

SISTEMATIZACIÓN DE DOCUMENTOS PRODUCIDOS POR DOCENTES DE  
DIVERSAS ENTIDADES TERRITORIALES DE COLOMBIA, EN  
RETROALIMENTACIÓN A LA PROPUESTA BASE DE ESTATUTO DOCENTE  
ORIENTADA POR FECODE

Grupo de investigación Jóvenes, Culturas y Poderes

Juan Carlos Amador

Investigador principal

Bogotá, D.C, 20 de abril de 2023

# Orden de la presentación

1. Consideraciones generales
2. Objetivo del estudio y metodología.
3. Caracterización del corpus documental.
4. Estado de la cuestión.
5. Análisis.
  - 5.1 Carrera docente para el bienestar y la dignidad del maestro.
  - 5.2 Evaluación docente: de lo punitivo a lo formativo.
  - 5.3 Reivindicación de la diversidad de la profesión docente.
  - 5.4 Condiciones laborales dignas para todos los docentes.
  - 5.5 Condiciones laborales y profesionales de los docentes provisionales.
- Conclusiones y recomendaciones.

# 1. Consideraciones generales

- ✓ Coexistencia de dos estatutos docentes: Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.
- ✓ El Decreto 1278 se inscribe en disposiciones de tipo neoinstitucional y corporativo que radicalizan la política de privatizaciones, en detrimento de los derechos de los maestros (CEID, FECODE, 2002).
- ✓ El nuevo estatuto eliminó el régimen especial, afectó el ejercicio sindical y político, abrió la puerta para el ingreso de profesionales al magisterio sin formación pedagógica y desconoció los derechos de los educadores no oficiales (CEID, FECODE, 2002)
- ✓ La evaluación de competencias y del desempeño del docente no buscaron estimular el crecimiento profesional de este, sino implementar mecanismos para su control y buen encauzamiento (Rodríguez, 2002; Tamayo 2012).
- ✓ Desde el año 2010, FECODE propuso la creación de un Estatuto Único de la Profesión Docente.
- ✓ 70% de docentes pertenecen al Decreto 1278 de 2002.
- ✓ Versiones XIX y XX de la Asamblea General Federal de FECODE, realizadas en Paipa (2013) y Medellín (2017): surgió un documento base de proyecto de Estatuto Docente.
- ✓ Este documento de trabajo fue presentado a sindicatos regionales, directivas sindicales y colectivos magisteriales en todos los departamentos de Colombia.
- ✓ Como resultado de esta socialización, se produjeron encuentros, jornadas de estudios y debates, que se plasmaron en documentos de diversa índole.
- ✓ Todos estos documentos fueron enviados al Comité Ejecutivo de FECODE como forma de retroalimentación.

## 2. Objetivo del estudio y metodología

Objetivo del estudio

Sistematizar el corpus de documentos, producidos por docentes de diversas entidades territoriales de Colombia, en retroalimentación a la propuesta base de Estatuto Docente orientada por FECODE

Metodología

Herramientas de la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2012)

Método comparativo constante:

- ✓ Codificación y análisis simultáneo de datos.
- ✓ Refinar conceptos, identificar propiedades, explorar interrelaciones e integrar estos elementos a una teoría coherente.

Muestreo teórico:

- ✓ Recolección de datos a partir de la selección, codificación y análisis de la información.
- ✓ Identificación de campos semánticos como categorías emergentes, sujetas a triangulación.

Información textual	Inferencia preliminar	Códigos abiertos

Códigos abiertos	Códigos selectivos (agrupación por afinidad semántica y pragmática)	Campo semántico emergente (categorías)

Categorías emergentes	Información textual ilustrativa	Información teórica (opcional)	Interpretación

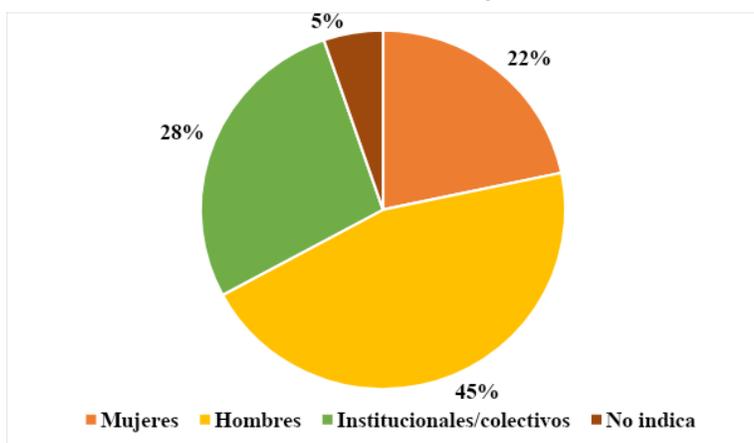
Fases
1. Inducción y contextualización
2. Clasificación y revisión del contenido del corpus documental
3. Revisión de literatura y teorías previas
4. Implementación de las tres matrices de análisis para identificar categorías emergentes
5. Organización de la información y escritura del informe final
6. Socialización

# 3. Caracterización del corpus documental

Gráfica 1. Distribución del corpus por tipo de contenido de los documentos



Gráfica 2. Género de los autores de los documentos del corpus



Departamento	Cantidad
Antioquia	9
Arauca	2
Atlántico	4
Bogotá	7
Bolívar	1
Boyacá	2
Casanare	4
Cauca	1
César	1
Chocó	1
Córdoba	2
Cundinamarca	10
Huila	1
La Guajira	2
Nariño	1
No indica	67
Putumayo	3
Risaralda	1
Santander	5
Sucre	2
Tolima	20
Valle del Cauca	6
Total	152

Tabla 1. Procedencia de los documentos del corpus

Departamento	Cantidad
Antioquia	2
Arauca	1
Atlántico	2
Bogotá	3
Casanare	3
Chocó	1
Cundinamarca	4
Huila	1
No indica	42
Putumayo	1
Santander	1
Sucre	1
Tolima	3
Valle del Cauca	5
Total	70

Tabla 2. Documentos de opinión según procedencia

Departamento	Cantidad
Antioquia	2
Arauca	1
Atlántico	1
Bogotá	2
Boyacá	2
Cauca	1
César	1

Tabla 4. Documentos propositivos según procedencia

Departamento	Cantidad
Antioquia	5
Atlántico	1
Bogotá	2
Bolívar	1
Casanare	1
Cundinamarca	1
La Guajira	2
No indica	13
Risaralda	1
Santander	3
Sucre	1
Tolima	4
Valle del Cauca	1
Total	36

Tabla 3. Documentos analítico-críticos según procedencia

Departamento	Cantidad
Córdoba	2
Cundinamarca	5
Nariño	1
No indica	12
Putumayo	2
Santander	1
Tolima	13
Total	46

# 4. Estado de la cuestión

Lineamientos y orientaciones de carácter corporativo sobre la profesión y el desarrollo docente

UNESCO (2005, 2007)  
OCDE (2005)  
OREALC-UNESCO (2015)  
OCDE (2013)  
Hunt (2012)  
Bruns y Lueque (2010)  
Barber y Moushed (2008)  
Muralidharan y Sundararaman, 2013  
Vegas y Laat (2003)

Barón, et al, (2014)  
Bonilla y Galