perspectiva de poner en práctica sus banderas de justicia económica, social y ambiental, que nos conduzcan a una paz total con justicia económica, política y social, para todos los colombianos. En esta vía, se han encontrado situaciones dificultosas (agravantes) y otras que han debido atenderse en la vía de resolver o atenuar a través de estrategias que conduzcan a los objetivos centrales establecidos para la coyuntura actual, de un gobierno en transición democrática.

Algunas dificultades son motivadas por situaciones políticas que afectan el mandato del nuevo gobierno, limitando el alcance de sus resultados, otros provenientes de cargos administrativos permitidos en un gobierno en transición para entorpecer investigaciones que puedan dejar en evidencia responsabilidades punibles en los cargos del Estado. Otro tipo de oposición se realiza desde los partidos que le son contrarios en filosofía, fines y plataformas a los programas de gobierno, ejercido desde el poder legislativo y ejecutivo en diferentes niveles de la jurisdicción nacional. Esto es una oposición natural en democracia.

Pero sin desconocer otras manifestaciones de oposición donde se concentra con mucho peso y por fuera de organismos del gobierno, una férrea oposición al nuevo gobierno, es en el sector empresarial que se coordina en el llamado consejo gremial nacional, quien acciona efectivamente la rama de las comunicaciones de manera permanente a través de los medios radiales, TV, prensa hablada y escrita, con una amplia penetración en toda la sociedad colombiana, realizando una tenebrosa labor de desinformación sobre las realizaciones del gobierno alternativo. Este sector pareciera constituir el mayor frente de oposición al gobierno por su alto poder económico y corruptor sobre la clase política, la rama judicial con todos sus organismos de control del estado (fiscalía, procuraduría y contraloría general de la nación), mantenido a fuerza de burocracias, prebendas, que lo único que garantizan es la politiquería, el clientelismo y la corrupción campante, a la cual patrocina para sus elecciones, convirtiéndolas en guardianes de sus intereses y salvaguardas de su poder político. Mención especial amerita escuchar las voces que advierten un posible golpe de Estado blando que se está fraguando contra el presidente Petro, que



tiene su epicentro desde la Fiscalía General de la Nación en cabeza de Francisco Barbosa, quien desde la dirección de la ultraderecha, llegó con la misión de lograr la preclusión de los procesos jurídicos pendientes del expresidente Uribe y por allí mismo, desarrollar con sus acciones de enfrentamiento a las políticas del actual gobierno y en especial contra las ejecutorias del presidente Petro, una desafortunada carrera por la presidencia de la república en la próxima contienda electoral

Como consecuencia de este nefasto panorama, es lógico deducir que un congreso mayoritario con estas “cualidades”, no está en condiciones reales de apoyar la iniciativa de reformas sociales que el gobierno del cambio ha propuesto a este congreso y que constituyen la redención de las múltiples necesidades y carencias de la población colombiana y sus diferentes sectores sociales que históricamente han padecido la desigualdad.

“La acumulación de riqueza en un polo es, al mismo tiempo, acumulación de miseria, de tormento de trabajo, de esclavitud, de ignorancia, de brutalidad y de degradación moral, en el polo opuesto.”

K. Marx

Esto explica por qué las diversas reformas sociales, que son banderas del gobierno del cambio, han sido objeto de múltiples dificultades para ser aprobadas en el actual congreso de la república, aunque para ello el actual gobierno haya ensayado acciones tácticas de coaliciones y posibles acuerdos con la clase política tradicional, en la vía de propiciar condiciones para su aprobación definitiva. Se trata de las reformas a la salud, pensional, laboral, agraria, estatutaria de educación y de servicios públicos.

El gobierno ha debido sobre la marcha, atender dificultades de diferente índole



que, sin ser las centrales de su programa estratégico, afectan de alguna manera desde los aspectos anímicos y políticos las realizaciones de sus objetivos: las situaciones jurídicas, familiares y situaciones ambientales producto del cambio climático, ocasionando los inesperados fenómenos del niño, (incendios forestales y largas sequías) y el de la niña (inundaciones y derrumbes).

En medio de las dificultades referidas, es digno resaltar la gran figura reconocida del presidente, en los más importantes escenarios como las asambleas mundiales de la ONU y las diferentes cumbres climáticas realizadas internacionalmente, donde el manejo claro y certero en materia de economía, medio ambiente y resolución de conflictos, ha sido destacado y reconocido, al punto de ser propuesto por algunas figuras de países europeos, como premio Nobel de paz recientemente.

Dada su condición de primer gobierno progresista en la vida republicana de Colombia y en medio de las dificultades naturales que ha registrado, cuenta con las cifras más alentadoras en materia de superación de problemas crónicos acumulados en largos años, los cuales estaban a la espera de soluciones hacia una sociedad más justa y humana. Veamos algunas:

- Mejora la economía al bajar la inflación a un dígito
- Baja del dólar y por ende se presenta una reducción del déficit fiscal
- Reduce en 32% la mortalidad infantil
- Aumenta del turismo
- Baja el índice de deforestación al 70% (un problema reciente por incendios forestales causados con intención)
- Garantiza pensión a madres comunitarias
- Provee de agua potable a zonas de histórico abandono
- Titula tierras a campesinos y colectivos víctimas del conflicto



- Dirige recursos de la SAE sin testafierros entregados a organizaciones campesinas
- Subsidia la importación de agroquímicos, lo que se expresa en bajas en precio de alimentos.
- Se firma acuerdo de ESCAZÚ
- Cuadruplica presupuesto para agricultura, activando el agro y fortaleciendo la soberanía alimentaria
- Aumenta el presupuesto de educación en \$20 billones. Universaliza la matrícula cero
- Restablece diálogos en procesos de paz con ELN, Disidencias FARC y otros actores armados
- Promueve respeto a iglesias y medios de comunicación
- Colombia avanza como líder en agenda mundial de transición energética
- Crea el ministerio de la igualdad
- Restablece relaciones comerciales con Venezuela
- Logra que Colombia sea sede de la próxima Cumbre sobre cambio climático y diversidad COP16 en el mes de octubre de 2024 en la ciudad de Cali; como reconocimiento del gobierno nacional en el tema medioambiental en el escenario mundial.

Entre otros múltiples logros que permiten avanzar hacia la materialización de la paz con justicia económica, política y social. Esto nos muestra un nuevo gobierno, que se abre paso en medio de dificultades, pero avanza mirando necesidades básicas de la gente. Parece ser que la estrategia del gobierno es satisfacer las necesidades de los estratos bajos de la población, con la clase trabajadora donde está concentrada la mayor población del país y seguir accionando políticas que favorezcan las condiciones de cambios políticos para el futuro de la población.



Sistema capitalista y modelo de acumulación en Colombia: elementos históricos del despojo y la explotación

El capitalismo es un modo de producción basado en la explotación de la clase trabajadora por parte de la clase dominante, la burguesía. Esta explotación se produce a través de la apropiación privada de los medios de producción por parte de la burguesía, lo que les permite obtener ganancias a partir del trabajo de los demás. En ello, el capitalista posee como propiedad privada los *Medios de producción*, que son los recursos y herramientas necesarios para producir bienes y servicios, es el caso de los grandes conglomerados económicos, el sector financiero, transnacional o inmobiliario, que se vale de la





Reunión Nacional de las Secretarías de Organización y Acción Sindical y de Género, Inclusión e Igualdad de

Fuerza de trabajo vendida como la única posesión de los trabajadores. En el capitalismo, la fuerza de trabajo, los recursos, la naturaleza y hasta la vida misma, todo se convierte en una mercancía que se compra y se vende en el mercado laboral.

Para lograr su acumulación de capital, el capitalista se apropia de la *Plusvalía* que es la diferencia entre el valor que crea el trabajador por medio de su fuerza de trabajo y el salario que recibe, la plusvalía es la fuente de la ganancia para la burguesía, pues se apropia del valor agregado a su materia prima; la base de este capital acumulado es el *Capital originario*, que habitualmente lo ha obtenido por el despojo, el robo y generalmente con violencia; así la *Explotación* se produce cuando la burguesía se apropia de la plusvalía generada por el trabajo de los trabajadores.

De tal forma, el capitalismo es un sistema explotador e injusto que genera desigualdad social, conduce a la alienación del trabajador, quien no tiene



control sobre su trabajo, ni sobre los productos que crea; se instauro como economía global con puntos de resistencia que impiden su avance como en el caso de Cuba, China o Vietnam; se vale de la *Fetichización de la mercancía* que, son las relaciones sociales detrás de las relaciones entre cosas, como si las mercancías tuvieran vida propia; su ciclo de explotación, mercantilización, consumo y acumulación es tendiente a mantener las sociedades en permanentes *Crisis económicas* debido a la sobreproducción, sobre acumulación de capital y la subcontratación. Si bien el capitalismo conserva factores comunes en su desarrollo, presenta diversas variaciones de acuerdo con el contexto histórico, geográfico y geopolítico de cada nación, de tal forma revisaremos brevemente su consolidación en Colombia:

LA CONFIGURACIÓN DEL CAPITALISMO EN COLOMBIA

El desarrollo del capitalismo en Colombia ha sido un proceso complejo y dinámico, marcado por diferentes etapas y actores que han determinado, en términos generales, un sistema de explotación, precario, dependiente y signado por la violencia, la delincuencia y el narcotráfico; pero ¿Cómo llegamos en la historia a este punto?; si bien algunos autores debaten la existencia de relaciones capitalistas precolombinas, es innegable que las sociedades indígenas tenían sistemas de intercambio y producción complejos. La organización social, la agricultura, la artesanía y el comercio a larga distancia, evidencian una incipiente economía de mercado, lo que no se constituye como tal en un modelo de acumulación con fines específicos de explotación; sin embargo, la llegada de los españoles en el siglo XVI impuso un sistema colonial, basado en la explotación de recursos y mano de obra indígena. La encomienda, la mita y el trabajo forzado, sentaron las bases para una economía extractiva y mercantilista. La producción de oro, tabaco y otros productos agrícolas se destinaba al mercado europeo, generando una dinámica capitalista incipiente.

Tras la independencia en 1819, Colombia experimentó un período de transición económica. La abolición de la esclavitud y la secularización de las tie-



rras, generaron cambios en la estructura social y productiva. El auge del café a finales del siglo XIX marcó un punto de inflexión, impulsando la inversión y por ende injerencia extranjera, el desarrollo de infraestructura pensada en los intereses imperialistas y la formación de una clase burguesa. A lo largo del siglo XX, el capitalismo colombiano se consolidó con la expansión de la industria, el crecimiento del sector financiero y la intervención estatal en la economía. La creación de instituciones como el Banco de la República y la Caja Agraria, así como la implementación de políticas proteccionistas, fomentaron el desarrollo industrial y la diversificación económica, dando más fuerza y vitalidad a una clase burguesa y mayor precariedad y pobreza al proletariado.

Desde finales del siglo XX y principios del XXI, el capitalismo colombiano se ha visto influenciado por la globalización, la apertura económica y la implementación del Neoliberalismo como modelo de acumulación. La desindustrialización, la flexibilización laboral y la apertura comercial, han generado cambios en la estructura económica y social del país, precarizando aún más las condiciones de vida del pueblo colombiano, en lo que cobra gran relevancia, el papel de *Los movimientos sociales y populares*, pues las luchas por mejores condiciones laborales, justicia social y protección del medio ambiente, han incidido en la configuración del sistema económico y en la limitación de algunas políticas retardatarias contra el pueblo.

Es importante destacar algunos aspectos específicos del capitalismo colombiano:

- La concentración de la tierra: La propiedad de la tierra ha estado históricamente concentrada en una pequeña élite, lo que ha generado desigualdad y pobreza rural.
- El papel del narcotráfico: El narcotráfico ha tenido un impacto significativo en la economía colombiana, permeando diferentes sectores y generando violencia e ilegalidad.
- La dependencia de las materias primas: La economía colombiana





sigue dependiendo en gran medida de la exportación de materias primas, lo que la hace vulnerable a las fluctuaciones del mercado internacional.

Si bien el sistema económico capitalista para consolidarse se ha aferrado a las lógicas mismas que determinan las relaciones de producción en el marco de la economía, la política, los aparatos del Estado, la Estructura y Superestructura de nuestro país, su tendencia a la crisis le obliga modificar el modelo de acumulación, es así que se consolida el *Modelo Neoliberal*, como mecanismo de protección y proyección del sistema capitalista.

LA MATERIALIZACIÓN DEL NEOLIBERALISMO EN COLOMBIA

El neoliberalismo es una corriente ideológica y económica que se caracteriza por promover la libre competencia, la desregulación del mercado, la reducción del tamaño del Estado y la primacía de los intereses del sector privado en la economía. Surgió como una reacción a las políticas económicas keynesianas y de intervención estatal predominantes en la primera mitad del siglo XX. El término "neoliberalismo" comenzó a utilizarse en la década de 1930, pero no fue hasta la década de 1970 cuando adquirió prominencia, especialmente con la crisis económica que afectó a varios países occidentales. En este contexto, economistas como Friedrich Hayek y Milton Friedman, desarrollaron y popularizaron ideas neoliberales que cuestionaban el papel



del Estado en la economía y abogaban por una mayor “libertad” económica y menos intervención gubernamental en favor de la propiedad privada y la súper-acumulación.

El neoliberalismo ganó influencia a nivel mundial a partir de la década de 1980, cuando líderes políticos como Ronald Reagan en Estados Unidos y Margaret Thatcher en el Reino Unido, implementaron políticas económicas neoliberales, como la privatización de empresas estatales, la desregulación financiera y laboral, y la reducción de impuestos. Estas políticas se basaban en la creencia de que el libre mercado era el mejor mecanismo para asignar recursos de manera eficiente y estimular el crecimiento económico para la clase capitalista, aunque ello fuera en detrimento de la garantía de derechos para el pueblo. Se extendió a nivel internacional a través de instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, que promovieron programas de ajuste estructural en países en desarrollo, los cuales implicaban la adopción de políticas neoliberales a cambio de “asistencia financiera”, es el caso de dependencia de Colombia que luego de asumir billonarias deudas, se ve sometido a la implementación de tales medidas.

El neoliberalismo se materializó en Colombia a través de una serie de reformas económicas y políticas implementadas principalmente a partir de la década de 1990. Estas reformas fueron impulsadas por gobiernos sucesivos, tanto de orientación conservadora como liberal, con el objetivo de “liberalizar la economía” arrasando con la producción nacional, fomentar la inversión extranjera, priorizando tratados de libre comercio y exenciones tributarias en desmedro de la industria nacional y promoviendo la competitividad internacional a favor de los monopolios y multinacionales. Algunas de las formas en que se manifestó el neoliberalismo en Colombia incluyen:

1. Apertura económica: Uno de los pilares del neoliberalismo en Colombia fue la apertura económica, que implicó la reducción de aranceles y barreras comerciales para fomentar el libre comercio y la integración de la economía colombiana en la economía global. Esto llevó a una destrucción



de la industria nacional.

2. Privatizaciones: En línea con las políticas neoliberales, se llevaron a cabo procesos de privatización de empresas estatales en sectores como la energía, las telecomunicaciones y la infraestructura. Estas privatizaciones buscaban en teoría “aumentar la eficiencia y la competitividad” al permitir la participación del sector privado en la prestación de servicios anteriormente a cargo del Estado. Es decir, poner en manos de lo privado, las obligaciones Estatales, favoreciendo la acumulación en unos pocos y eliminando derechos para convertirlos en servicios. Para esto se vale del desprestigio y la deslegitimación permanente de lo público en todos los campos.

3. Desregulación: Se implementaron medidas para reducir la regulación estatal en áreas como el mercado laboral (para favorecer la precarización), la inversión extranjera y la actividad empresarial en general. Esto incluyó la flexibilización de las leyes laborales y la eliminación de restricciones a la inversión extranjera.

4. Políticas fiscales y monetarias: Se adoptaron políticas fiscales y monetarias orientadas a garantizar el pago de la exorbitante deuda externa, como la reducción del déficit fiscal, la contención de la inflación y la implementación de políticas monetarias conservadoras. Estas medidas estaban en línea con las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, que abogaban por la disciplina fiscal, lo que implicó la reducción de garantías propias del Estado de bienestar.

5. Flexibilización laboral: Se promovieron reformas laborales destinadas a flexibilizar el mercado laboral, facilitando la contratación y despido de trabajadores, así como la creación de empleo temporal y a tiempo parcial, hoy particularmente, se han destruido las relaciones laborales para impedir la garantía de derechos laborales y prestacionales. Esto llevó a una mayor precarización del empleo y a la erosión de los derechos laborales.

Estas medidas impulsadas por el Consenso de Washington y organismos in-



ternacionales, generaron desafíos en términos de desigualdad, exclusión social y vulnerabilidad laboral; algunos hitos clave en la implementación del Neoliberalismo en Colombia son: la Apertura económica (1990) con el Gobierno de César Gaviria, con medidas como la reducción de aranceles, la eliminación de restricciones a la inversión extranjera y la apertura del mercado financiero. La Reforma laboral (1990) y posteriores que promovieron la flexibilización del mercado laboral, la reducción de garantías, la eliminación de la indexación salarial y la promoción de contratos basura aunado a la Reforma pensional (1993) que creó el sistema de pensiones privadas, implementando un sistema de pensiones de capitalización individual, en el que los trabajadores administran sus propios ahorros pensionales, aumentó la edad y semanas laboradas, so pena de reducir la carga fiscal del Estado y no lograr en la mayoría de los casos, una pensión; Reforma financiera (1991) que promovió la privatización de la banca, dejando gran parte del poder económico en el sector privado, favoreciendo el sector financiero y la inversión privada, así como la privatización de bancos estatales. La Reforma a la salud (1993) que creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), implementando un sistema de salud mixto, con participación pública y privada, en la que la salud pasa a ser un servicio, dejando de ser un derecho, en el que solo quien tenga capacidad de pago podrá acceder al sistema, eliminando garantías laborales para los y las trabajadoras de la salud.

Como efectos en la implementación del modelo Neoliberal podemos referenciar:

- Aumento de la desigualdad: El crecimiento económico no se distribuyó equitativamente, lo que generó un aumento de la desigualdad social.
- Desempleo: El desempleo se mantuvo elevado a pesar de las reformas.
- Debilitamiento del Estado: La reducción del papel del Estado en la economía generó un debilitamiento de las instituciones públicas.
- Problemas sociales: El Neoliberalismo ha sido criticado por generar problemas sociales como la exclusión social, la informalidad laboral y la degradación ambiental.
- Violencia como mecanismo para legitimar las medidas económicas y



la elección de gobiernos en favor de las elites burguesas y mafiosas de nuestro país

- Eliminación de derechos en todo los ámbitos de la sociedad
- Destrucción de la industria nacional.

El Neoliberalismo en Colombia ha sido objeto de un intenso debate. Sus defensores argumentan que ha contribuido al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza; sin embargo, la realidad sobrepasa tales debates, pues sin duda, este modelo ha generado desigualdad, desempleo, eliminación de derechos, ha profundizado las causas estructurales que dieron origen al conflicto armado en Colombia, ha dado fuerza a la concentración de la riqueza, la degradación ambiental y la erosión de los derechos laborales y sociales.

EL QUEHACER

El magisterio y sus organizaciones tienen una gran oportunidad de organización que permite llegar a todo el país y con ello lograr promover alternativas para superar el capitalismo explotador y su modelo de acumulación Neoliberal, sin duda es un desafío complejo que requiere cambios profundos en las estructuras económicas, sociales y políticas, unidad para fortalecer la lucha, conciencia de clase, conciencia en sí y conciencia para sí, logrando visibilizar las contradicciones de clase, las injusticias y desigualdades inherentes al sistema, y requiere promover estrategias como: la educación sobre alternativas económicas y sociales, ya que estas pueden ayudar a las personas a comprender las raíces del problema y a considerar soluciones alternativas.

La Organización y movilización, de movimientos sociales y sindicatos es una herramienta poderosa para exigir cambios sistémicos, lo hemos evidenciado, pues el único gobierno progresista de la vida republicana en Colombia se ha forjado en la lucha y es en ella que debe defenderse para lograr las reformas estructurales y políticas más justas y equitativas, que permitan recuperar



derechos para el pueblo. Es preciso promover *Reformas económicas y políticas* que limiten el poder de las grandes corporaciones y redistribuyan la riqueza de manera más equitativa.

Esto podría incluir políticas como impuestos progresivos sobre la riqueza y los ingresos, regulación financiera más estricta y garantías de derechos laborales. Implementar *Economía social y solidaria*, basada en la cooperación, la equidad y la participación democrática en la toma de decisiones económicas, puede ofrecer alternativas al modelo capitalista tradicional.

Adicionalmente, podría incluir cooperativas de trabajo, empresas sociales y otras formas de propiedad colectiva. *Transición hacia modelos sostenibles* centrados en las necesidades humanas y ambientales, en lugar de en la maximización del beneficio, es crucial. Esto implica invertir en energías renovables, agricultura sostenible y tecnologías limpias, así como desincentivar las industrias altamente contaminantes. *Descentralización del poder*, favoreciendo estructuras más democráticas y participativas a nivel local y comunitario, puede ayudar a contrarrestar la concentración de poder en manos de unas pocas élites. *Solidaridad internacional*, reconociendo que el capitalismo es un sistema global, la solidaridad y la colaboración entre movimientos y países pueden ser clave para abordar sus impactos y buscar alternativas más justas a nivel global.

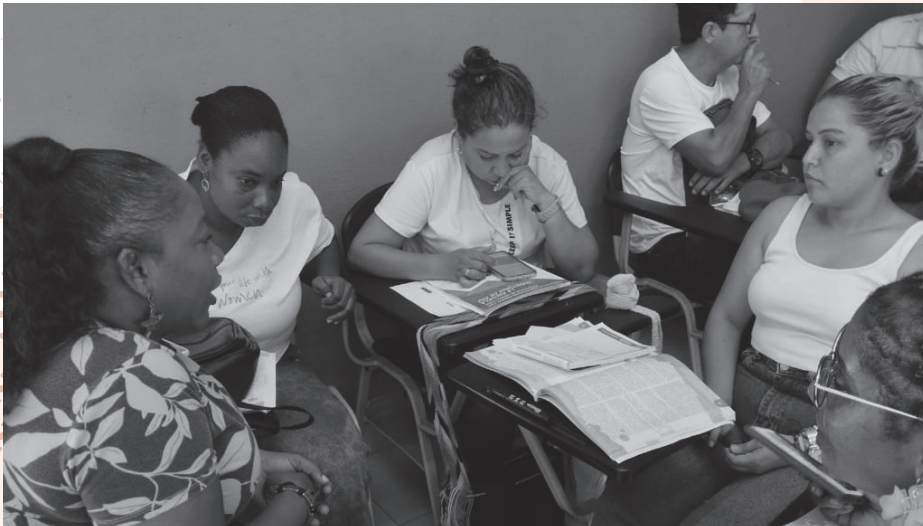
Es importante reconocer que superar el capitalismo explotador requerirá tiempo, esfuerzo y compromiso a largo plazo. No hay una solución única o rápida, pero trabajar hacia un cambio progresivo y sistémico puede sentar las bases para una sociedad más justa y equitativa; por ahora nos queda contrarrestar su modelo de acumulación Neoliberal que a continuación expondremos.

La eliminación de la jornada única diurna y la implementación de jornadas múltiples (mañana, tarde y noche) se promocionaron engañosamente como una estrategia vanguardista.



Colombia, ¿culpable o ingenua frente a la apertura económica?

El comercio internacional y por ende las políticas mercantiles de los países oscilan entre dos enfoques: los modelos proteccionista y aperturista. El proteccionismo se basa en la defensa de la economía de un Estado frente a la presunta amenaza que le supondría la importación de productos y bienes de otras economías que son competencia directa, para ello, encarecen, limitan o prohíben la entrada de productos extranjeros por medio de aranceles, cuotas de aportación, derecho de aduanas y créditos a la exportación (Smith, 2006). El aperturismo (apertura comercial, libre cambio o total libertad para intercambiar), por su parte, es un proceso mediante el cual los países que practican el proteccionismo económico abren sus fronteras al comercio internacional y a la inversión extranjera, cobrando bajos aranceles, disminuyendo las trabas en aduana y, en general, favoreciendo la expansión



de las relaciones comerciales, los intercambios y las actitudes tendientes a la globalización de la economía mundial (Arthur Andersen, 1999).



Este proceso de modernización y liberación comercial, entendido desde 1850 por sus autores como una herramienta que busca el desarrollo y progreso de los países, ¿puede ser hoy una utopía, una sublimación o un proceso efectivo y operativo? La realidad ha demostrado más desventajas que aciertos en su implementación, pues en la gran mayoría de países principalmente Latinoamericanos, los pasos lógicos para su puesta en marcha fueron evadidos, afectándose las ventas de los productores locales por la sobreoferta en los productos extranjeros, lo que ha generado y aumentado el desempleo en algunos sectores productivos.

Colombia, por supuesto no ha sido ajena a estas iniciativas y el 20 de febrero de 1990 bajo el gobierno de Cesar Gaviria Trujillo y la expedición de la Constitución Política, dejó de ser un país proteccionista, que logró un desarrollo industrial al aplicar el modelo de la CEPAL de sustitución de importaciones, para entrar en el auge del esquema de apertura económica, cuyo principio es la libertad de acción *laisser-faire*, para ello creó el Ministerio, Banco y Consejo Superior de Comercio Exterior, instituciones que tienen la función de promoción, control y financiación del intercambio internacional. (Banco de la República, página web, 2004).

Ahora, ¿estaba realmente preparado el país para enfrentar este cambio? Es Colombia, ¿culpable o ingenua frente a la apertura económica desarrollada? O ¿solo aplicamos un proteccionismo que no protege y una apertura que solo está abierta a la importación? Al igual que el escenario evidenciado en Latinoamérica, Colombia olvidó que todo cambio requiere de una gra-



dualidad que permita transición, asimilación, adaptación y al ser la apertura económica decretada por el Ejecutivo, su efecto fue inmediato, lo que no permitió que las empresas establecidas en el país desarrollaran una adecuada reconversión industrial para enfrentar la competencia internacional, además no se hizo un verdadero proceso de selectividad, para elegir productos exportables al mercado global por ser competitivos o de contribución a la transformación local, regional y tampoco contempló la reciprocidad como razón obvia de correspondencia y beneficio mutuo.

De igual manera, nuestro país, tuvo que obedecer las reglas impuestas por el Consenso de Washington, las recomendaciones realizadas por parte de las potentes corporaciones financieras, mineras, tecnológicas y comercializadoras del poder económico de países como: Estados Unidos, Canadá, Europa, desde el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Banco Interamericano de Desarrollo y el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos (Stiglitz, 2002, p. 45).

Estas recomendaciones que van direccionadas hacia el proceso de apertura económica, establecen entre otras cosas: *usar la tasa de cambio como instrumento básico de regulación del intercambio, reemplazar las licencias de importación por mecanismos más flexibles de gravámenes arancelarios, eliminar los subsidios a las exportaciones, implementar una política fiscal sana con bajos niveles de déficit, canalizar los recursos financieros de forma prioritaria hacia la inversión privada, eliminar las protecciones efectivas, excesivas y orientarse hacia una política de liberación comercial.*

Esta transición de economía proteccionista, basada en el modelo de sustitución de importaciones, que funcionó hasta finales de los años ochenta donde la protección y el fomento público lograron un interesante desarrollo industrial, contrastó con las políticas implementadas para la consecución de estos propósitos, entre los que estaban: introducir un modelo de economía abierta reduciendo aranceles, estabilizar la economía con ajustes fiscales y monetarios, realizar reformas en todos los mercados, incluido el laboral, tendientes a hacer atractiva la inversión extranjera e inserir políticas de competi-



tividad para la reconversión industrial.

Los efectos negativos sobre la economía no se hicieron esperar, especialmente para la industria nacional, el sector agrícola y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, cuya decadencia fue más notoria con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio-TLC, pues se valora que las importaciones desde Estados Unidos han afectado el crecimiento del Producto Interno Bruto-PIB, ya que los altos costos de los insumos, influyen para que los productores locales prefieran volverse importadores, afectando las cifras de producción, empleo industrial-agrícola y de manufactura.

Vale la pena recordar que, el TLC entre Estados Unidos y Colombia y la apertura económica en general, han arrojado un déficit comercial de más de 82.056 millones de dólares FOB (*Free onboard*-valor de la mercancía puesta a bordo de un transporte marítimo), gracias a ello el país sufre un deterioro sistémico de los términos de intercambio, es decir, se ha tenido que exportar más volúmenes de mercancía que compensen la caída de precios, en tanto que se ha tenido que pagar más por los productos manufacturados importados desde ese país.

Por su parte, el desmonte de las tarifas arancelarias para equilibrar los precios de las mercancías, ha provocado una caída en el precio de los bienes importados; de esta manera los bienes importados finales e intermedios han desplazado la producción nacional, creando un déficit en la balanza comercial colombiana de manera consecutiva, poniendo en aprietos al país, con el agravante que las autoridades competentes no prestan la atención debida a este hecho tan delicado para la estabilidad financiera nacional.

Lo que hace pensar que los objetivos de promover y diversificar la economía nacional no se han cumplido, ya que la entrada de capitales presentada en la mayor parte del proceso de apertura como producto de las inversiones extranjeras, especialmente en el sector de hidrocarburos y actividades mineras, ha llevado a la revaluación de la moneda y consecuentemente a un aumento





de las importaciones y disminución de las exportaciones; siendo grandes perdedores la agricultura, industria manufacturera, comercio y los ganadores la minería, finanzas, construcción, transporte, comunicaciones y servicios del gobierno.

Otro de los mayores afectados con el desarrollo de la apertura ha sido, sin lugar a dudas, el Estado, su tamaño en la economía y sus finanzas públicas, pues para compensar la reducción en el aporte de la renta y complementarios, realiza constantemente reformas tributarias para aumentar los ingresos vía impuestos indirectos, especialmente el IVA.

Situación que empeoró con la pandemia generada por el Covid-19 y la guerra entre Rusia y Ucrania, aumentando el déficit comercial, fiscal, inflación y deuda pública. Estos indicadores dejan entrever la fuerte dependencia del país con la importación de materias primas, insumos para su crecimiento y desarrollo económico. Además, la desventaja competitiva como resultado de la inflación, tratados comerciales y la deuda pública juegan un rol fundamental en la desmejora de las condiciones de vida de la población (CEPAL, 2022; FEDEA 2022); por otro lado, sabiendo que Colombia es uno de los países más desiguales del mundo, las condiciones actuales favorecen la ampliación de estas brechas (Galvis-Aponte et al., 2022), las cuales no han sido cerradas mediante las políticas de Estado implementadas.

Simultáneamente, la política económica de apertura ha requerido de reformas estructurales en el mercado laboral y en los sistemas de seguridad social. En 1990, durante el gobierno del expresidente César Gaviria se dictó la Ley 50 que dispuso el establecimiento de normas para la liberación del mercado laboral y en 1993, se promulgó la Ley de seguridad social que permitía la creación



de fondos privados. Estas reformas fueron complementadas con el Decreto 789 de 2002 en la administración del expresidente Álvaro Uribe que llevó a modificaciones en el régimen pensional público, elevando tanto las semanas de cotización como los años y disminuyendo prestaciones como la mesada catorce.

No obstante, en la justificación de estas reformas se acotaba la difícil situación presente y futura del sistema de protección social. La verdad es que sus aplicaciones hacen parte de las recomendaciones de los organismos internacionales que terminan por no ser otra cosa que, imposiciones para mejorar el estado de las finanzas públicas, bajo la premisa y objetivo de realizar una política fiscal sana y equilibrada que finalmente desmejora el papel del Estado como garante del desarrollo social.

Con este panorama, ya van 34 años de implementación de modelos neoliberales de globalización en los que está demostrado que la apertura económica no ha logrado los resultados prometidos, aunque sí se ocasionó un aumento sustancial en las exportaciones no tradicionales o de productos primarios como: petróleo, carbón, café y perlas preciosas, las ventas no tradicionales especialmente las industriales no solo siguen siendo bajas, sino que han disminuido por la revaluación del peso y la falta de una política clara de diversificación exportadora competitiva para este mundo globalizado, lo que lleva a inferir, que Colombia está asistiendo a una verdadera desindustrialización.

Esto obliga a repensar cambios urgentes sobre el papel del Estado colombiano, rol en el que cobre protagonismo para la consecución de soluciones, con mayor intervención en el fortalecimiento y creación de empresas estatales que estratégicamente sirvan de apoyo para desarrollar los sectores más afectados como la industria y el agro, garantizando precios de sustentación, retomando la banca de fomento, robusteciendo el sistema de comunicaciones e información, transporte, energético; todo esto para proteger la seguridad alimentaria, energética, de información, industrialización, desarrollo tecnológico y científico del país.



Política educativa en Colombia en el marco de modelo neoliberal

ANTECEDENTES

A finales de los años sesenta, el gobierno de aquel entonces decidió, primero de manera experimental y posteriormente como política general, emprender una reforma del sistema educativo. El objetivo era lograr una cobertura educativa total. Sin embargo, esta meta se planteó sin el respaldo de la asignación presupuestaria necesaria para su adecuada implementación. La denominada "reforma educativa", presentada bajo la falsa apariencia de avance, encubrió en realidad una grave negligencia por parte de las autoridades gubernamentales de aquel momento.

Esta medida, lejos de ser una estrategia bien planificada, reveló una falta de compromiso con la inversión en educación. Triplicar la utilización de las infraestructuras ya existentes y aumentar el número de plazas escolares disponibles sin una inversión correspondiente en infraestructura, construcción de nuevos colegios, o mejora del equipamiento existente, fue una maniobra que dejó en evidencia la falta de visión y responsabilidad.

Cincuenta años después, el desafío de lograr una cobertura educativa total aún persiste. Las políticas neoliberales han enfocado esfuerzos en aumentar la carga laboral de docentes y directivos docentes, reducir la planta de personal, disminuir los salarios reales, aumentar impuestos y contribuciones al sistema de seguridad social, y deteriorar el régimen de pensiones y prestaciones.



LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

La promulgación de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) marcó un hito significativo en la historia educativa de Colombia, al establecer un marco normativo esencial para la garantía del derecho humano a la educación. Este instrumento legislativo consolidó la libertad de cátedra y la autonomía escolar como dos pilares fundamentales de la democracia en el ámbito educativo del país.

Además, reafirmó el compromiso del Estado con el financiamiento adecuado de la educación, subrayando su responsabilidad ineludible de asegurar los recursos necesarios para el buen funcionamiento del sistema educativo.

LA CONTRARREFORMA: NEOLIBERALISMO Y EDUCACIÓN

La denominada “contrarreforma” educativa ha ido diluyendo el logro histórico conseguido por el magisterio con la Ley General de Educación, en un contexto donde la globalización y el ascenso del neoliberalismo han marcado la pauta.

Los gobiernos sucesivos, influenciados por estas corrientes, han intentado restringir la autonomía de las instituciones escolares y encaminar el sistema educativo a favorecer los intereses económicos y políticos específicos.

Estas políticas educativas impulsadas por los gobiernos han seguido fielmente los lineamientos neoliberales del Consenso de Washington, convirtiéndose en la columna vertebral de las reformas educativas en gran parte de América Latina, y Colombia no ha sido la excepción.

Este enfoque neoliberal ha favorecido la estandarización educativa, llevando a una homogeneización tanto en contenidos como en métodos pedagógicos, y dictando los currículos desde esferas gubernamentales y organismos internacionales.

RECORTE A LAS TRANSFERENCIAS

El recorte a las transferencias para educación ha sido el resultado de acatar



las “recomendaciones” emanadas de organismos financieros internacionales, tales como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), todos actuando bajo la influencia de Estados Unidos.

En 2001, el magisterio sufrió una profunda derrota con la aprobación del recorte a las transferencias. Como resultado, se expidió la Ley 715, nefasta para la educación pública y los derechos del magisterio.

Se generalizó la municipalización y se amplió el camino de la privatización. Poco después, el Decreto 1278 de 2002 infligió otro duro golpe, pues arrasó con la estabilidad laboral conquistada en 1979 con el 2277 e impuso a los nuevos docentes un escalafón casi imposible de transitar. Además, la situación se hizo más grave, pues los nuevos docentes fueron incluidos por la Ley 812 de 2003 en el régimen de pensiones de la Ley 100.

Esta política barrió con la autonomía escolar conquistada en la Ley 115 de 1994 y desconoció los objetivos de la educación trazados por esta norma, sustituyendo la educación dirigida a la enseñanza de los conocimientos más avanzados de la humanidad por una educación basada en tres o cuatro competencias, evaluada con estándares nacionales e internacionales que guardan estrecha relación con las necesidades de mano de obra barata de los monopolios que se lucran de los TLC.

En el 2007, como resultado del nuevo recorte a las transferencias, fue eliminado el Preescolar atendido por el Estado para entregarlo a las alianzas público-privadas, en la llamada Atención Integral a la Primera Infancia.

Adicionalmente, se impuso un currículo básico en los colegios con baja evaluación, que podía ser ampliado a todas las instituciones educativas; se establecieron los recursos de gratuidad y calidad, como preludeo para hacer uso de lo que el gobierno central gira a las entidades territoriales a través del SGP. También, se impusieron nuevos criterios para la jornada escolar,





dirigidos a aumentar la permanencia de los docentes en los centros educativos y a continuar el sistema de colegios por concesión, los bancos de oferentes, los convenios y becas estatales en colegios privados, como ejes de la privatización.

OTRAS POLÍTICAS DERIVADAS DEL RECORTE A LAS TRANSFERENCIAS

Hacinamiento y reducción en el personal docente: Los decretos 3020 y 1850 de 2002 contribuyeron al hacinamiento en las aulas y a una notable reducción en el personal docente, socavando la calidad educativa de los estudiantes, así como la salud física y mental de los maestros, quienes enfrentan una carga laboral excesiva.

Los colegios en concesión: Las alianzas público-privadas (APP) promovidas bajo esta política han llevado a una precarización del trabajo docente, afec-



tando tanto la estabilidad, como la calidad de la educación. En los colegios en concesión, las condiciones laborales para los maestros son notablemente inferiores a las del sector público, con jornadas laborales más largas y salarios más bajos.

La tercerización laboral: La flexibilización de las condiciones laborales de los docentes, promovida por la corriente neoliberal, ha llevado a una precarización alarmante.

La implementación de la “jornada única” sin el debido aumento en infraestructura y ajuste salarial, así como la promoción de la “jornada extendida”, han favorecido la eficiencia administrativa en detrimento de las condiciones de trabajo de los profesores y la calidad educativa.

El estatuto 1278: El recorte presupuestal llevó a la promulgación del Decreto 1278 de 2002, el cual impuso mayores limitaciones a las garantías laborales de los educadores en el país, exacerbando las dificultades ya existentes en el sector.

La libertad de cátedra en la era neoliberal: En Colombia, aunque la Ley General de Educación consagra tanto la libertad de cátedra como la autonomía institucional, las políticas gubernamentales han tendido hacia la imposición de competencias y estándares nacionales, perfilando un currículo único, obligatorio y uniforme.

ESTÁNDARES VS CALIDAD Y DEMOCRACIA

La estandarización, que permea todos los aspectos de la sociedad contemporánea, responde a la lógica del neoliberalismo y de la política de globalización. Las reformas implementadas en las últimas décadas en América Latina han buscado uniformar una amplia gama de ámbitos, desde los judiciales y procesales, pasando por los constitucionales, administrativos y de ordenamiento territorial, hasta aspectos tributarios y de propiedad intelectual.



Este último aspecto es particularmente crítico, ya que facilita la explotación y el monopolio a través de marcas y patentes, alineándose con los intereses de las multinacionales.

En el terreno educativo, este fenómeno se ha manifestado en un cambio de enfoque desde los contenidos académicos tradicionales hacia los logros y competencias específicas. Este giro, inspirado por el constructivismo, ha evolucionado desde la concentración en los contenidos durante los años sesenta, pasando por los logros en los noventa, hasta llegar a los estándares en el presente milenio.

La intención detrás de este cambio no es fortalecer el fundamento y alcance del conocimiento, sino más bien enfocarse en el desarrollo de habilidades específicas, relegando el conocimiento puro a un segundo plano en favor de competencias que se definen como “saber hacer en contexto”.

Defensa de la libertad de cátedra, la autonomía institucional y la adecuada financiación de cara a la Ley Estatutaria

En este contexto de globalización y recolonización educativa, la preservación de la autonomía y la libertad de cátedra se erige como un bastión contra la homogeneización del conocimiento y la mercantilización de la educación.

También es clave que se garantice la financiación adecuada de la educación pública para lo cual se debe avanzar en la reforma constitucional al Sistema General de Participaciones.

La defensa del régimen especial de salud y pensiones del magisterio (FO-MAG) debe seguir en primer orden de importancia.

La lucha por una educación que respete la diversidad cultural, promueva el pensamiento crítico y responda a las necesidades de desarrollo autónomo y soberano del país es más relevante que nunca en la era de la globalización.



Propuesta metodológica para la realización de módulo de economía política - ABC

1. Saludo y presentación de los expositores y participantes (10 minutos)

2. Exposición magistral del módulo

- Tiempo: 20 minutos
 - Recursos: video Beam, computador, cableado y micrófono.
 - Descripción: Los expositores darán a conocer los objetivos del módulo, su estructura y un resumen del contenido que encontrarán.
-

3. Actividad Rompe hielo (opcional)

- Tiempo: De 5 a 8 minutos.
- Recursos: micrófono.
- Descripción: El ejercicio consiste en invitar a los participantes a ponerse de pie y formar grupos de acuerdo con una historia adaptada al entorno y lugar. Por ejemplo, se les narra que están viajando en un medio de transporte (camión, barco, chalupa, tren) hacia un destino común. Durante el viaje, ocurre un problema que requiere que se agrupen en equipos de un número específico de personas (por ejemplo, grupos de cuatro) para salvar sus vidas. Los participantes deben formar los grupos rápidamente, tomándose de los brazos, siguiendo las instrucciones de la historia. Luego, se repite la historia modificando la causa del problema y



el número de personas necesarias en cada grupo. El objetivo del ejercicio es crear grupos equitativos, permitir que los participantes se conozcan entre sí y reconozcan ciertas habilidades en sus compañeros, preparándose para la siguiente etapa del taller.

4. Actividad grupal de rotación 6 x 6 x 10

- **Tiempo:** De 70 a 80 minutos.
- **Recursos:** 5 mesas, 10 medios pliegos de papel periódico, 10 hojas oficio, 10 marcadores y 1 micrófono.
- **Descripción:** Durante la sesión, los participantes se dividirán en seis grupos compuestos por seis personas cada uno, asignados a diferentes temáticas. Durante un periodo de 10 minutos, cada grupo se enfocará en su temática asignada. Durante los primeros 3 minutos, leerán la parte correspondiente del módulo, discutirán y analizarán los puntos relevantes por otros 3 minutos, y luego resumirá y escribirán los aspectos más importantes en el papel periódico proporcionado en cada mesa, indicando hasta dónde avanzaron en su comprensión. Una vez transcurridos los diez minutos, el moderador indicará el cambio de mesa, donde todos los grupos rotan hacia la siguiente temática y realizan la misma dinámica. Esto se repetirá hasta que todos los grupos hayan pasado por todas las temáticas propuestas, dando su voto de confianza en el trabajo de los demás participantes.
- Finalmente, cada grupo regresará a su mesa inicial y tendrá dos minutos para exponer la construcción colectiva realizada y los aspectos clave que discutieron y analizaron en relación con la temática asignada.

Distribución de las temáticas por mesas:

- Mesa 1. Resumen 2023 y Contexto Internacional: Coyuntura Económica y Política: Las perspectivas Económicas para el 2024
- Mesa 2. Colombia y sus Condiciones Políticas



- Mesa 3. Sistema Capitalista y Modelo de Acumulación En Colombia: Elementos Históricos Del Despojo y La Explotación Políticas
- Mesa 4. Sistema Capitalista y Modelo de Acumulación en Colombia: La materialización del Neoliberalismo en Colombia

Mesa 5. Colombia, ¿culpable o ingenua frente a la apertura económica?

Mesa 6. Política educativa en Colombia en el marco del modelo neoliberal

6. Evaluación del módulo: De acuerdo con instrumento en enlace

Bibliografía

El Capital de Karl Marx

Crítica de la economía política de Karl Marx

Neoliberalismo en Colombia: Contextos, complejidad y política pública

Estado, poder y neoliberalismo en Colombia: análisis sociológico a finales del siglo XX:
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/57629.pdf>

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). (2024). Crecimiento, deuda y clima: Reajuste de la arquitectura financiera mundial. New York: ONU.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU. (2023). Resumen Ejecutivo. New York: ONU.

Ero, C., & Atwood, R. (09 de 02 de 2024). 10 conflictos para tener en la mira en 2024. Obtenido de International Crisis Group: <https://www.crisisgroup.org/es/global/10-conflicts-watch-2024>

Fondo Monetario Internacional-FMI. (2024). Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial: La moderación de la inflación y el crecimiento firma desbrozan el terreno para un aterrizaje suave. FMI

Beltrán Mora, L. N., y Gómez Walteros, J. A. (2022). Economía pública colombiana:



treinta años después del proceso de apertura económica. *Administración & Desarrollo*, 52(2), 26-46. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol52n2.2>

Lozano, I., Bejarano, J., Zárate-Solano, H., González, A., Granger-Castaño, C., Hamann, F., ... y Toro-Córdoba, J. (2019). La política fiscal y la estabilización macroeconómica en Colombia. *Revista Ensayos Sobre Política Económica*, 90, pp. 4-60.

Ocampo, J., Arias, P. y Torres, J. (2018). La banca nacional de desarrollo en Colombia. Ensayos sobre política económica No 88. Banco de la República de Colombia.

Sader, E y Gentili, P. (Compiladores, 2003). Neoliberalismo: un balance provisorio, en *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*, Anderson, P 2ª. Ed. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Angulo, M. V. (12 de agosto de 2016). En el 2018 iniciará la entrega de los nuevos colegios prometidos por Peñalosa. *Caracol Radio*.

Colombia. (1991). Art. 44. Constitución Política de Colombia.

Banco Mundial. (febrero de 2008). Calidad de la educación en Colombia: Un análisis y algunas opciones para un programa de política. Instituto Colombiano Para la Evaluación de la Educación Superior -ICFES-. Recuperado de -ICFES-: file:///C:/Users/Mar%C3%ADa%20Camila/Downloads/Calidad%20educacion%20Colombia%20un%20análisis%20y%20algunas%20opciones%20para%20programa%20de%20politica.pdf

Cano Acosta, M. A. (18 de junio de 2014). Cinco estocadas neoliberales de las concesiones a la educación pública. *Tribuna Magisterial*. Recuperado de <http://tribunamagisterial.co/cinco-estocadas-neoliberales-de-las-concesiones-a-la-educacion-publica/>

Cano Acosta, M. A. (29 de abril de 2012). Mientras el "libre comercio" destruye, los trabajadores construyen. *Red Colombiana de Acción Frente al Libre Comercio*, Recalca.

Llinás, R. (mayo de 2008). El nivel de educación en Colombia es más bajo de lo que debería ser. Entrevista por la Organización de Estados Iberoamericanos -OEI-.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE-. (24 de noviembre de 2015). *Education at a Glance 2015*. Recuperado de <https://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-2015.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE-. (2014). *Nota País*. Recuperado de http://www.oecd.org/edu/Colombia_EAG2014_CountryNote_ESP.pdf

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe -PREAL-. (abril de 1998). Organización de Estados Iberoamericanos -OEI-. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/preal.htm>



MÓDULO 2. LABORAL ABC

La formación, cualificación y actualización político sindical de los maestros y maestras de Colombia como eje fundamental para continuar construyendo estrategias que permitan abrir caminos hacia la consecución de la paz con justicia social, aborda desde el módulo laboral básico ABC, temáticas como las conquistas de FECODE, el perfil del docente, el régimen laboral (Decretos 2277, 1278, 804 y 1345) y algunos aspectos de la propuesta del nuevo estatuto docente, con miras a dar continuidad del proyecto planteado en el 2023, para socializar con los nuevos líderes y las nuevas lideresas, aspectos fundamentales que generan la justa lucha por la defensa de la educación pública financiada y administrada por el estado, en el marco de la reivindicación de los derechos fundamentales y entre ellos los derechos laborales, de manera que se posicionen como representantes críticos y reflexivos con capacidad propositiva y de transformación acorde con los retos de un mundo en constante cambio.

En este sentido, a continuación se presenta:

1. CONQUISTAS DE FECODE

HISTORIA DE LA LUCHA SINDICAL DEL MAGISTERIO COLOMBIANO

La historia de la lucha sindical del magisterio colombiano durante más de 8 décadas por reivindicar los derechos,

Ha estado acompañada de prolongados paros masivos y movilizaciones, donde se ha evidenciado un magisterio aguerrido, comprometido y consciente de la responsabilidad histórica, dejando huella social por la vida, la educación pública y los derechos del magisterio, nada hubiera sido posible sin que la lucha fuera guiada por organizaciones con conciencia política, solidez, unidad y con objetivos claros, lo cual ha dejado resultados valiosos que es importante socializar y compartir con las bases.

ANTECEDENTES

- Creación de varios sindicatos departamentales: Sindimaestros, Edumag, Adih, Suteq, Ade, Adec.



- Reconocimiento de la Personería Jurídica de FECODE 1958.
- Gran Marcha del Hambre 24 de septiembre de 1966, desde Santa Marta, iniciando con 600 educadores y educadoras y llegando a Bogotá 88, el 21 de octubre con 55 mujeres y 33 hombres, para exigir el pago de salarios. Se destacan: Anita Fontanilla, Elvany Amaris de Martínez, Marina García de Elías, Juan Socarras y Rafael Hernández Pacheco, quien la dirigió en condición de vicepresidente de EDUMAG.
- PARO NACIONAL INDEFINIDO 1971, contra el Estatuto Docente que impulsó Luis Carlos Galán.
- Lucha por el pago oportuno de salarios en regiones. 1975 Expedición de la Ley 43, que crea los Fondos Educativos Regionales, responsable del pago de salarios.
- 1976 Paro Nacional contra el Gobierno del entonces Presidente Julio Cesar Turbay Ayala, se perdió la personería jurídica de FECODE.
- 1977 Paro Nacional contra el Estatuto Docente que quiso imponer Hernando Durán Dussán. PARO CÍVICO NACIONAL.
- Movilizaciones nacionales del magisterio para respaldar la Negociación del Estatuto Docente. En 1978, Ley facultades extraordinarias al Ministro para la negociación con FECODE.

I. EXPEDICIÓN Y APROPIACIÓN DEL STATUTO DOCENTE 1979 -1984.

- Se conquista el Estatuto Docente, Decreto Ley 2277 septiembre de 1979, fruto de la lucha del magisterio y la realización de 4 paros nacionales.
- El Estatuto Docente recoge Ejes fundamentales: Estabilidad Laboral,
- Régimen de Carrera Docente Especial, Profesionalización
- Régimen Disciplinario solo para docentes.
- No logra: Consagrar derechos de Negociación Colectiva, ni Derechos Políticos.
- Se da inicio al proceso de asimilación al Nuevo Escalafón, con muchos problemas.
- El Magisterio avanza en la comprensión de lo conquistado y lo defiende en la reglamentación.



II. FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES 1984 – 1990.

- Dispersión total de los Regímenes Prestacionales y retraso en su pago. Cajas Seccionales y Fondo Nacional del Ahorro.
- El servicio médico se prestaba a través de la Red Pública en cada entidad territorial.
- En 1985. Se plantea, en el XIII Congreso de FECODE realizado en Pasto, la importancia de analizar la situación de la mujer educadora y la perspectiva de su trabajo político y sindical.
- En 1986. Fundación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT, proceso en el cual FECODE juega un papel trascendental.
- Se sientan las bases del Modelo Neoliberal con Virgilio Barco y se concreta con Cesar Gaviria, con graves consecuencias para el pueblo colombiano.
- En Bogotá, durante el XIV Congreso, maestras de la ADE presentaron la propuesta de la creación de la Secretaría de la Mujer, con presupuesto propio; desafortunadamente, no fue aprobada, lo que no significó que las maestras dejaran de trabajar por lograr el objetivo.
- Se expide la Ley 29 de 1989, por la cual se municipaliza la educación, creando un verdadero caos, ante lo cual FECODE emprende una ofensiva confrontando y logrando su inaplicación.
- Creación de FONPREMAG, con presupuesto nacional y compromiso de pago de los pasivos prestacionales por parte de los departamentos, mediante la expedición de Ley 91 de 1989.
- Mantenimiento de los regímenes existentes, incluido el de los Nacionales y pérdida de la Pensión de Gracia para los nacionales y los vinculados a partir del 1 de enero de 1981. Régimen distinto (de empleado público nacional) para quienes ingresen a partir del 1º de enero de 1990.
- En 1991. Comienza a funcionar el Fondo.

III. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN 1991 -1994.

- FECODE enfrenta el Plan de Apertura Educativa, presentando un proyecto articulado al Congreso de la República, germen de la Ley General de Educación, que negoció con el Ministerio de Educación.
- En el XV Congreso realizado en Cartagena de 1992, se crea la Secretaría de la Mujer, luego de un amplio debate, pero no se le asignan funciones.
- Toma de Bogotá el 14 de octubre de 1992, para respaldar el proyecto.
- Paro Nacional Indefinido de mayo y junio de 1993, se expide la Ley 60, negociada con FECODE, por la cual se dictan normas 66 orgánicas sobre compe-



tencias y recursos; la Federación logra que en el Artículo 6° Parágrafo 1° se establezca, la inclusión de todos los docentes temporales, vinculados por contrato antes del 30 de junio de 1993 a las plantas de personal, siempre y cuando llenen los requisitos de la carrera docente.

- Unificación del Régimen Prestacional de remuneración y las escalas salariales de todos los docentes de los servicios educativos estatales. Defensa del Régimen Prestacional y de Fonpremag.
- La Ley General de Educación se constituyó en otra conquista del magisterio, lograda el 14 de diciembre de 1993, pero comenzó a aplicarse en 1994.
- Defensa de los Derechos del Magisterio.

IV. NEOLIBERALISMO VS. DERECHOS Y AUTONOMÍA ESCOLAR 1994 - 2000.

- Gobierno de Ernesto Samper, problemas internos y externos. Estímulos salariales relativos y Prima de Vacaciones.
- Debilitamiento del Movimiento Pedagógico, que impide la apropiación del contenido de la Ley General de Educación.
- Expedición del Decreto 1860 y el Decreto 230.
- Lucha Nacional contra el Plan de Desarrollo de Andrés Pastrana, que golpeaba el Régimen Prestacional y el derecho a la educación. Intentos de aplicar la Evaluación sanción, derrotado con la Desobediencia Civil.
- Imposición de estándares y competencias; escuela vista como empresa y derecho a la educación como un servicio.

V. REFORMAS ESTRUCTURALES ACTOS LEGISLATIVOS 2001 - 2012.

- Paro Nacional del Magisterio para impedir la aprobación del Acto Legislativo 01, con sanciones y consecuencias sobre salarios, prestaciones y privatización de la educación.
- Aprobación del Acto Legislativo 01 por la mayoría del Congreso, siendo Presidente de la República Andrés Pastrana y Ministro de Hacienda Juan Manuel Santos.
- En Santa Marta, durante el XVIII Congreso, mediado por el debate, se asignan funciones estatutarias específicas, a la Secretaría de la Mujer; se crea también la Escuela Sindical.
- FECODE entra en un periodo de resistencia, debilitada, por los golpes contra



1. CONQUISTAS DE FECODE

el magisterio. El Gobierno expide la Ley 715, que reglamenta el Acto Legislativo 01 y lo faculta para expedir un nuevo Estatuto Docente. Proliferación de las Órdenes de Prestación de Servicios OPS para la educación. FECODE confronta este tipo de contratación y se pasa al nombramiento en provisionalidad.

- Expedición del Decreto 1278, junio 19 de 2002, mal llamado Estatuto de la Profesionalización Docente y el Decreto 1283 sobre el Sistema de Inspección y Vigilancia. Reglamentación de la Ley 715, Decretos 3020 y 1850, entre otros.
- 2004. Encuentro Nacional de Educadoras en Paipa, Boyacá. "Por el Derecho a la Educación en la Diferencia".



- Se abre el Concurso para nuevas vinculaciones, con la oposición de FECODE. Ingreso de nuevos maestros regidos por el 1278.
- Aprobación de una nueva Reforma Constitucional. Acto Legislativo 04 de 2007; FECODE decide trabajar por la construcción del Sindicato Único de los Trabajadores de la Educación, en el marco de las conclusiones del Congreso de la CUT.
- 2007. Propuesta de FECODE sobre la conquista de un Estatuto Docente Único.
- 2009. 24 de marzo Conmemoración de los 50 años de FECODE. Lucha Nacional de maestras y maestros, por defender el Régimen pensional, consagrado en las leyes 91 de 1989 y 812 de 2003.
- Decreto 2355 del 24 de junio de 2009, Contratación de la Educación con entidades públicas, privadas y confesiones religiosas. Mayo de 2009. II Encuentro Nacional de Educadoras en Neiva, Huila. "Estatuto Docente con enfoque de Género".
- Concepto favorable del Consejo de Estado, septiembre de 2009, sobre la vigencia del Régimen Especial, después del 31 de julio de 2010.

VI REACTIVACIÓN DE PAROS NACIONALES 2013 EN ADELANTE.





- En el primer semestre de 2013, el Comité Ejecutivo logra negociar la PRIMA DE SERVICIOS para todo el magisterio, realizando grandes movilizaciones, derecho que se hizo efectivo a partir de 2014, con el pago de 7 días y 15 días a partir del 2015.
- Viene una nueva negociación de Pliego de Peticiones, acompañada de paros en septiembre de 2013 y mayo de 2014, lo que posibilita un proceso de concertación sobre ajuste salarial al magisterio del 1278 con títulos de Magister o Doctorado, equivalente a 15% y 30 %, respectivamente. De igual manera, se da inicio a la discusión sobre el nuevo Modelo de Ascenso y Reubicación Salarial Transitorio, mientras se consensua el nuevo Estatuto Docente.
- Otro logro de la negociación de mayo de 2014, es el proceso de Nivelación Salarial, que arranca con 1% para el 2014 y 1% para el 2015, con el nombre de BONIFICACIÓN, pero que en la realidad es ajuste salarial, por encima del aumento a los trabajadores estatales.
- El PARO NACIONAL INDEFINIDO de 2015 presiona la negociación de un nuevo Pliego, conquistando un 10% nivelación salarial (2 puntos en el 2016, 2 puntos en el 2017, 3 puntos en el 2018 y 3 puntos en el 2019).
- En materia de Ascensos, se logra una fórmula ALTERNATIVA, denominada Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa, ECDF, aplicable a todas las personas que no han podido ascender hasta la fecha, con efectos fiscales, a



1. CONQUISTAS DE FECODE

partir del 1º de enero de 2016, proceso no exento de dificultades.

- Expedición del Decreto 1655 de agosto de 2015, por medio del cual se “Reglamenta la Seguridad y Salud en el trabajo para los educadores”.
- Bonificación para maestras y maestros de grado 14, equivalente al 10% para el presente año y 15% a partir del 2017; además, el pago de un mes de salario, en el momento que se retiren.
- Para Etno-educadores se expide el Decreto 1335 que consagra: Nomenclatura en propiedad y una tabla salarial aceptable. En la actualidad decreto 1345.
- PARO INDEFINIDO 2017: Bonificación pedagógica sobre asignación salarial: 6 % en 2018; 11% en el 2019 y 15% a partir del 2020.
- Fecode logra acuerdos trascendentales para el Magisterio y la Educación PÚBLICA Nacional 2019. Fecode firmó acta de acuerdos con el Gobierno Nacional, que inició el 11 de marzo y finalizó en la noche del 15 de mayo, El acuerdo contiene puntos bastante positivos, tales como:
- La reforma constitucional consensuada al Sistema General de Participaciones a través de una comisión de alto nivel donde participará Fecode; una iniciativa que ya está incluida en el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.
- El fortalecimiento de la educación pública con ampliación de cobertura, desde el preescolar de tres grados a la educación superior, incluida la educación rural y las escuelas normales. - Continuar el proceso de nivelación salarial para los docentes así: 1 para 2020; 1.5 para 2021; y 2.5 para 2022; adicionales al incremento salarial que se decreta para los trabajadores estatales.
- Cursos de formación para 8.000 docentes en la tercera cohorte de la Evaluación con Carácter Diagnóstico Formativa. Fecode concentrará todos los esfuerzos para consensuar el proyecto de ley de estatuto de la profesión docente de manera pronta.
- La bonificación pedagógica a partir del 2021 será equivalente a un 19%. Desde 2020, la llamada Prima de Vacaciones será proporcional de acuerdo con lo trabajado.
- Respeto de la jornada laboral docente; garantías para el ejercicio sindical; continuidad de los Juegos Deportivos del Magisterio y el Encuentro Folclórico y Cultural; y la creación de un Comité Nacional de Seguimiento a Educadores con el objetivo de hacer seguimiento a la atención a los docentes y directivos docentes víctimas de amenazas.

Fecode ha logrado acuerdos trascendentales para el Magisterio y la Educación Pública Nacional Este resultado es positivo para la generalidad de los docentes.



2. PERFIL DEL DOCENTE

CONCIENCIA POLÍTICA, PEDAGÓGICA, SINDICAL Y SOCIAL

Es importante dar una mirada crítica al contexto colombiano para comprender los escenarios políticos y decisiones que desfavorecen la educación pública en Colombia y desde allí entender, por qué es relevante pensarnos el perfil del docente, siendo este uno de los actores principales del escenario educativo que debe involucrar una formación no solo instructorista y profesionalizante, sino que debe caracterizarse por una fuerte dimensión político-pedagógica, comunitaria, de modo que se comprometa con los cambios que requiere nuestra sociedad dentro de un estado de derecho y una democracia participativa más justa, libre y autónoma.

Sostener una posición política clara y bien fundamentada, permitirá al docente brindar una educación integral que esté comprometida con su contexto histórico y propicie la reflexión crítica en sus educandos,

Bajo estas premisas, la labor docente solo es congruente cuando se tiene una posición política clara y se es crítico con el sistema, pues de otro modo se es cómplice de una sociedad injusta, excluyente y mercantil que propicia abusos de poder como el acoso y el soborno. El docente tiene el deber de ser un ejemplo de vida, pues solo así propiciará valores como la justicia, la integridad, el amor por el conocimiento, entre otros.

Ahora bien, vale la pena preguntarnos: ¿Qué concepción de sociedad y de sujeto humano subyace en el modelo educativo inmerso en el sistema capitalista? ¿Qué concepción del sujeto humano es la que requiere un proyecto educativo emancipatorio, humanista y social? ¿Qué aportan los docentes colombianos a la emancipación del sujeto y a la emancipación social? ¿Por qué cuando se habla de educación, se habla de transformación? ¿Qué puede transformar al docente? ¿Qué implica dicha transformación? ¿Por qué la educación tiene un potencial emancipador? ¿Qué es y cuáles son las prácticas liberadoras? ¿Son nuestras prácticas liberadoras? ¿Cómo se pueden hacer prácticas emancipadoras de educación? Y finalmente ¿Cuál debería ser el perfil del docente en Colombia?

Resolver los anteriores cuestionamientos, nos lleva a señalar que uno de los fe-



nómenos más negativos en las transformaciones sociales actuales, es el aumento significativo de la desigualdad social.

Por ello, es fundamental entender que los sistemas educativos por la racionalidad económica dentro de las lógicas capitalistas, instrumentalizan, se tornan sostenidos en estándares y competencias, estrategias de evaluación y control, reorientando el trabajo de las escuelas en procesos educativos encaminados hacia los intereses de la economía de los organismos internacionales como lo son la OCDE, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional para la formación del individuo-empresa.

En este sentido, la educación debe desligarse del sistema mundo del mercado y asumirse desde la dimensión social y política que le corresponde como productora de cultura y sociedad que contribuye al cambio social y hacia ese horizonte debe actuar el maestro/a, transformador/a.

Es necesario entonces, una maestra, un maestro que comprenda la intención y los enfoques que hay detrás de esas políticas educativas públicas trazadas por los organismos internacionales, que como ya mencionamos, apuntan a la estandarización, homogenización, competencias básicas y responden a la formación de mano de obra servil al sistema capitalista.

Se requiere educar para la emancipación desde el desarrollo del pensamiento crítico y otros paradigmas. Un quiebre ineludible se expresa en la necesaria revisión de los roles que se han instalado en la escuela y en el quehacer de los educadores, devenidos especialmente de las políticas y macroestructuras del capital, que hoy pre definen el qué, cómo y para qué enseñar, así como los mecanismos de evaluación y control.

Desde esa perspectiva el docente, como agente primordial del proceso educativo, debe definir un compromiso profundo y permanente con sus educandos y con su práctica, de manera que responda a lo que la realidad le demanda en favor de la formación de éstos y como consecuencia de ella, la formación de la sociedad y la cultura; compromiso que implica una toma de conciencia, es decir, oponerse a la enajenación, o sea a la pérdida de lo que constituye su propia esencia y por consiguiente, la dominación del objeto sobre el sujeto y la construcción de un nuevo sujeto político.

En esta dirección, es necesario plantear que el perfil del docente deberá partir de una concepción gramsciana, en dónde el maestro/a debe ser un intelectual orgánico. Lo que implica reconocernos como sujetos políticos que formamos parte del bloque hegemónico popular, que construye una propuesta de educa-



ción alternativa antimperialista, anticapitalista y antipatriarcal, como lo diría Freire: Emancipadora.

La formación docente entonces, no puede ser una mera revisión de fórmulas didácticas y contenidos, tiene que ser el espacio que acoja la inquietud del profesor por trascender el lugar en donde, mediante la reflexión, pueda aclarar su posición respecto de la problemática educativa, su rol en la dinámica social y su forma de entender el mundo.

Lo primero que debemos reconocer como maestros/as, es que hacemos parte de la clase proletaria, reconocernos como obreros y obreras de la educación, fortaleciendo la identidad de clase como un elemento significativo en cualquier proceso educativo y emancipatorio.

La conciencia de clase nos permitirá seguir indagando sobre la propuesta de educación que necesitamos como pueblo, qué sujetos y para qué sociedad.

De la mano de Gramsci, contribuir en la formación de los/as intelectuales orgánicos; de Fals Borda, lo sentipensante como una dialéctica, es decir partir de lo concreto para alcanzar la reflexión deliberativa. De la mano de Freire, lo que exige profundizar en las experiencias del pueblo a partir de las gobernanzas, rechazando las visiones verticalistas y/o libretos o maneras preestablecidas que dan prerrogativas a quienes los tienen, dando como resultado un estilo de vida que no genera consciencia.

Entendiendo lo anteriormente planteado, es que la maestra/o se convierte en un ser transformador capaz de ser y estar con otros para el desarrollo de una propuesta pedagógica alternativa emancipadora, que le permita la autocoformación política, social, cultural, de su disciplina de estudio y de procesos investigativos de las realidades de los territorios y comunidades junto a sus estudiantes desde el aula (IAP), para así, incidir en las transformaciones de dichas realidades para el bien común desde una apuesta humanística, ética y estética.

Igualmente, el perfil del docente debe estar atravesado por la perspectiva de género, entendiendo esta categoría desde lo popular, como la mirada en el tiempo y en los territorios-cuerpos. En este sentido, es de vital importancia comprender el género como una categoría social y cultural, y una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo.



2. PERFIL DEL DOCENTE

Por otra parte, entender que la pedagogía y la lucha por la educación estatal no es individual, no se hace en solitario, que requiere de la unidad de todo el magisterio para afrontar las políticas neoliberales, fortaleciendo la lucha sindical en defensa de la educación pública, de los derechos laborales y la vida digna de los/as maestros/as.

Los/as maestros/as como intelectuales orgánicos nos reconocemos en la organización, por eso ser parte de nuestro sindicato es una acción ineludible, ningún maestro/a debe estar por fuera de nuestro sindicato, es éste el espacio legítimo para la defensa de la profesión, la carrera docente, el trabajo decente, la educación pública y la vida digna.

La conciencia política y social nos lleva a no dudar, a organizarnos y por ende a confortar la lucha y la democracia sindical, garantizando nuestro derecho de expresar nuestras opiniones y propuestas, el apoliticismo no cabe en un sector de intelectuales, dónde el pensamiento es el motor de la lucha misma.

Finalmente, la construcción de un país para la vida digna pasa sin duda por la comprensión de la lucha contra todos los sistemas de opresión, lo cual nos exige una educación que avance en nuevos y necesarios enfoques, uno de ellos es la despatriarcalización de nuestras organizaciones, procesos y en el movimiento social en su amplitud. En nuestro caso, despatriarcar nuestra organización sindical, lo cual requiere el reconocimiento de un sujeto diverso, plural con identidades, en un territorio que configuran esos sujetos y que nos permita de igual manera la construcción de la paz con justicia social.

NINGÚN MAESTRO POR FUERA DE LOS SINDICATOS; NINGÚN SINDICATO POR FUERA DE FECODE. Documento presentado por Escuela Nacional de Formación Fecode, a la Decimonovena Asamblea Nacional Federal, Paipa, Boyacá, marzo 4 al 7 de 2013.



3. Estatutos del magisterio: Ingreso, permanencia y retiro, Decretos 2277, 1278, 804 y 1345.

CARRERA Y ESCALAFÓN DOCENTE DECRETO 2277 DE 1979.

En la actualidad los educadores colombianos ingresan al servicio educativo mediante concurso de méritos, así quedó consagrado en el artículo 125 de la constitución nacional. Si bien en el pasado se tenía considerado el concurso de forma reglamentaria, éste proceso se consolidó definitivamente con el decreto ley 1278 de 2002.

La estabilidad de los docentes vinculados mediante este decreto se da una vez ingresan en el servicio educativo estatal, por cuanto los derechos de carrera docente se obtienen de acuerdo con este estatuto, una vez el educador cuente con inscripción previa en el escalafón docente, sea "designado en propiedad" y tome posesión de dicho cargo.

El escalafón es el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos. La inscripción en dicho escalafón habilita al educador para ejercer los cargos de carrera docente. Está constituido por dos niveles A y B (sin título normalista) y 14 grados en orden ascendente del 1 al 14, para ascender se requiere tiempo de servicio (este varía dependiendo el grado y el título), Curso de capacitación, título de pregrado o posgrado.

Los títulos exigidos para inscripción y ascenso en este escalafón son: No bachiller para grados A y B; Normalista, institutor, maestro Superior, maestro, normalista rural con título de bachiller académico o clásico; perito o experto en educación; Técnico o experto en educación; Tecnólogo en educación; profesional No licenciado; licenciado

DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.

Los docentes de este estatuto tienen una serie de deberes que deben cumplir, los cuales aseguran de cierta forma su estabilidad laboral, estos son:



3. ESTATUTOS DEL MAGISTERIO: INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO,

- Cumplir la constitución y las leyes de Colombia.
- Inculcar en los educandos el amor a los valores históricos y culturales de la nación y el respeto a los símbolos patrios.
- Desempeñar con solicitud y eficiencia las funciones de su cargo.
- Cumplir las órdenes inherentes a sus cargos que les impartan sus superiores jerárquicos.
- Dar un trato Cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.
- Cumplir la jornada laboral y dedicar la totalidad del tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo.
- Velar por la conservación de documentos útiles, equipos, muebles y bienes que le sean confiados.
- Observar una conducta pública acorde con el decoro y dignidad del cargo.

El retiro del servicio, se da por las causales señaladas en el artículo 68 del decreto 2277, que implica la cesación en el ejercicio de las funciones del docente y se producen por: renuncia, por invalidez absoluta, por edad, por destitución o por insubsistencia del nombramiento. A los docentes les está prohibido abandonar o suspender sus labores injustificadamente o sin autorización previa.

La destitución puede estar dada por causales de mala conducta, Los siguientes hechos debidamente comprobados constituyen causales de mala conducta:

- La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o la toxicomanía.
- La práctica de aberraciones sexuales.
- La malversación de fondos y bienes escolares o cooperativos.
- El tráfico con calificaciones, certificados de estudio de trabajo o documentos públicos.
- La aplicación de castigos denigrantes o físicos a los educandos.



- El incumplimiento sistemático de los deberes o la violación reiterada de las prohibiciones.
- El ser condenado por delitos o delitos dolosos.
- El uso de documentos o informaciones falsas para inscripción o ascensos en el escalafón, o para obtener nombramientos, traslados, licencias o comisiones.
- La utilización de la cátedra para hacer proselitismo político.
- El abandono del cargo, este se produce cuando el docente sin justa causa no reanuda sus funciones dentro de los tres días siguientes al vencimiento de una licencia, de una comisión o de las vacaciones reglamentarias; de igual manera cuando deja de concurrir al trabajo por tres días consecutivos; o si en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del cargo o antes de que transcurridos 15 días después de presentada; cuando no ASUME el cargo dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado.

Ante una infracción de deberes proceden sanciones como: la amonestación verbal, la amonestación escrita con anotación en la hoja de vida, la multa que no podrá acceder la sexta parte del sueldo base y mensual, la suspensión en el ejercicio del cargo hasta por 15 días sin derecho a remuneración.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las situaciones administrativas en las que pueden estar un docente o directivo docente perteneciente a este estatuto son: en servicio activo, en licencia, en permiso, en Comisión o encargo, en vacaciones, en suspensión del ejercicio de sus funciones o en retiro del servicio.

CARRERA Y ESCALAFÓN DOCENTE DECRETO 1278-DE-2002.

Los docentes que hacen parte del decreto ley 1278 de 2002, ingresan a la carrera docente mediante concurso de méritos, artículo 125 de la constitución política nacional, éste es administrado y vigilado por la comisión Nacional del Servicio Civil. La carrera docente es administrada y vigilada por las entidades territoriales certificadas, las cuales, a su vez, conocen en primera instancia de las reclamaciones que se presenten en relación con la aplicación de la carrera docente, la segunda instancia corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil.



3. ESTATUTOS DEL MAGISTERIO: INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO,

Para el ingreso a la carrera los educadores deberán ganar el concurso de méritos y pasar el período de prueba. El escalafón docente del decreto 1278 está conformado por tres grados. Los grados se establecen con base en la formación académica. Cada grado está compuesto por cuatro niveles salariales (A - B - C - D). Para poder inscribirse en el escalafón docente y ascender en los diferentes grados se deben cumplir los siguientes requisitos:

- **Grado 1.** Ser normalista Superior, haber sido nombrado mediante concurso, superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba.
- **Grado 2.** Ser licenciado en educación o profesional con título diferente más programa de pedagogía o un título de especialización en educación, haber sido nombrado mediante concurso, superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba o la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el grado 1.
- **Grado 3.** Ser licenciado en educación o profesional, 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, haber sido nombrado mediante concurso, superar satisfactoriamente la evaluación del período de prueba; o la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el grado 1 o 2.

Quien reúna los requisitos de los grados 2 o 3 puede aspirar a inscribirse directamente a uno de estos grados. Una vez inscrito, podrá ascender de un grado a otro dentro del escalafón, si cumple con los requisitos y supera las evaluaciones de desempeño y de competencias. Superado el período de prueba, se ubicará en el nivel salarial "A" del correspondiente grado, según el título académico que acredite; podrá ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de 3 años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado (artículo 36 decreto 1278).

En el caso de los directivos docentes, una vez superado el concurso 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.

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 un puntaje superior al 80% de la prueba (art 36).



EVALUACIONES DEL DECRETO 1278.

- El ejercicio de la carrera docente está ligado a la evaluación permanente, existen los siguientes tipos de evaluación:
- Evaluación de periodo de prueba; para definir la inscripción en el escalafón (más del 60% para ser aprobada).
- Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual; para definir la permanencia en la carrera docente (más del 60% para ser aprobada).
- Evaluación de competencia; para definir el ingreso a la carrera docente (más del 60% para ser aprobada).
- Evaluación de ascenso o reubicación en el escalafón; (más del 80% para ser aprobada),

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.

Los docentes y directivos docentes pertenecientes al estatuto 1278, además de las prohibiciones establecidas en la Constitución y la ley, y en especial en el código disciplinario único, para los servidores públicos, 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

La exclusión del escalafón procede por causales como: genéricas de retiro del servicio, o por evaluación de desempeño no satisfactoria. El docente o directivo docente que sea destituido del cargo y excluido del escalafón por orden judicial o por fallo disciplinario, sólo podrá reintegrarse al servicio una vez haya transcurrido el tiempo de la inhabilidad.



3. ESTATUTOS DEL MAGISTERIO: INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO,

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 propiedades o haberes de la institución o del estado puesto 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 a 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 6 meses de antelación a la elección respectiva.

o. Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros.



SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los docentes o directivos docentes del 1278 pueden hallarse en algunas de las siguientes situaciones administrativas en servicio activo, separados temporalmente del servicio o de sus funciones o retirados del servicio, en licencia, en permiso, en Comisión o encargo y en vacaciones.

El retiro del servicio de los educadores estatales del decreto 1278, se da por causales como:

Por renuncia regularmente aceptada; por obtención de la jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez; por la muerte del educador; por la exclusión del escalafón como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación de desempeño; por incapacidad continua superior a 6 meses; por inhabilidad sobreviniente; por supresión del cargo con derecho a indemnización; por pérdida de la capacidad laboral docente, de acuerdo con las normas que regulan la seguridad social; por edad de retiro forzoso, por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria; por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el art 5 de la ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen; por haber sido condenado a penas privativas de la libertad por delito doloso.

DECRETO 804 DE 18 DE MAYO DE 1995.

El ingreso a la carrera docente de etno-educadores docentes y directivos docentes para la atención de población afrocolombiana y raizales debe realizarse mediante concurso abierto especial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución, la Ley 115 de 1994, el Estatuto de Profesionalización Docente contenido en el Decreto Ley 1278 de 2002, el decreto ley 804, de igual manera lo contemplado en el decreto 3323 de 2005, que reglamenta el concurso de méritos para seleccionar docentes y directivos docentes etno-educadores afrocolombianos y raizales, con el fin de proveer la planta de cargos organizada conjuntamente por la Nación y las entidades territoriales certificadas en el servicio educativo estatal.

Según el Artículo 8º del decreto 3323, podrán inscribirse en el concurso de etno-educadores toda persona que mantenga conciencia de su identidad como criterio fundamental para determinar su carácter y pertenencia étnica afrocolombiana y raizal de acuerdo con lo establecido en el Convenio 169 de la OIT, incorporado a la legislación colombiana mediante la Ley 21 de 1991, artículo 1º, literal 2º, así como lo establecido en la Ley 70 de 1993 artículo 2º, numeral 5.





Los integrantes de la lista de elegibles para ser nombrados en período de prueba en cargos vacantes en los territorios colectivos, deberán contar con el aval de reconocimiento cultural expedido por la autoridad comunitaria competente del respectivo Consejo Comunitario. El cual deberá ser entregado en la entidad territorial certificada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de la lista de elegibles. En caso de no contar con dicho aval no podrá ser nombrado en la vacante correspondiente al territorio colectivo. El aval será otorgado por la Junta del respectivo Consejo Comunitario y entregado a la secretaria de educación de la entidad territorial certificada por parte del aspirante.

Para ingresar a la carrera docente los docentes y directivos docentes etno-educadores que atiendan población indígena deben cumplir con los requisitos previstos en el artículo 105 y 116 de la Ley 115 de 1994, y 3, 10 y 21 del decreto Ley 1278 de 2002. Sin embargo, los títulos de normalista superior en etnoeducación y de licenciado en etnoeducación, deben homologarse a los de normalista superior y licenciado en educación. Por tanto, servirán para acreditar estos requisitos en los concursos. Igualmente, si el currículo formal contempla las materias específicas sobre “conocimientos básicos del respectivo grupo étnico” o enseñanza de la “lengua materna”, para dictar esas materias la obligación de presentar título de normalista superior o licenciado en educación, puede obviarse y en los requisitos del concurso específico, se dirá la forma de acreditar esos conocimientos. El artículo 12 del decreto reglamentario 804 de 1995, no constituye por sí mismo una excepción imperativa a la exigencia de títulos, pues esta materia requiere de ley que así lo disponga.



Los docentes y directivos docentes etno-educadores que atiendan población indígena que se vinculen como docentes estatales se rigen por las normas de inscripción, ascenso, evaluación y exclusión del Escalafón Docente, establecidas en el Decreto Ley 1278 de 2002. Sin embargo, es importante anotar que según sentencia unificada SU- 245 de 2021, en los procesos de concertación entre las secretarías de educación departamentales y los pueblos indígenas de cada región resulta válido que se acuerde, como mecanismo transitorio, la aplicación del Decreto 2277 de 1979, mediante la integración de las normas pertinentes



de la Ley 115 de 1994 y su Decreto 804 de 1995, que establecen la obligación de concertar los nombramientos, así como los principios de integralidad, interculturalidad, flexibilidad de los programas, unidad y participación comunitaria”.

Las vinculaciones de estos docentes deben fundarse en la aplicación del Decreto Ley 2277 de 1979, la Ley 115 de 1994 y su Decreto 804 de 1995, que establecen la obligación de concertar los nombramientos, ampliando el espectro hacia la aplicación de los principios de integralidad, interculturalidad, flexibilidad de programas académicos y participación de la comunidad indígena en la fijación de los proyectos educativos institucionales.

DECRETO 1345 DEL 15 DE AGOSTO DE 2023.

Para poder entender este decreto es necesario tener claro una serie de equivalencias conceptuales, definiciones y principios que equiparan términos de los decretos 1278, 2277 y 804 con una nueva denominación, así:

EQUIVALENCIAS (ARTÍCULO 2.3.3.8.2.4.)

a) Etno-educador o docente, en adelante será “Dinamizador pedagógico o Educador indígena”,



- b) Escalafón docente, en adelante será el concepto “Cualificación Laboral Indígena Especial”.
- c) La categoría normativa “tipo de evaluación”, será la expresión “proceso de valoración y seguimiento”.

DEFINICIONES (ARTÍCULO 2.3.3.8.2.1.)

- a) Cualificación Laboral Indígena Especial. Sistema a través del cual se valora la formación académica y cultural comunitaria para el desarrollo de las capacidades y habilidades que tienen y adquieren los dinamizadores Pedagógicos en el transcurso de su vida laboral, que los capacita y habilita para el buen desempeño de sus labores, cuyo resultado les permite ascender y garantizar sus derechos laborales dentro del sistema transitorio de equivalencias.
- b) Cualificación Académica. Es la comprobación de los niveles de formación del Dinamizador pedagógico, obtenidas en las Instituciones Educativas reconocidas en Colombia o en el exterior previa convalidación ante el Ministerio de Educación Nacional.
- c) Vivencias. Son las prácticas en torno de las cuales, los dinamizadores pedagógicos desarrollan y vitalizan su identidad, costumbres, cosmovisiones, sabidurías, saberes y conocimientos para la protección y pervivencia de la cultura de los pueblos indígenas.
- d) Cosechas. Son los resultados, productos, cambios y transformaciones, ligados al Proyecto Educativo Comunitario PEC o como lo denomine cada pueblo Indígena, que se generan por efecto del hacer y el saber del Dinamizador pedagógico en las vivencias a través de un tiempo determinado, y constituye la unidad de medida para efectos de la valoración, la movilidad y la asignación salarial dentro del proceso de cualificación laboral especial de los Dinamizadores Pedagógicos o Educadores indígenas.
- e) Cualificación Cultural Comunitaria. proceso mediante el cual, los pueblos indígenas a través de sus autoridades y estructuras de gobierno propio valoran y certifican el desarrollo y pertinencia de las vivencias y cosechas de los Dinamizadores Pedagógicos, las cuales hacen parte del Proyecto Educativo Comunitario PEC o como lo denomine cada pueblo Indígena.
- f) Caminos de sabiduría. Son los saberes y prácticas propias de los procesos de cualificación cultural, comunitaria y pedagógica.





g) Acto de Gobierno Propio de selección. Es la manifestación del pueblo indígena a través de sus autoridades y estructuras de gobierno propio, por medio de la cual se realiza la selección del Dinamizador pedagógico.

PRINCIPIOS (ARTÍCULO 2.3.3.8.2.2.)

Además de los principios constitucionales, al decreto 1345 se integran los principios de interculturalidad, Gobierno Propio y participación de los pueblos Indígenas, asociados a los de la función Pública y los siguientes:

Aspectos para la selección y vinculación de los dinamizadores pedagógicos o educadores indígenas.

Los dinamizadores Pedagógicos o educadores indígenas ejercerán funciones de dirección y coordinación en los establecimientos educativos; seguimiento, control, planeación, ejecución, valoración y capacitación educativa; coordinación y orientación de la educación propia en los territorios; educación especial; alfabetización de adultos y demás procesos formativos de la educación propia.

La selección de dinamizadores pedagógicos será determinada autónomamente por cada pueblo indígena de acuerdo a su proceso educativo propio. El proceso de selección, de acuerdo con la realidad cultural y territorial de cada pueblo indígena, deberá tener en cuenta para la selección como requisitos mínimos: que el dinamizador sea miembro de la comunidad indígena preferiblemente y que



cumpla con la cualificación dispuesta en el decreto 1345.

El nombramiento de los Dinamizadores Pedagógicos se realizará mediante acto administrativo de nombramiento en propiedad expedido por la entidad nominadora competente, del cual hará parte integral los actos de gobierno propio de selección y los compromisos suscritos entre el Dinamizador Pedagógico y la comunidad. La vinculación se produce a partir de la suscripción del acta de posesión y sus efectos fiscales se aplicarán a partir de la fecha de la posesión.

La estabilidad laboral de los dinamizadores pedagógicos se garantiza en los términos del decreto 1345, la Ley de Origen, el derecho mayor, derecho propio, la Constitución Política y las normas legales aplicables.

Sistema de cualificación laboral indígena especial de los dinamizadores pedagógicos o educadores indígenas

El Sistema de Cualificación Laboral Indígena especial está compuesto por dos (2) procesos de cualificación de ingreso y movilidad: i) académica; y ii) cultural comunitaria. Estos dos procesos se desarrollan a través de seis (6) niveles, los cuales, se encuentran ajustados de acuerdo con las características de cada proceso, y permiten el ingreso y la movilidad, así:

1. CUALIFICACIÓN ACADÉMICA:

- De preparación: Bachiller o técnico. Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría.
- II De siembra: Normalista superior o tecnólogo. Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría.
- III De germinación: Licenciado o profesional no licenciado. Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría.
- IV De crecimiento: Licenciado o profesional no licenciado, con Especialización. Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría.
- V De maduración: Licenciado o profesional no licenciado, con Maestría. Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría.



- VI de producción: Licenciado o profesional no licenciado, con Doctorado. Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría.

2. CUALIFICACIÓN CULTURAL COMUNITARIA:

- I. De preparación: Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría. (4 años de duración)

- II. De siembra: Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría. (4 años de duración)

- III. De germinación: Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría. (6 años de duración)

- IV. De crecimiento: Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría. (6 años de duración)

- V. De maduración: Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos de sabiduría. (6 años de duración)

- VI. De producción: Desarrollo de una cosecha según nivel de profundización en uno o varios de los caminos.

DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.

El retiro de Aval. El seguimiento y valoración de los compromisos fijados en el nombramiento y acta de compromiso, señalados en el artículo 2.3.3.8.3.1.5. Del decreto 1345, estará a cargo de los Pueblos Indígenas a través de sus estructuras de gobierno propio, la cual debe comunicar a la ETC que el Dinamizador Pedagógico no cumple con los acuerdos fijados al momento de expedir el aval; por consiguiente, es procedente el retiro del aval, siempre que se agote el debido proceso acorde con las Leyes de Origen, Derecho Mayor y Derecho Propio de cada pueblo indígena, la Constitución Política y las normas legales aplicables.

El acto de retiro de aval emitido por las autoridades propias de las comunidades indígenas debe contener las causales, la defensa realizada por el dinamizador pedagógico y la decisión de la comunidad. Será remitido a la entidad territorial certificada en educación para que esta proceda al retiro del servicio del Dinamizador Pedagógico

3.1 Cuadros Resumen Decretos de la profesión docente.



3. ESTATUTOS DEL MAGISTERIO: INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO,

	<p>DECRETO 2277 DE 1979 ESTATUTO DOCENTE Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.</p>	<p>DECRETO 1278 DE JUNIO 19 DE 2002 Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.</p>
<p>OBJETO</p>	<p>Definición. 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.</p>	<p>Objeto. 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.</p>
<p>CRITERIOS DE INGRESO</p>	<p>Títulos exigidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No licenciado • Bachiller pedagógico • Perito o experto en educación • Técnico o experto en educación • Tecnólogo en educación • Profesional con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación. • Licenciado en ciencias de la educación 	<p>Se requiere superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo, para el que concursó y en el área de conocimiento de su formación con títulos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normalista • Licenciado • Profesional No licenciado • Maestría • Doctorado <p>Quienes posean el 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.</p> <p>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.</p>



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ESCALAFÓN</p>	<p>Se establece el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A y B sin título de Normalista • Grados 1 a 14 <p>En el proceso de ascenso se tienen en cuenta: Tiempo de servicio, curso de capacitación, título de pregrado.</p>	<p>Se establece 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.</p> <p>Conformado por tres (3) grados y cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A-B-C-D). Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado 1: Normalista Superior, nombrado mediante concurso y superar periodo de prueba. • Grado 2: Licenciado o profesional con título diferente más curso de pedagogía o especialización en educación. Superar evaluación en periodo de prueba o evaluación de competencias en grado 1. • Grado 3: Licenciado en educación o profesional. Poseer título de Maestría o Doctorado; nombrado mediante concurso y superar periodo de prueba o evaluación de competencias en grado 1 y 2. <p>Para ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, debe contar con 3 años de servicio y dos evaluaciones de desempeño, así como realizar el proceso determinado para ascender (pasar de un número a otro) o reubicarse (pasar de una letra a la otra).</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">EVALUACIÓN</p>	<p>No contempla instrumento de evaluación.</p>	<p>Está ligado a la evaluación permanente donde se deben mantener niveles de idoneidad, capacidad, calidad, y eficiencia que justifique la permanencia en el cargo.</p> <p>Tipos de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de periodo de prueba. • Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual. • Evaluación de competencias.



3. ESTATUTOS DEL MAGISTERIO: INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO.

<p>ESTABILIDAD</p>	<p>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.</p> <p>Constituyen excepción a esta norma general, los casos contemplados en los artículos 29 y 30 del estatuto.</p>	<p>El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en su evaluación anual de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.</p> <p>De igual forma, la permanencia en la carrera docente está sujeta a necesidad del servicio, lo que implica que al reducir la planta docentes, se elimina la necesidad del servicio (Por supresión del cargo con derecho a indemnización)</p>
<p>SITUACIONES ADMINISTRATIVAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se establece para el estatuto 2277 como para el decreto ley 1278: ● En servicio activo. ● En licencia. ● En permiso. ● En comisión. ● En vacaciones. ● En suspensión del ejercicio de sus funciones. ● En retiro del servicio. 	
<p>DERECHOS</p>	<p>Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado, tanto en el estatuto 2277 como en el decreto ley 1278 se goza de los mismos derechos, con excepción de los regímenes de ascenso y pensional. Algunos derechos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Formar asociaciones sindicales ● Recibir oportunamente la remuneración asignada para el respectivo cargo y grado del escalafón; ● Ascender dentro de la carrera docente; ● Participar en los programas de capacitación y bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan; ● Disfrutar de vacaciones remuneradas; ● Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de ley; ● Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes; ● Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en la normatividad 2277 o 1278 respectivamente. ● No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas, ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales. ● Los demás establecidos o que se establezcan en el futuro. 	



<p>DEBERES</p>	<p>Además de los deberes establecidos en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, tanto del estatuto 2277 como del decreto ley 1278, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. • 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. 	
<p>CAUSALES DE MALA CONDUCTA Y PROHIBICIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o la toxicomanía; • El homosexualismo o la práctica de aberraciones sexuales; • La malversación de fondos y bienes escolares o cooperativas; • El tráfico con calificaciones, certificados de estudio, de trabajo o documentos públicos; • La aplicación de castigos denigrantes o físicos a los educandos; • El incumplimiento sistemático de los deberes y la violación reiterada de las prohibiciones; • El ser condenado por delito o delitos dolosos; • El uso de documentos o informaciones falsas para inscripción o ascenso en el escalafón, o para obtener nombramientos, traslados, licencias o comisiones; • El abandono del cargo; • La utilización de la cátedra para hacer proselitismo político. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores. • Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo. • Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares. • 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. • Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes. • Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente. • Vender objetos o mercancías a los alumnos o dentro del centro educativo en beneficio propio o de terceros, que no responda a proyectos institucionales. • Realizar actividades ajenas a sus funciones docentes en la jornada de trabajo. • Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes. • 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.



3. ESTATUTOS DEL MAGISTERIO: INGRESO, PERMANENCIA Y RETIRO,

		<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Manipular alumnos o padres de familia para obtener apoyos en causas personales o exclusivas de los docentes. • 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. • Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros.
<p>SUSPENSIÓN DEL CARGO Y SANCIONES POR MALA CONDUCTA</p>	<p>Los docentes que incurran en las causales de mala conducta establecidas en el decreto 2277 se harán acreedores a las siguientes sanciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplazamiento del ascenso en el escalafón por un término de seis (6) a doce (12) meses; • 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; • Exclusión del escalafón que determina la destitución del cargo. 	
<p>DECRETO 804 DE MAYO 18 DE 1995</p> <p>Por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos.</p>		



	<p>La educación para grupos étnicos hace parte del servicio público educativo y se sustenta en un compromiso de elaboración colectiva, donde los distintos miembros de la comunidad en general, intercambian saberes y vivencias con miras a mantener, recrear y desarrollar un proyecto global de vida de acuerdo con su cultura, su lengua, sus tradiciones y sus fueros propios y autóctonos.</p>
CRITERIOS DE INGRESO	<p>Se establece por concursos para nombramiento de docentes de las comunidades negras y raizales, los cuales deben responder a los criterios previamente establecidos por las instancias de concertación de las mismas. La vinculación rige en conformidad con lo previsto en los artículos 62, 115 y 116 de la Ley 115 de 1994 y en las normas especiales vigentes; así también, los docentes para cada grupo étnico serán seleccionados teniendo en cuenta sus usos y costumbres, el grado de compenetración con su cultura, compromiso, vocación, responsabilidad, sentido de pertenencia a su pueblo, capacidad investigativa, pedagógica y de articulación con los conocimientos y saberes de otras culturas.</p>
ESCALAFÓN	<p>Teniendo en cuenta que son autoridades competentes de las comunidades de los grupos étnicos para concertar la selección de los docentes con las autoridades de las entidades territoriales, las siguientes: El Consejo de Mayores y las autoridades tradicionales de los pueblos indígenas; en el evento de existir personal escalonado, titulado o en formación dentro de los miembros del respectivo grupo étnico que se encuentren en capacidad y disponibilidad para prestar el servicio como etno-educadores, éste tendrá prelación para ser vinculado.</p> <p>Este decreto no establece criterios de ascenso o escalafón.</p>
	<p>EVALUACIÓN, ESTABILIDAD, SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, DERECHOS, DEBERES, CAUSALES DE MALA CONDUCTA, SANCIONES Y/O PROHIBICIONES:</p> <p>No especifica.</p>
	<p>DECRETO 1345 de 2023</p> <p>El objeto de las siguientes disposiciones es establecer el Sistema Transitorio de Equivalencias para el Régimen de Carrera Especial de los Dinamizadores Pedagógicos o Educadores Indígenas, en cumplimiento de la Sentencia SU 245 de 2021, mientras se expide la norma del Sistema Educativo Indígena Propio - SEIP, a fin de garantizar el goce de los derechos del Sistema de Cualificación Laboral Indígena Especial de los Dinamizadores Pedagógicos o Educadores Indígenas.</p>
CRITERIOS DE INGRESO	<p>La selección de Dinamizadores Pedagógicos Educadores Indígenas será determinado autónomamente por cada pueblo indígena de acuerdo a su proceso educativo propio, el cual tendrá en cuenta los siguientes procedimientos mínimos: (i) identificación de la necesidad en atención de los procesos educativos indígenas propios; (ii) convocatoria comunitaria; (iii) selección comunitaria concertada; (iv) suscripción de acta de compromisos con el Dinamizador Pedagógico o Educador Indígena; (v) legalización del nombramiento ante la entidad territorial certificada en educación.</p>



3. ESTATUTOS DEL MAGISTERIO: INGRESO, PÉRMANENCIA Y RETIRO,

	<p>En el evento excepcional que la selección de un Dinamizador Pedagógico o Educador Indígena dependa de varias autoridades indígenas deberán llegar a un acuerdo entre éstas, que determine cuál es seleccionado de acuerdo con los procedimientos propios. requisitos:</p> <p>(i) Ser miembro de la comunidad indígena preferiblemente.</p> <p>(ii) Cumplir con la cualificación dispuesta en el presente decreto.</p>
<p>ESCALAFÓN</p>	<p>Cualificación académica</p> <p>Cualificación cultural comunitaria</p> <p>La movilidad en el proceso de cualificación académica deberá darse a través de la acreditación de título académico más cosechas.</p> <p>El Dinamizador Pedagógico o Educador Indígena podrá movilizarse con la acreditación de un título distinto del presentado al momento del nombramiento para el ingreso o la transitoriedad al sistema de cualificación laboral indígena dentro del proceso de cualificación académica y, por ende, se movilizará al nivel que le corresponda en virtud del título académico, previa acreditación de la cosecha establecida para el nivel correspondiente.</p> <p>El Dinamizador Pedagógico o Educador Indígena tendrá derecho a un mejoramiento salarial por cada dos años de experiencia en cada uno de los niveles. Cada nivel tendrá tres mejoramientos salariales.</p>
	<p>Los pueblos indígenas a través de sus autoridades y/o estructuras de gobierno propio, acorde con las necesidades establecidas en sus procesos educativos indígenas propios, tienen plena autonomía para desarrollar e implementar los criterios de selección, vinculación, permanencia, y retiro de los Dinamizadores Pedagógicos o Educadores Indígenas, en el marco de la Ley de Origen, Derecho Mayor y Derecho Propio,</p>
<p>SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y RETIRO</p>	<p>Las situaciones administrativas de los Dinamizadores Pedagógicos o Educadores Indígenas nombrados en propiedad se regirán por la normativa existente, en concordancia con la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, mientras se expiden las normas del SEIP</p> <p>Es procedente el retiro del aval, siempre que se agote el debido proceso acorde con las Leyes de Origen, Derecho Mayor y Derecho Propio de cada pueblo indígena, la Constitución Política y las normas legales aplicables.</p>



4. PROYECTO DE LEY SEXTA VERSIÓN, ENERO 22 DE 2024

“POR LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DE LA CARRERA ESPECIAL DE LOS DOCENTES AL SERVICIO DEL ESTADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

La Federación Colombiana de trabajadores (FECODE) ha presentado a la comisión tripartita un borrador para el estatuto de la profesión docente, que contiene el siguiente articulado

ARTÍCULO 1. Este contiene el objeto de la carrera docente.

ARTÍCULO 2. Habla sobre el campo de aplicación

ARTÍCULO 3. Plantea el régimen especial, naturaleza de la educación, como derecho fundamental y como servicio público que tiene una función social.

ARTÍCULO 4. Plantea la finalidad y objetivos.

ARTÍCULO 5. Se refiere a todo lo relacionado con la profesión docente.

ARTÍCULO 6.. Establece los títulos de profesional de la educación, normalistas superiores; licenciados en ciencias de la educación y profesional diferente al de licenciado en ciencias de la educación, siempre que quien lo posea acredite un posgrado en pedagogía.

ARTÍCULO 7. Dicho artículo plantea las actividades curriculares, función educativa.

ARTÍCULO 8. Establece la idoneidad de los educadores en concordancia con el artículo 68 constitucional.

ARTÍCULO 9. Carrera docente

ARTÍCULO 10. Los principios de la carrera especial docente

ARTÍCULO 11. Esta referido a los requisitos para el ingreso a la carrera docente.

ARTÍCULO 12. Plantea concurso para el ingreso al servicio educativo estatal y la permanencia en el mismo.



ARTÍCULO 13. Establece los requisitos de cada una de las etapas del concurso para el ingreso a la carrera docente.

ARTÍCULO 14. Está relacionado con la provisión de cargos con lista de elegibles.

ARTÍCULO 15. Habla de la formación permanente.

ARTÍCULO 16. Está relacionado con el sistema nacional de formación permanente de docentes.

ARTÍCULO 17. Plantea los diferentes grados que tendrá el escalafón docente.

ARTÍCULO 18. Estructura del escalafón docente. El escalafón docente tiene cincuenta grados, conformados por niveles y subniveles; los niveles se designarán por los números 1, 2, 3, 4 y 5, y los subniveles por las letras de la "A" a la "J". Asimismo, se organizará un nivel transitorio con 5 subniveles de la "A" a la "E".

NIVEL	SUBNIVELES									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
TRA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2L	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	--
4M	-	--	-	-	-	-	-	-	-	-
5D	-	--	-	-	-	-	-	-	-	-

Se establecen los siguientes requisitos para ingreso y ascenso de los educadores a los distintos grados del Escalafón Nacional Docente, en sus diferentes niveles y subniveles



ARTÍCULO 19. Está relacionado con la producción pedagógica y/o académica.

ARTÍCULO 20. Habla sobre los requisitos no utilizados ya la utilización posterior

ARTÍCULO 21. Establece la formación o actualización docente.

ARTÍCULO 22. Comité de validación pedagógica académica y de formación docente.

ARTÍCULO 23. Sobre la administración de la carrera docente.

ARTÍCULO 24. Comisión territorial de la carrera docente.

ARTÍCULO 25. Establece las funciones de la comisión territorial de la carrera docente.

ARTÍCULO 26. Asimilación al nuevo escalafón de los educadores escalafonados, de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

ARTÍCULO 27. Definición de cargos docentes directivos.

ARTÍCULO 28. Requisitos. Para participar en los concursos públicos de méritos para cada uno de los cargos docentes directivos.

ARTÍCULO 29. Nombramiento en cargos docentes directivos.

ARTÍCULO 30. Plantea los porcentajes para asignación adicional para docentes directivos.

ARTÍCULO 31. Está relacionado con las asignaciones salariales adicionales al igual que el artículo 32.

ARTÍCULO 32. Reconocimiento adicional por mayor asignación laboral.

ARTÍCULO 33. Esta referido a viáticos y gastos de transporte, en cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 34. Capacitación y actualización.



ARTÍCULO 35. Situaciones administrativas.

ARTÍCULO 36. Establece lo relacionado al nombramiento y posesión.

ARTÍCULO 37. Servicio activo. El educador se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones propias del cargo.

ARTÍCULO 38. Ejercicio de funciones.

ARTÍCULO 39. Todo lo relacionado a los encargo.

ARTÍCULO 40. Establece la comisión de servicios.

ARTÍCULO 41. Separación temporal del servicio.

ARTÍCULO 42. Licencia no remunerada.

ARTÍCULO 43. Licencia médica por enfermedad o maternidad.

ARTÍCULO 44. Licencia por luto. El educador tiene derecho a la licencia por luto en los términos de la Ley 1280 de 2009.

ARTÍCULO 45. Licencia electoral.

ARTÍCULO 46. Permiso remunerado.

ARTÍCULO 47. Vacaciones.

ARTÍCULO 48. Comisión de estudios.

ARTÍCULO 49. Licencia deportiva y/o cultural.

ARTÍCULO 50. Comisión y/o permiso sindical.

ARTÍCULO 51. Comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 52. Suspensión en el cargo.

ARTÍCULO 53. Retiro del servicio.



ARTÍCULO 54. Derechos.

ARTÍCULO 55. Derechos Sindicales.

ARTÍCULO 56. Derechos políticos.

ARTÍCULO 57. Derechos humanos.

ARTÍCULO 58. Derechos profesionales.

ARTÍCULO 59. Estímulos para el bienestar de los educadores.

ARTÍCULO 60. Permanencia de los docentes y jornada laboral.

ARTÍCULO 61. Asignación académica de los docentes.

ARTÍCULO 62. Número de estudiantes por curso o grupo.

ARTÍCULO 63. Período de clase.

ARTÍCULO 64. Relación docente-grupo.

ARTÍCULO 65. Relación coordinador-alumnos.

ARTÍCULO 66. Relación orientador-alumnos.

ARTÍCULO 67. Traslados.

ARTÍCULO 68. Traslado por solicitud propia.

ARTÍCULO 69. Traslado por permuta.

ARTÍCULO 70. Traslado por necesidades del servicio.

ARTÍCULO 71. Criterios para la decisión del traslado por necesidad del servicio.

ARTÍCULO 72. Procedimiento para traslados por solicitud propia.

ARTÍCULO 73. Comité territorial de traslados docentes.

ARTÍCULO 74. Requisitos para inscripción al proceso de traslado.



ARTÍCULO 75. Criterios para la decisión del traslado.

ARTÍCULO 76. Traslados entre entidades territoriales certificadas.

ARTÍCULO 77. Disposiciones comunes a todo traslado.

ARTÍCULO 78. Gastos de traslado.

ARTÍCULO 79. Traslado por razones de seguridad.

ARTÍCULO 80. Control y seguimiento.

ARTÍCULO 81. Reglamentación de traslados.

ARTÍCULO 82. Evaluación de desempeño.

ARTÍCULO 83. Principios de la evaluación.

ARTÍCULO 84. Objetivos de la evaluación de desempeño.

ARTÍCULO 85. Periodicidad de la evaluación.

ARTÍCULO 86. Competencia para evaluar.

ARTÍCULO 87. Organismo competente para diseñar y elaborar los instrumentos de evaluación.

ARTÍCULO 88. Instrumentos de evaluación.

ARTÍCULO 89. Efectos de la evaluación. El docente o docente directivo que obtenga una calificación insatisfactoria en la evaluación bienal de la labor docente deberá participar en el plan de mejoramiento profesional que financia el Estado según programación y ejecución de los Comités Departamentales de Formación Docente.

ARTÍCULO 90. Planes de mejoramiento profesional.

ARTÍCULO 91. Recursos.

ARTÍCULO 92. Estímulos e incentivos. El 3% de los docentes que obtengan los mejores resultados del nivel superior en orden descendente en la evaluación de la labor docente tendrán derecho a que las entidades territoriales certificadas



en educación les reconozcan un año sabático.

ARTÍCULO 93. Salarios de los educadores del ciclo complementario de las escuelas normales superiores.

ARTÍCULO 94. Régimen especial de salud.

ARTÍCULO 95. Enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 96. Reconocimiento de derechos salariales y prestacionales.

ARTÍCULO 97. Programa de crédito y subsidio educativo para la profesionalización y perfeccionamiento del personal docente.

ARTÍCULO 98. Fondo nacional de publicaciones del magisterio.

ARTÍCULO 99. Olimpiadas trienales del magisterio. Cada tres años se realizarán las Olimpiadas del Magisterio, para cuyos juegos el Gobierno Nacional tendrá la obligación de decretar la partida necesaria para su realización.

ARTÍCULO 100. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y deroga los Decretos Leyes 2277 de 14 de septiembre de 1979 y 1278 de 19 de junio de 2002 y las demás normas que le sean contrarias.

METODOLOGÍA:

Reflexiva y propositiva

1. Los coordinadores del taller socializarán en un espacio de 30 minutos, los puntos claves de las temáticas abordadas
2. Se dividirá el grupo en 6 subgrupos y se entregará al azar una temática: conquistas de FECODE, el perfil del docente, el régimen laboral (Decretos 2277), el régimen laboral 1278, Decretos 804 y 1345 y algunos aspectos de la propuesta del nuevo estatuto docente para que cada subgrupo identifique la principal problemática que se enfrenta desde la región en donde se encuentra actualmente y formule una estrategia de confrontación y/o resolución en contexto, durante 10 min.



3. Cada subgrupo socializará su planteamiento en 5 minutos.
4. Se realizará el análisis de la tematica desarrollada a través de la metodología "café del mundo," que consiste en que cada subgrupo pase por 6 estaciones, en donde encontrarán una pregunta, la cual deben leer y dar respuesta por escrito en (post it de colores), en un termino de 3 minutos, antes de pasar a la siguiente estación, deben pegarla en el muro asignado, al finalizar el recorrido de todos los subgrupos, se elegirá un integrante por grupo para que realice la lectura a las diferentes respuestas y con base en ellas se definirán las estrategias que serán llevadas a la práctica en la región.

PREGUNTAS:

1. Enumerar las tres principales conquistas que ha logrado FECODE y su impacto en el fortalecimiento de nuestro gremio.
2. Mencionar cinco principales beneficios de pertenecer al sindicato.
3. Enumerar tres razones fundamentales de la necesidad de la formación política sindical de los líderes y lideresas del magisterio.
4. Proponer tres estrategias para continuar fortaleciendo la representación de la mujer en los cargos directivos y los diferentes escenarios, como: político, sindical y administrativo entre otros
5. ¿Cuáles consideran que pueden ser los principales retos organizativos y políticos de FECODE y nuestro sindicato?
6. ¿Cómo se puede potencializar la conciencia política del magisterio para afrontar las luchas presentes y futuras?

BIBLIOGRAFÍA

- Freire, P. (1986). La educación como práctica de la libertad (35a. ed. --.). México: Siglo XXI.
- Gramsci, Antonio: La formación de los intelectuales, Trad. de Ángel González Vega. Colección 70 de la Editorial Grijalbo. México, 1967, 159 pp.



Martínez. M. Guachetá E. Educar para la emancipación. Hacia una praxis crítica desde el sur.

Según el CONSEJO DE ESTADO SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL Consejero ponente: GUSTAVO APONTE SANTOS Bogotá D. C., veinte (20) de octubre de dos mil cinco (2005) Radicación número: 1690 Actor: Ministro De Educación Nacional. Referencia: ETNOEDUCADORES. INGRESO AL SERVICIO EDUCATIVO ESTATAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES PARA ATENCIÓN DE POBLACIÓN INDÍGENA. Aplicación de concurso, procedimiento y requisitos. Estatuto de Profesionalización Docente.

De la Función Pública, D. A. (2023). Decreto 1345. Establece el Sistema Transitorio de Equivalencias para el Régimen de Carrera Especial de los Dinamizadores Pedagógicos o Educadores Indígenas. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=216650>

De la función pública, D. A. (2023). Decreto 3323. "Por el cual se reglamenta el proceso de selección mediante concurso para el ingreso de etno-educadores, afrocolombianos y raizales a la carrera docente, se determinan criterios para su aplicación y se dictan otras disposiciones" file:///C:/Users/soporte/Desktop/Decreto_3323_de_2005%20reglamenta%20el%20ingreso%20de%20etnoeducadores%20afrocolombianos%20y%20raizales%20a%20la%20carrera%20docente.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2002). Decreto 1278. Estatuto de Profesionalización Docente. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

De la función Pública, D.A. (1995). Decreto 804. Por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1377>

Ministerio de Educación Nacional. (1979). Decreto ley 2277. Estatuto docente. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf



MANUAL DE FUNCIONES DE LA CARRERA DOCENTE

INTRODUCCIÓN

En el presente apartado, presentaremos la definición de la carrera docente con sus respectivas funciones, haciendo un recorrido por la evolución normativa al respecto. Partiendo del Decreto Ley 2277 de 1979, la Constitución Política de 1991, el Decreto Ley 1278 de 2002, y sus respectivas modificaciones, mediante Decretos y Resoluciones; para terminar con el análisis de la Resolución 3842 del 18 de marzo de 2022.

1. Manual de Funciones. Recuento Normativo.

Hablar de las funciones que deben desempeñar los profesionales que ejercemos la carrera docente, exige que iniciemos clarificando qué entendemos por profesión docente; concepto que explicaremos desde el Decreto Ley 2277 de 1979, como también desde el Decreto Ley 1278 de 2002.

1.1. La profesión docente desde el Decreto Ley 2277 de 1979. (D.L 2277, Art. 2) En Dicho decreto ley, en su Artículo 2, resaltado fuera del texto, se estableció:

*Profesión 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 qué 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 conserjería y orientación de educandos, 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.**



El ejercicio de la profesión docente estatal se regirá por las normas del régimen especial del Estatuto Docente y por el Artículo 115 Ley 115 de 1994.

Nótese que el Decreto Ley 2277, incluye en su definición de profesión docente a *“las personas” que ejercen “la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles...”* Observación que retomaremos más adelante, en el presente escrito.

De otra parte, el mismo decreto, en su Artículo 44, establece nueve **“deberes de los docentes vinculados al servicio o ficial”**, mientras que en su Artículo 45; se establece una única **prohibición**: *“abandonar o suspender sus labores injustificadamente o sin autorización previa.”* De la misma manera, el Artículo 46 fija once hechos que **“debidamente comprobados constituyen causales de mala conducta”**.

Así mismo, se observa que el Artículo 126 de la Ley 115 de 1994, establece el **“Carácter de directivo docente”** y fija sus funciones al determinar: *“Los educadores que ejerzan funciones de dirección, de coordinación, de supervisión e inspección, de programación y de asesoría; son directivos docentes.”* Esto en concordancia con el Artículo 32 y subsiguientes del mismo decreto y el Artículo 27 del Decreto Nacional 1860 de 1994.

Adicionalmente, la (CP, 122,1), en su inciso uno, resaltado fuera de texto, estableció que **“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”**

Téngase en cuenta que la exigencia de que las funciones estén **“detalladas en la ley o reglamento”** no implica que tal **“reglamento”** deba tener origen presidencial, legislativo o ministerial, pues la Corte Constitucional, en su Sentencia (C-679-11), resaltado fuera de texto, estableció:

Así, corresponde a los entes territoriales la prestación del servicio público de la educación, de conformidad con las facultades y competencias otorgadas por la Constitución y desarrolladas por el Legislador, para lo cual cuentan con autonomía para la gestión de los establecimientos educativos que forman parte del sistema oficial de su jurisdicción. Específicamente, las autoridades territoriales están facultadas para la asignación de las funciones y el régimen de novedades del personal educativo de su jurisdicción, de acuerdo con las necesidades del servicio, dentro del marco constitucional y legal.

La cita anterior nos presenta dos situaciones. Una, las autoridades territoriales



están facultadas para: "asignar funciones a los profesionales de la educación". Dos, tales funciones deben estar "dentro del marco constitucional y legal"; de lo contrario, dicha autoridad estaría incurriendo en extralimitación de sus funciones; máxime si observamos el mandato contenido en el artículo 121 superior, esto es; ""Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley"".

1.2. La profesión docente desde el Decreto Ley 1278 de 2002. Este decreto, que, fue impuesto al magisterio por el gobierno de Andrés Pastrana Arango, respecto al objeto del mismo, en el Artículo 1, resaltado fuera de texto, estableció:

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.

Obsérvese que este artículo excluye a los educadores del sector privado y además, deja atada la permanencia, en la carrera docente, al desempeño y competencias del educador.

Así mismo, en el Artículo 2, establece que este estatuto se aplicará "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 la misma manera, en su Artículo 3, define como **profesionales de la educación** a quienes "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."

El anterior artículo, podríamos desglosarlo al menos en cinco aspectos de discusión. i) El apartado, "a quienes se vinculen a partir de la vigencia del presente decreto"; ha constituido la táctica histórica del Neoliberalismo de "divide y reinarás", con ello ha menguado, cuando no eliminado, la resistencia a la imposición normativa regresiva y lesiva a los intereses de la clase trabajadora, en particular al magisterio. ii) Al definir como educadores a "los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente, de acuerdo con lo dispuesto



en este decreto” impone que primero se es educador y luego se aprende el arte de educar. iii) La expresión “...y los **normalistas superiores**” Excluyó a todos los jóvenes con título de bachiller pedagógico, expedido por cada Escuela Normal antes de hacer tránsito hacia la Escuela Normal Superior, rompiendo el principio de legítima confianza en las instituciones del Estado. iv) Este artículo eliminó otros cargos de la profesión docente definidos en el Artículo 2 Decreto Ley 2277, tales como: “**de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional,**”. v) El último inciso del mismo, desconoce la idoneidad del título pedagógico expedido por las facultades de educación del país, al imponer que 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.**” Con ello, implícitamente, el Estado está anunciando que no confía en las facultades de educación que Él, acreditó para expedir títulos pedagógicos.

Ahora, el Decreto Ley 1278, respecto al manual de funciones de los profesionales de la educación, no definió las funciones para los cargos de docentes y directivos docentes; pues en él no aparece la expresión “manual de funciones” aunque en sí aparece once veces la expresión “carrera docente” y, ninguna de ellas, hace alusión a la función que se debe cumplir en el desempeño del cargo. Una de estas, se refiere al concurso de ingreso, siete a la carrera docente, una a la evaluación, una a salarios y dos a traslados.

No obstante, intentó, en su **Capítulo V**, establecer una especie de régimen disciplinario al fijar derechos, deberes, incompatibilidades, prohibiciones, abandono del cargo, e inhabilidades. De esta manera; en el Artículo 37 estableció cinco **Derechos**. En el Artículo 41 impuso cinco **deberes**, los cuales fueron suprimidos de nuestro ordenamiento jurídico cuando la Corte Constitucional mediante la Sentencia (C-1157, 2003) los declaró inexecutable al considerar que el gobierno incurrió en “exceso en el uso de las facultades extraordinarias” por cuanto “el potencial sancionatorio de estas normas es innegable, y el artículo 111 de la ley 715 no dispuso tal facultad para el gobierno.”

En el mismo sentido, se pronunció esta Sentencia respecto a las dos **incompatibilidades** establecidas en Artículo 45. Igual suerte corrieron las quince **prohibiciones**, impuestas en el Artículo 42, el **abandono del cargo**, que fuese fijado por el Artículo 43 y las tres inhabilidades establecidas en el Artículo 44, cuando la Corte Constitucional mediante la Sentencia (C-437, 2003) los declaró inexecutable al considerar “ausencia de facultades extraordinarias en el presente caso para dictar normas en materia disciplinaria.”



Además de eso, en el Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, aparece nueve veces la expresión “manual de funciones” pero, en ninguna de ellas se establecen las funciones de los cargos de la función docente y directiva docente, la última de ellas, contenida en Artículo 2.4.6.3.8. Indica que “el Ministerio de Educación Nacional adoptará un manual de funciones, requisitos y competencias para cada uno de los cargos del sistema especial de carrera docente”.

Mandato que el ministerio de educación dilata al expedir el Decreto 490 de 2016; que “reglamenta el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia tipos de empleos del Sistema Especial de Carrera Docente y su provisión, se dictan otras disposiciones y se adiciona el Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación;” el cual en uno de sus considerandos reconoce que “en el sistema especial de carrera docente **no existe un manual de funciones**, requisitos y competencias de cada uno de los cargos de carrera,” y en el que aparece, tres veces más, la expresión manual de funciones para indicar que “el Ministerio de Educación Nacional adoptará un manual de funciones, requisitos y competencias para cada uno de los cargos del sistema especial de carrera docente.” Dilatando, de nuevo, su deber de establecer el manual de funciones para cada uno de los cargos de la carrera docente.

Aunque sí definió los tipos de cargos tanto para la “función docente”, en el Artículo 2.4.6.3.3. Se estableció “dos tipos: **docentes de aula** y **docentes líderes de apoyo**”. El cual fue modificado por el artículo 9º del Decreto 2105 de 2017, establece tres (3) tipos de cargos de docentes, i) **los docentes de aula** que serán ejer-



cidos por docentes de preescolar, de primaria, de básica secundaria y media en las áreas de que tratan los artículos 23 y 31 de la Ley 115 de 1994; ii) **los docentes orientadores** y iii) **los docentes de apoyo** pedagógico que tienen como función principal acompañar pedagógicamente a los docentes de aula que atienden estudiantes con discapacidad. De igual manera, el Decreto 490 definió los tipos de cargo para la “*función directivo docente*” al establecer en el Artículo 2.4.6.3.5. “*Son cargos directivos docentes los de **Rector, Director Rural y Coordinador.***”



Finalmente, mediante la Resolución 3842 de marzo de 2022, impuesta en los estertores del gobierno del Presidente Iván Duque, aunque maquillada de concertación con las organizaciones sindicales; en su Anexo Técnico I, establece las funciones para cada uno de los tipos de los cargos establecidos para la función docente y para la función directiva docente. De esta imposición llama la atención, entre otras disposiciones, los numerales 25 y 29 del apartado 2.1.3.1 “FUNCIONES GENERALES” de los docentes de aula, resaltado fuera del texto:

25. Participación en el cuidado de los espacios del descanso pedagógico y del cuidado en la alimentación escolar, como actividades formativas de los estudiantes dentro del establecimiento educativo.

26. Promover entre los estudiantes la participación en el gobierno escolar.

...

29. Las demás que le asigne el rector acorde con el cargo y las funciones del docente de aula.

Funciones estas, que retomaremos en el apartado número 4 del presente escrito.

2. MANUAL DE FUNCIONES EN LA DEFINICIÓN DE JORNADA ESCOLAR Y LABORAL.



Desde que el mundo afrontó la pandemia por el COVID - 19, la mirada sobre el trabajo que realiza el magisterio cambió, ya que la mayoría de padres de familia fueron acompañantes en el proceso y otros estuvieron presenciando por primera vez la labor que se desarrolla diariamente, en lo relacionado con: la definición de las temáticas, las estrategias metodológicas, las múltiples maneras de explicación y luego el poder generar la mejor estrategia para que los estudiantes apropien el saber y lo compartan, al punto que, en algunos casos, hasta los mismos miembros de la familia se hacían partícipes en la adquisición del nuevo saber.

Pero en la cotidianidad se tiende a desconocer, por parte de la sociedad que olvida, las múltiples acciones que se realizan, pero además, rápidamente, queda en el vacío la reflexión de cómo es trabajar con uno, dos niños en casa y cómo esa misma realidad se multiplica en el aula con cuarenta o cincuenta estudiantes, donde el diálogo, así como la atención, deben ser amplios y suficientes para poder generar la apropiación del saber por parte de todas y todos los estudiantes.

También se debe tener presente la normatividad que ha generado el Estado para garantizar la educación como derecho y con la búsqueda de que quienes realicen esta gran labor sean idóneos y por su puesto vayan afianzando la construcción de ciudadanías propias del espacio - tiempo que se vive.

Se tiene entonces que el Estado plantea la base normativa, iniciando con la Constitución Política de la República de Colombia 1991, que en la primera parte del inciso 2 de su Artículo 68 dice *“La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”*, lo cual se asume en procesos académicos bien sean generados por la Escuela Normal Superior o por la Facultad de Educación de algunas universidades. Seguidamente, la Ley 115 de 1994 *“General de Educación”* en adelante Ley 115, plantea en el Capítulo 3º, lo relacionado con la Carrera docente, dejando en claro que el artículo 115 dice *“Régimen especial de los educadores estatales. El ejercicio de la profesión docente estatal se regirá por las normas del régimen especial del Estatuto Docente y por la presente Ley”*. Lo cual va definiendo el recorrido hacia las funciones.

Es necesario plantear que para el momento de la expedición de la Ley 115 de 1994, regía el Decreto 2277 de 1979, hoy día están dos decretos de vinculación y reglamentación, siendo el otro el 1278 de 2002. Pero según el decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, (DURSE), se generan aclaraciones frente a los diferentes componentes de la implementación de la política pública, con sus respectivas responsabilidades, como por ejemplo el Ministerio de Educación Nacional (MEN), quién es la entidad máxima, la cual establece la política y los lineamientos, pero además diseña el camino, donde se garantice la



convivencia, la participación y la responsabilidad democrática, incluido la integración para una cultura de derechos humanos y ciudadanía, entre otros.

Pero además, el magisterio colombiano está regulado en su quehacer, lo cual está establecido mediante la Resolución 003842 de 2022; en ella se establecen el manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos de Directivo Docente y Docentes del Sistema Especial de Carrera Docente y se dictan otras disposiciones, en lo relacionado por ejemplo con la diferenciación de los cargos, del hacer, es así como se resaltan los cargos para cada uno de ellos.

Se describen estos tres tipos de cargo para los Docentes

- Los docentes de aula: docente preescolar, docente primaria, docentes de áreas de conocimiento básica y media
- Docentes orientadores
- Docentes de apoyo pedagógico.

Adicionalmente, es necesario entender los diferentes tiempos que se asignan para cumplir las funciones en los diferentes cargos, para ello se tomará en cuenta la Ley 115 de 1994 y el Decreto 1850 de 2002, en el cual se establece la Jornada Escolar, que corresponde al tiempo que destina la Institución Educativa, que para efectos de este texto en adelante llamaremos IE, al desarrollo de las actividades educativas, en las cuales se establecen que las semanas del calendario académico son cuarenta al año, en estas semanas, dependiendo del nivel, se distribuyen los tiempos semanalmente así: preescolar 20 horas, primaria 25 horas, secundaria y media 30 horas; esto en lo relacionado con las horas de clase, pero además, se genera lo relacionado con los tiempos hacia el magisterio, estos se dividen en asignación académica, los cuales son los tiempos asignados a las actividades pedagógicas que para el caso de preescolar son 20 horas, primaria 25 horas, secundaria y media 22 horas semanales.

Además, en el Artículo 9, del Decreto 1850 de 2002, se plantea la jornada laboral de los docentes, la cual contempla el tiempo que los docentes deben dedicar al cumplimiento de las múltiples responsabilidades, fijadas en el manual de funciones, entre las cuales están la asignación académica, las actividades curriculares, preparación de los procesos pedagógicos, metodológicos, didácticos, entre muchas otras, y en Decreto 1850 de 2002, en el artículo 11, resaltado fuera del texto, define:

*Artículo 11. Cumplimiento de la jornada laboral. Los **directivos docentes** y los **docentes** de los establecimientos educativos estatales **deberán dedicar todo el***



tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias de sus cargos con una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias.

El tiempo que dedicarán los docentes al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo será como mínimo de seis (6) horas diarias, las cuales serán distribuidas por el rector o director de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° del presente decreto. Para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes realizarán fuera o dentro de la institución educativa actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 9 del presente Decreto, como actividades curriculares complementarias.

Las anteriores disposiciones fueron recopiladas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo (DURSE) en los artículos 2.4.3.3.1 y 2.4.3.3.3, en lo relacionado con el tiempo, jornada laboral de ocho horas y de presencialidad en la IE de seis horas, cumpliendo por fuera o dentro de la IE el tiempo restante. Pero ello, no resolvió las múltiples controversias que han originado los apartados resaltados en nuestra cita al Artículo 11 del Decreto 1850, pues aún a la fecha algunos directivos docentes siguen insistiendo en ser autónomos, para establecer jornadas laborales superiores a las ocho horas, así como pueden exigir permanencia en la IE superior a las seis horas, argumentando que la norma establece tiempos mínimos y no máximos. Lo anterior, pese a que, la histórica discusión ha sido objeto de múltiples consultas al MEN, quien ha emitido una serie de conceptos, los cuales a continuación describimos.



En concepto emitido por el MEN, del 2021, en el literal 4.3 se hace referencia al descanso pedagógico, la cual recoge concepto emitido 2019-EE-047516 del 2019, en la cual recoge el concepto 2019-EE-030718, lo cual dice:

De acuerdo con el citado artículo 2.4.3.3.1. Del Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo 1075 de 2015, las "actividades formativas, culturales y deportivas" son "actividades curriculares complementarias"; o sea que el tiempo destinado al descanso, "recreo", ... En consecuencia, i) siendo el denominado "descanso pedagógico" de los estudiantes una "actividad curricular complementaria", se encuentra por fuera de las intensidades horarias mínimas que debe recibir cada alumno, en virtud de lo establecido en el artículo 2.4.3.1.2.; y ii) teniendo en cuenta que dentro de las 6 horas mínimas diarias de permanencia en las instituciones educativas por parte de los docentes se encuentran "actividades curriculares complementarias", además de la "asignación académica", el denominado "descanso pedagógico" de los alumnos se encuentra incluido en este tiempo mínimo de permanencia de los docentes en la institución educativa.

También es necesario recordar que en la Directiva Ministerial 016 de 2013, genera aclaraciones sobre el descanso pedagógico, literal 2, c. "que dentro de las 30 horas semanales de permanencia mínima de los docentes se encuentra el "descanso pedagógico o recreo" de los alumnos como una "actividad curricular complementaria". Es de tener presente entonces que desde la jurisprudencia y normativos, el descanso pedagógico hace parte de la permanencia de seis horas dentro de la IE del maestro, maestra.

Es así como se evidencia que las exigencias de la Federación Colombiana de Trabajadores FECODE, en lo relacionado con que el tiempo de descanso pedagógico hace parte del tiempo de permanencia del magisterio en la IE, por lo cual se solicita el respeto.



2. Manual de funciones en la definición de jornada escolar y laboral.

Desde que el mundo afrontó la pandemia por el COVID - 19, la mirada sobre el trabajo que realiza el magisterio cambió, ya que la mayoría de padres de familia fueron acompañantes en el proceso y otros estuvieron presenciando por primera vez la labor que se desarrolla diariamente, en lo relacionado con: la definición de las temáticas, las estrategias metodológicas, las múltiples maneras de explicación y luego el poder generar la mejor estrategia para que los estudiantes apropiaran el saber y lo compartan, al punto que, en algunos casos, hasta los mismos miembros de la familia se hacían partícipes en la adquisición del nuevo saber.

Pero en la cotidianidad se tiende a desconocer, por parte de la sociedad que olvida, las múltiples acciones que se realizan, pero además, rápidamente, queda en el vacío la reflexión de cómo es trabajar con uno, dos niños en casa y cómo esa misma realidad se multiplica en el aula con cuarenta o cincuenta estudiantes, donde el diálogo, así como la atención, deben ser amplios y suficientes para poder generar la apropiación del saber por parte de todas y todos los estudiantes.

También se debe tener presente la normatividad que ha generado el Estado para garantizar la educación como derecho y con la búsqueda de que quienes realicen esta gran labor sean idóneos y por su puesto vayan afianzando la construcción de ciudadanías propias del espacio - tiempo que se vive.

Se tiene entonces que el Estado plantea la base normativa, iniciando con la Constitución Política de la República de Colombia 1991, que en la primera parte del inciso 2 de su Artículo 68 dice *“La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”*, lo cual se asume en procesos académicos bien sean generados por la Escuela Normal Superior o por la Facultad de Educación de algunas universidades. Seguidamente, la Ley 115 de 1994 *“General de Educación”* en adelante Ley 115, plantea en el Capítulo 3º, lo relacionado con la Carrera docente, dejando en claro que el artículo 115 dice *“Régimen especial de los educadores estatales. El ejercicio de la profesión docente estatal se regirá por las normas del régimen especial del Estatuto Docente y por la presente Ley”*. Lo cual va definiendo el recorrido hacia las funciones.

Es necesario plantear que para el momento de la expedición de la Ley 115 de 1994, regía el Decreto 2277 de 1979, hoy día están dos decretos de vinculación



y reglamentación, siendo el otro el 1278 de 2002. Pero según el decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, (DURSE), se generan aclaraciones frente a los diferentes componentes de la implementación de la política pública, con sus respectivas responsabilidades, como por ejemplo el Ministerio de Educación Nacional (MEN), quién es la entidad máxima, la cual establece la política y los lineamientos, pero además diseña el camino, donde se garantice la convivencia, la participación y la responsabilidad democrática, incluido la integración para una cultura de derechos humanos y ciudadanía, entre otros.

Pero además, el magisterio colombiano está regulado en su quehacer, lo cual está establecido mediante la Resolución 003842 de 2022; en ella se establecen el manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos de Directivo Docente y Docentes del Sistema Especial de Carrera Docente y se dictan otras disposiciones, en lo relacionado por ejemplo con la diferenciación de los cargos, del hacer, es así como se resaltan los cargos para cada uno de ellos.

Se describen estos tres tipos de cargo para los Docentes

- Los docentes de aula: docente preescolar, docente primaria, docentes de áreas de conocimiento básica y media
- Docentes orientadores
- Docentes de apoyo pedagógico.

Adicionalmente, es necesario entender los diferentes tiempos que se asignan para cumplir las funciones en los diferentes cargos, para ello se tomará en cuenta la Ley 115 de 1994 y el Decreto 1850 de 2002, en el cual se establece la Jornada Escolar, que corresponde al tiempo que destina la Institución Educativa, que para efectos de este texto en adelante llamaremos IE, al desarrollo de las actividades educativas, en las cuales se establecen que las semanas del calendario académico son cuarenta al año, en estas semanas, dependiendo del nivel, se distribuyen los tiempos semanalmente así: preescolar 20 horas, primaria 25 horas, secundaria y media 30 horas; esto en lo relacionado con las horas de clase, pero además, se genera lo relacionado con los tiempos hacia el magisterio, estos se dividen en asignación académica, los cuales son los tiempos asignados a las actividades pedagógicas que para el caso de preescolar son 20 horas, primaria 25 horas, secundaria y media 22 horas semanales.

Además, en el Artículo 9, del Decreto 1850 de 2002, se plantea la jornada laboral de los docentes, la cual contempla el tiempo que los docentes deben de-



2. MANUAL DE FUNCIONES EN LA DEFINICIÓN DE JORNADA ESCOLAR Y LABORAL.

dicar al cumplimiento de las múltiples responsabilidades, fijadas en el manual de funciones, entre las cuales están la asignación académica, las actividades curriculares, preparación de los procesos pedagógicos, metodológicos, didácticos, entre muchas otras, y en Decreto 1850 de 2002, en el artículo 11, resaltado fuera del texto, define:

Artículo 11. Cumplimiento de la jornada laboral. Los **directivos docentes** y los **docentes** de los establecimientos educativos estatales **deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias de sus cargos con una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias.**

El tiempo que dedicarán los docentes al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo será como mínimo de seis (6) horas diarias, las cuales serán distribuidas por el rector o director de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° del presente decreto. Para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes realizarán fuera o dentro de la institución educativa actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 9 del presente Decreto, como actividades curriculares complementarias.



Las anteriores disposiciones fueron recopiladas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo (DURSE) en los artículos 2.4.3.3.1 y 2.4.3.3.3, en lo relacionado con el tiempo, jornada laboral de ocho horas y de presencialidad en la IE de seis horas, cumpliendo por fuera o dentro de la IE el tiempo restante. Pero ello, no resolvió las múltiples controversias que han originado los apartados resaltados en nuestra cita al Artículo 11 del Decreto 1850, pues aun a la fecha algunos directivos docentes siguen insistiendo en ser autónomos, para establecer jornadas laborales superiores a las ocho horas, así como pueden exigir permanencia en la IE superior a las seis horas, argumentando que la norma establece tiempos mínimos y no máximos. Lo anterior, pese a que, la histórica discusión ha sido objeto de múltiples consultas al MEN, quien ha emitido una serie de conceptos, los cuales a continuación describimos.

En concepto emitido por el MEN, del 2021, en el literal 4.3 se hace referencia al descanso pedagógico, la cual recoge concepto emitido 2019-EE-047516 del 2019, en la cual recoge el concepto 2019-EE-030718, lo cual dice:

De acuerdo con el citado artículo 2.4.3.3.1. Del Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo 1075 de 2015, las “actividades formativas, culturales y deportivas” son “actividades curriculares complementarias”; o sea que el tiempo destinado al descanso, “recreo”, ... En consecuencia, i) siendo el denominado “descanso pedagógico” de los estudiantes una “actividad curricular complementaria”, se encuentra por fuera de las intensidades horarias mínimas que debe recibir cada alumno, en virtud de lo establecido en el artículo 2.4.3.1.2.; y ii) teniendo en cuenta que dentro de las 6 horas mínimas diarias de permanencia en las instituciones educativas por parte de los docentes se encuentran “actividades curriculares complementarias”, además de la “asignación académica”, el denominado “descanso pedagógico” de los alumnos se encuentra incluido en este tiempo mínimo de permanencia de los docentes en la institución educativa.

También es necesario recordar que en la Directiva Ministerial 016 de 2013, genera aclaraciones sobre el descanso pedagógico, literal 2, c. “que dentro de las 30 horas semanales de permanencia mínima de los docentes se encuentra el “descanso pedagógico o recreo” de los alumnos como una “actividad curricular complementaria”. Es de tener presente entonces que desde la jurisprudencia y normativos, el descanso pedagógico hace parte de la permanencia de seis horas dentro de la IE del maestro, maestra.

Es así como se evidencia que las exigencias de la Federación Colombiana de Trabajadores FECODE, en lo relacionado con que el tiempo de descanso pedagógico hace parte del tiempo de permanencia del magisterio en la IE, por lo cual se solicita el respeto.



3.Conflictos laborales versus el manual de funciones.

El artículo 2.4.6.3.8. Del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, adicionado por el Decreto 490 de 2016, le atribuye al Ministerio de Educación Nacional la función de adoptar el Manual de Funciones, requisitos y competencias para cada uno de los cargos del sistema especial de la carrera docente, donde se deben señalar los títulos habilitantes para el ejercicio de cada cargo, la experiencia en el caso de los directivos docentes y criterios que permitan valorar los antecedentes de formación y experiencia adicional, como las pruebas de entrevista en los procesos de selección de mérito. Es así como el Ministerio de Educación Nacional, publicó la Resolución 3842 del año 2022, por el cual se adopta el nuevo Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los Cargos de Directivos Docentes y Docentes del Sistema Especial de Carrera Docente y se dictan otras disposiciones.

El artículo 2.4.6.3.3 del Decreto 1075 de 2015, modificado por el artículo 9 del Decreto 2105 de 2017, establece tres (3) tipos de cargos de docentes:

- a) Los docentes de aula: que corresponde a los docentes de preescolar, docentes de primaria y docente de área de conocimiento de básica y media, en las áreas de que tratan los artículos 23 y 31 de la Ley 115 de 1994;
- b) Los docentes orientadores; y
- c) Los docentes de apoyo pedagógico para educación inclusiva. Con este último desaparecen los docentes líderes de apoyo que habían sido establecidos por el artículo 1 del Decreto 490 de 2016.

Cabe mencionar que la presente resolución, establece de manera clara las funciones de los tres tipos de cargos de docentes, lo que delimita las funciones de cada cargo, sus responsabilidades dependiendo del cargo, no dando espacios a toma de decisiones arbitrarias que van en contra vía de las orientaciones señaladas en la presente resolución.

La resolución 3842 finaliza con el subtítulo "Asignación de Funciones": "Los rectores o directores rurales no podrán asignar funciones a los directivos docentes y docentes a su cargo, distintas a las fijadas por Ley, sus reglamentos y el presente Manual de Funciones, Requisitos y Competencias y otras que sean estrictamente acordes con la función general al tipo de cargo". Esto tiene como



propósito garantizar la transparencia, la equidad y la legalidad en la asignación de funciones dentro de las instituciones educativas. Al establecer que los rectores o directores rurales no pueden asignar funciones distintas a las fijadas por la ley, los reglamentos y el manual, se busca evitar posibles abusos de autoridad, favoritismos o discriminaciones en la distribución de responsabilidades entre los directivos docentes y docentes

Además, al limitar la asignación de funciones a aquellas estrictamente acordes con la función general de cada cargo, se busca asegurar que las tareas asignadas estén en línea con las competencias y responsabilidades específicas de cada puesto, lo que contribuye a una gestión más eficiente y efectiva de los recursos humanos en el ámbito educativo. En última instancia, esta disposición busca promover un ambiente laboral más justo, profesional y orientado al logro de los objetivos educativos de la institución.

De esta manera se establece de manera explícita la conducta que debe seguir el directivo, no dando espacios a conductas autoritarias, autocráticas, impositivas, dictatoriales, opresivas, inflexibles, tiránicas, coercitivas o déspotas. Estas conductas se caracterizan por un ejercicio excesivo de poder y control, limitando la participación y la autonomía de los docentes y la comunidad educativa. Es importante fomentar un ambiente colaborativo y de respeto mutuo en las instituciones educativas para promover un clima laboral positivo.

De otra parte, se da por sentado en la opinión pública la normalidad que se vive en las Instituciones educativas y que estas se rigen por el consenso y el civismo, entendido este último como el comportamiento responsable, respetuoso y participativo de los protagonistas del proceso educativo en la sociedad. Incluye el respeto a las leyes, normas y derechos de los demás, así como la contribución al bien común y el cuidado del entorno. El civismo implica una actitud positiva, compromiso con la convivencia pacífica y la participación activa en la vida pública, promoviendo en todo momento los valores del respeto, la solidaridad y responsabilidad social en la escuela, contribuyendo de esta manera a una sociedad más justa y equitativa. La confrontación y la disputa se interpretan como una anomalía y una rareza.

Es interesante reseñar la afirmación que hace Castiñeira (2009) Citado por Fort, & Plaza, (2015), en relación con la promoción del civismo en la escuela, este considera que: *"[...] la normalidad no es el civismo, sino el conflicto. [...]. El civismo no viene dado de forma espontánea y sin esfuerzo. El civismo es un vínculo frágil del colectivo que necesita retroalimentarse de determinadas circunstancias para promocionarse"*.



Al respecto, Stephen Ball, un estudioso de las relaciones sociales que se dan al interior de las organizaciones escolares, pone al descubierto **el lado oscuro** de la escuela, considera que la visión placentera y feliz de los centros no se adecua a la realidad, ya que existen muchos conflictos y la mayoría de ellos no salen a la luz. La normalidad no es el consenso y el diálogo, sino la lucha por los premios que ofrece la institución. Afirma que el conflicto es consustancial a toda institución y también a los centros educativos: *“Las escuelas, al igual que prácticamente todas las instituciones sociales, son campos de lucha, divididas por conflictos en curso o potenciales entre sus miembros, pobremente coordinadas e ideológicamente diversas”*. (Ball, 1989)

Los conflictos, según investigadores sociales, se dan porque las funciones, los límites y los roles de los diferentes actores o miembros de las organizaciones escolares no están claramente delimitados y tienen que renegociarse constantemente. La escuela tiene un dinamismo intrínseco que favorece los cambios y crea situaciones de choque entre sus actores. Los docentes tienen que negociar y renegociar las normas constantemente, y esta situación provoca que unos ganen y otros pierdan:

Se habla de ganar y perder, y las personas forman parte del conflicto y de lo que está en juego. Este no es un frío proceso racional; es un conflicto entre personas, grupos e ideologías. Es un asunto de enfrentamiento, influencia o falta de ella y de emociones. Es micropolítica (Ball, 1989).

Los conflictos o tensiones más comunes que se viven en las organizaciones escolares, de manera especial entre directivos docentes y los docentes suelen estar relacionados con diferencias en la visión educativa, la distribución de responsabilidades, la comunicación, la toma de decisiones y la falta de acompañamiento y apoyo a los docentes. La falta de comunicación asertiva, las discrepancias en la interpretación de la norma, la implementación de políticas educativas y las diferencias en el estilo de liderazgo, estas suelen ser desencadenantes de conflictos.

También, en relación con los estilos de liderazgos de los docentes directivos, se debe señalar que con los procesos de autoevaluación y mejoramiento, las Instituciones educativas demandan retos para gestionarlas, retos que son bastantes grandes. Por tanto, se requiere de directivos con un alto nivel de liderazgo, con un conjunto de habilidades, destrezas y competencias que le permitan desempeñar todas sus funciones. En la guía Nro.34 del MEN, en su apartado 1.9 bajo el subtítulo: *“Características del rector o director de un establecimiento educativo en proceso de mejoramiento continuo”*, donde se recogen el perfil y los requisitos básicos de un buen directivo rector(a), destacamos solo uno de ellos: *“logra que cada persona que trabaja en el establecimiento o centro educativo se sienta parte del equipo y*



comparta sus principios y formas de actuar”.

Los conflictos en las escuelas, pueden surgir por falta de consenso en temas como la carga laboral, la evaluación del desempeño y la distribución de recursos, afectando el clima laboral y el rendimiento académico, por lo que es importante abordarlos de manera constructiva. Otras razones que generan conflictos, tensiones en la escuela entre directivos y docentes, frente a la interpretación y aplicación de la norma, está abonada por elementos como:

1. Falta de comunicación:

- **Comunicación deficiente:** Los Directivos no informan a tiempo o con claridad sobre cambios en normas o leyes, generando confusión e incertidumbre en los docentes.
- **Falta de canales de diálogo:** Dificultad para expresar opiniones o preocupaciones sobre la aplicación de las normas, creando un ambiente de tensión y desconfianza.

2. Discrepancias en la interpretación:

- **Ambigüedad en las normas:** Diferentes interpretaciones de las normas y leyes por parte de directivos y docentes, lo que lleva a confusiones y desacuerdos en su aplicación.



- **Falta de criterios unificados:** Criterios inconsistentes para la aplicación de normas, generando un sentimiento de injusticia y arbitrariedad entre los docentes.

3. Desacuerdos en la toma de decisiones:

- **Falta de participación:** Los docentes no se sienten parte del proceso de toma de decisiones sobre las normas, lo que genera desmotivación y resentimiento.
- **Imposición de decisiones:** Los Directivos imponen decisiones sin considerar la opinión de los docentes, creando un clima de trabajo autoritario y poco colaborativo.

4. Cuestiones personales:

- **Diferencias de personalidad:** Choques de personalidad entre directivos y docentes dificultan la comunicación y la colaboración.
- **Falta de respeto:** Conductas irrespetuosas o discriminatorias por parte de directivos o docentes, creando un ambiente de trabajo hostil.

Consecuencias de estos conflictos:

- **Deterioro del clima escolar:** Tensión, desmotivación y baja autoestima en el personal docente.
- **Disminución de la calidad educativa:** Dificultad para la planificación y desarrollo de las actividades pedagógicas.
- **Desgaste profesional:** Aumento del estrés y la carga de trabajo para los docentes.
- **Deterioro de la imagen del centro educativo:** Percepción negativa por parte de la comunidad educativa.

Recomendaciones para mejorar la relación entre directivos y docentes:

- Establecer canales de comunicación claros y eficientes.
- Promover la participación de los docentes en la toma de decisiones.
- Garantizar la formación y capacitación adecuada en normas y leyes.
- Fomentar el respeto y la colaboración entre el personal.
- Implementar estrategias de resolución de conflictos de manera pacífica y constructiva. (Marina, 2009)



4. EL MANUAL DE FUNCIONES ENTRE LA NORMATIVIDAD Y LA REALIDAD DE LA CARRERA DOCENTE EN COLOMBIA

La sociedad colombiana hoy inmersa en complejos escenarios de avances y transformaciones, incertidumbres y crisis que permean los contextos sociales, familiares y escolares, muestran la necesidad de alcanzar mayores niveles de equilibrio en las subjetividades, pero ante todo en la realidad que se evidencia en la educación y la escuela, con el propósito de atender la exigencia que cada vez reclaman cambios profundos en la educación.

La escuela es concebida como una micro-sociedad, donde se presentan intrincados procesos de convivencia, atendiendo complejas situaciones que emergen en el aula y en todos los actores de la comunidad educativa. En este escenario, se ubica el quehacer, actuar y desempeño de los docentes y directivos docentes, si bien es cierto que como servidores públicos, tienen funciones establecidas en la constitución nacional en sus artículos 122, 123 y 125 de donde emanan requisitos y competencias para los servidores públicos y por ende el manual de funciones, es preciso también tener en cuenta lo establecido en el artículo 68 constitucional, cuando se refiere sobre la idoneidad profesional para ejercer la carrera docente, el mismo precepto de la Carta expresa que la ley garantiza la profesionalización y la dignificación de la labor docente.

Mencionamos lo anterior, por cuanto la práctica docente se ve involucrada indirectamente en la responsabilidad de la calidad educativa **atada a los resultados de las pruebas SABER y PISA**, en comparación con los países que hacen parte de la OCDE, como injerencia de la política neoliberal y donde ubican la calidad educativa centrada en la profesión docente. Sin embargo, en la práctica, la calidad educativa planteada para los docentes en Colombia, da cuenta del rezago, en ámbitos como: infraestructura, tecnología, política de atención a la primera infancia, la profesionalización docente y la normatividad que más que dar soluciones para optimizar al máximo el desempeño de la labor docente, casi siempre la obstaculiza.

Uno, de tales casos, es el manual de funciones que fija requisitos y competencias para los cargos de los docentes y directivos, en el sistema especial de la carrera docente, teniendo presente que este, no tiene en cuenta la realidad colombiana,



4. EL MANUAL DE FUNCIONES ENTRE LA NORMATIVIDAD Y LA REALIDAD DE LA CARRERA

referente a la calidad, por cuanto los referentes establecidos por el MEN, no se encuentran en consonancia con la realidad territorial, la autonomía y libertad de cátedra, por su parte la insuficiente financiación de la educación, no permite contar con la planta docente y administrativa suficiente, que cubra todas las áreas del conocimiento para el fortalecimiento de la ciencia y la investigación, ni tampoco la implementación de las artes, el deporte, la música y la recreación, obligando, en muchos casos, a los docentes a prestar otras funciones, incluso administrativas.

En este sentido, las funciones de los docentes se distorsionan, cumpliendo en la práctica otras tareas que no le corresponden. Hacemos hincapié en los siguientes aspectos del manual de funciones establecido en la resolución 3842 del 2022 que, además de preocuparnos, no los compartimos:

1. No tiene en cuenta las realidades territoriales, referente a la calidad y desempeño por áreas.
2. El manual de funciones establece en el Anexo Técnico No.1, competencias generales, Funcionales y comportamentales, que van más allá de las funciones a desempeñar y que le ubican responsabilidades que son responsabilidad del estado, el MEN, las secretarías de Educación, también la familia y administrativas de la Institución Educativa.
3. Está la frase abierta en las funciones de los docentes, de aula, “y las demás funciones que le asigne el rector”, si bien es cierto que debe ser bajo los preceptos de la ley, el manual de funciones y el manual de convivencia, esto se presta a la extralimitación y deterioro de la convivencia escolar.
4. Entre las funciones generales de los docentes de aula se encuentra en el numeral 14, apoyar los procesos de matrícula de los estudiantes para asegurar el buen funcionamiento de la Institución educativa, situación que no le corresponde al docente.
5. En las mismas funciones generales de los docentes, en el literal 25 está *“cuidar de los espacios de descanso pedagógico y del cuidado en la alimentación escolar como actividad formativa de los estudiantes dentro del establecimiento educativo”*. Si bien es cierto que estos dos espacios son formativos con apoyo de los docentes, refleja más carga laboral a los docentes de primaria que no tienen horas libres para su descanso y toma de refrigerio, por cuanto la relación técnica es un docente por grado. Así mismo, en secundaria se vienen presentando situaciones en donde se le exige al docente más de seis horas de permanencia, so pretexto de *“cumplir con el deber de cuidado en la alimentación escolar como actividad formativa de los estudiantes...”*



6. Entre las funciones específicas de los docentes de preescolar, en el numeral 4 dice, *“elaborar y adaptar material pedagógico y didáctico pertinente para los estudiantes de preescolar”*, Esto lleva a que los docentes tengan que invertir de sus propios recursos el costo de los materiales, por cuanto el MEN, no se ha responsabilizado de este aspecto. Pero además, en la práctica apoyan acciones de proceso fisiológico de los infantes.

7. La educación inclusiva, si bien esta responsabilidad no aparece establecida en el manual de funciones, pero ha sido impuesta mediante un proyecto que se implementó sin las mínimas condiciones, lo cual establece funciones adicionales que desempeñan los docentes de aula, sin la capacitación adecuada ni el debido apoyo de personal especializado en Educación Inclusiva.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la situación actual de la carrera docente nos propone varios desafíos en el siglo XXI, particularmente en Colombia, estos se refieren a que logremos asumir funciones profesionales, que dignifiquen la profesión docente, que fortalezcan nuestra profesión, que ayuden al bienestar y que no sean una carga adicional, tampoco que se sustituya la responsabilidad del estado y la familia y que efectivamente nos posibiliten formar adecuadamente a los ciudadanos del siglo XXI.

Sin lugar a dudas, son muchas las expectativas que en la actualidad se depositan sobre los docentes; muy numerosas las demandas que se les plantean desde los modelos teóricos, la regulación jurídica y desde las prácticas institucionales, independientemente del nivel escolar en que se desempeñen o de la modalidad educativa en que se ubiquen, en medio de los coletazos de la política educativa neoliberal y los mandatos de los organismos multilaterales como la OCDE.

La tarea continúa, hacer realidad una reforma constitucional al SGP, que permita ubicar unas relaciones técnicas adecuadas, sin cargas innecesarias ni funciones que no nos pertenecen, pero ante todo dar inicio al tránsito hacia la consolidación de una política educativa que dignifique la labor docente, para que los maestros, en innumerables casos, dejen de ser toderos

Metodología.

Socialización del contenido por parte de los talleristas. Tiempo 20 a 25 minutos.

Estudio de Casos: Trabajo en cuatro grupos.

A cada grupo se le hace entrega de un caso, para que lo analicen y planteen



4. EL MANUAL DE FUNCIONES ENTRE LA NORMATIVIDAD Y LA REALIDAD DE LA CARRERA

una posible solución, la cual pondrán en escena para socializarla. Tiempo 30 minutos.

Puesta en escena 36 minutos, 9 minutos por grupo.

Aportes e inquietudes respecto a cada caso y la solución planteada por el respectivo grupo. 20 minutos.

Conclusiones de cierre por parte del tallerista. 10 minutos.

CASO 1. Manual de funciones en la definición de jornada escolar y laboral.

El Directivo Docente de una Institución Educativa (IE), plantea al inicio del año escolar, la ampliación de la jornada escolar, pasando de seis horas de permanencia de las y los maestros a seis horas treinta minutos, en la básica secundaria y media, justificando que la asignación académica se debe contabilizar en horas efectivas de sesenta minutos y que por ende, el acompañamiento pedagógico de treinta minutos ha de ser adicional". Igualmente procede para la básica primaria, pasando de cinco horas incluido el descanso a cinco horas treinta minutos y el preescolar de cuatro horas a cuatro horas treinta minutos, para el caso de la básica primaria y el preescolar, no se altera la permanencia en la IE de seis horas, pero si el tiempo de acompañamiento al estudiantado por parte de las y los maestros; además de ello, el tiempo de espera para recibir y/o entregar el niño al acudiente o responsable del menor, genera aumento en la permanencia, más allá de las seis horas reglamentarias.

1. Para tales modificaciones, el Directivo Docente ¿qué proceso debe desarrollar hacia el interior de la IE?
2. ¿Cuáles podrían ser las acciones que se pueden generar por parte del magisterio ante el Directivo Docente?

CASO 2. Funciones del Directivo Docente Coordinador.

El desorden administrativo de las Secretarías de Educación no permite que la planta de docentes esté completa, no se nombra docentes faltantes, lo que implica, que en cada institución y desde coordinación se designen a los/las docentes para cubrir cursos sin tener en cuenta las áreas de conocimiento, ni el horario, ni la organización previa hecha desde el principio de año, ni los procesos pedagógicos y convivenciales que debe asumir cada docente.

¿Están estipuladas en el manual de funciones este tipo de actividades?

¿Los/las coordinadores/as por su cargo pueden asignar cubrimientos obligando



al docente asumir estas horas que no corresponden a su asignación académica?

Según la normatividad ¿se puede pasar de las 6 horas de permanencia al interior de la I.E.?

CASO 3. Delegación de Funciones.

Para el estudio del presente caso tenga en cuenta que:

Si un funcionario ejerce funciones no contempladas en el manual de funciones puede considerarse como incumplimiento de los deberes o el quebrantamiento de las prohibiciones por extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, las leyes y los estatutos o manual de funciones.

La ley 1952 de 2019 en su artículo 23 **sobre la garantía de la función pública**, establece que,

Con el fin de salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia, con estos criterios se debe observar en el desempeño público, con el fin de garantizar ante una eventual controversia en las funciones de los empleados públicos, los preceptos constitucionales.

En la Institución educativa Nueva Era, que cuenta con dos sedes, el coordinador, controla, todas las actividades del personal administrativo, especialmente a los de servicios generales. Les otorga permisos y verifica el estricto cumplimiento de los horarios. De acuerdo al manual de funciones analice y resuelva los siguientes interrogantes:

1. ¿Los coordinadores pueden dar órdenes, hacer control de horario y otorgar permisos al personal administrativo? Escribe las razones que justifican tu respuesta
2. ¿Qué funciones puede delegar el rector en los coordinadores y cuáles no puede delegar? Escribe las razones que justifican la respuesta.

CASO 4. El cumplimiento de Deberes y Funciones

Uno de los integrantes del Consejo Académico de cierta institución educativa, de manera reiterativa, se retira de las reuniones del mismo, argumentando que



4. EL MANUAL DE FUNCIONES ENTRE LA NORMATIVIDAD Y LA REALIDAD DE LA CARRERA

ya cumplió con sus ocho horas diarias de trabajo y que el Rector ha sido renuente a convocar a las mismas previendo el tiempo suficiente sin que se afecte la jornada laboral de los docentes.

El Rector decide trasladar la queja a la oficina de control disciplinario para que, de acuerdo a sus facultades legales, inicie la investigación disciplinaria correspondiente y eventualmente imponga las sanciones a que hubiere lugar por el posible incumplimiento de sus deberes y funciones; desconociendo que el reglamento interno del Consejo Académico ordena que las reuniones del mismo se deben convocar con tres días de anticipación, adjuntando la agenda que se desarrollará en dicha reunión, la cual debe cumplirse en la jornada laboral establecida en el PEI de la IE.

1. ¿Considera usted que el docente está incumpliendo sus deberes y funciones? Escriba tres razones que sustenten su respuesta.
2. ¿Considera usted que el rector está en la actuación correcta? Escriba tres razones que sustenten su respuesta.

BIBLIOGRAFÍA:

Presidencia de la República de Colombia. (22 de octubre de 1979). [Decreto Ley 2277]. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Artículos 2, 44, 45 y 46. DO: 35374

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1216&dt=S>

Congreso de la República de Colombia. (8 de febrero de 1994). Ley General de Educación. [Ley 115 de 1994]. Artículo 115. DO: 41.214

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292#1>

Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Artículo 122, inciso 1. [V.]. (2 ed.). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional, Sentencia C-679 del catorce (14) de septiembre de dos mil once (2011), exp. D-8446.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-679-11.htm>

Presidencia de la República de Colombia. (20 de junio de 2002). [Decreto Ley 1278]. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Artículos 2, 3, 5, 37, 41, 44, 45 y 46. DO: 44840

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5353>

Corte Constitucional, Sentencia C-1157 del cuatro (04) de diciembre de dos mil tres (2003), exp. D-4677.



<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-336-94.htm>

Corte Constitucional, Sentencia C-734 del 26 de agosto de dos mil tres (2003), exp. D-4467.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-585-95.htm>

Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). [Decreto 1075]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.4.6.3.8. DO: 49.523

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>

Presidencia de la República de Colombia. (28 de marzo de 201). [Decreto 490]. Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia tipos de empleos del Sistema Especial de Carrera Docente y su provisión, se dictan otras disposiciones y se adiciona el Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.4.6.3.3. DO: 49.827

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69073>

Concepto sobre Jornada laboral docente, Horario de la jornada escolar y descanso pedagógico.

<https://www.sindodic.com/wp-content/uploads/2021/06/MEN-Concepto-jornada-laboral-y-escolar-18-Marzo-21.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (agosto 13 de 2002). [Decreto 1850]. Por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones. Artículos 2, 3, 5, 37, 41, 44, 45 y 46. DO: 44.901

<https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-103274.html>

Directiva Ministerial 16 de 2013. Recuperado de:

https://fecode.edu.co/images/juridica/articulos-323827_archivo_pdf_DIRECTIVA16.pdf

Ball, S. (1989). La micropolítica de la escuela: Hacia una teoría de la organización escolar. Paidós: Barcelona

Fort, J. T., & Plaza, Y. M. (2015). Malestar en la escuela. Conflictos entre profesores. Educar, 51(1), 169-188.

Marina, J.A. (2009). La recuperación de la autoridad: Crítica de la educación permisiva y de la educación autoritaria. Barcelona: Versátil.

Guía Nro. 34 MEN

Resolución 03842 de 2022 MEM



NOTAS

A spiral-bound notebook is shown from a top-down perspective. The notebook has a white cover with a spiral binding on the left side. The pages are white with horizontal orange lines. The notebook is placed on a background with a pattern of orange and white geometric shapes, including triangles and circles. The word "NOTAS" is written in large, bold, orange letters at the top left of the page.

FILIALES DE FECODE

ADE, Asociación Distrital de Educadores de Bogotá
ADEA, Asociación de Educadores del Atlántico
ADEC, Asociación de Educadores de Cundinamarca
ADEG, Asociación de Educadores del Guaviare
ADEM, Asociación de Educadores del Meta
ADEMACOR, Asociación de Maestros y Trabajadores de la Educación de Córdoba
ADES, Asociación de Trabajadores de la Educación de Sucre
ADIDA, Asociación de Institutores de Antioquia
ADIH, Asociación de Institutores del Huila
ADUCESAR, Asociación de Educadores del Cesar
AICA, Asociación de Trabajadores de la Educación del Caquetá
ASEDAR, Asociación de Educadores de Arauca
ASEP, Asociación de Educadores del Putumayo
ASINORT, Asociación Sindical de Institutores Nortesantandereanos
ASISAP, Asociación de Educadores de San Andrés y Providencia
ASODEGUA, Asociación de Educadores de la Guajira
ASODEVI, Asociación de Educadores de Vichada
ASOINCA, Asociación de Institutores y Trabajadores de la Educación del Cauca
EDUCAL, Sindicato de Maestros de Caldas
EDUMAG, Sindicato de Educadores del Magdalena
SEG, Sindicato de Educadores del Guainía
SER, Sindicato de Educadores de Risaralda
SES, Sindicato de Educadores de Santander
SIMAC, Sindicato de Maestros de Casanare
SIMANA, Sindicato del Magisterio de Nariño
SIMATOL, Sindicato del Magisterio del Tolima
SINDEVA, Sindicato de Educadores del Vaupés
SINDIMAESTROS, Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación de Boyacá
SUDEA, Sindicato Único de Educadores del Amazonas
SUDEB, Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Bolívar
SUTEQ, Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Quindío
SUTEV, Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle
UMACH, Unión de Maestros del Chocó
USDE, Unión Sindical Directivos de la Educación

A Decreto ley 1278 de 2002
fecode 65 años de
lucha histórica

B Resolución 3842 2022

C

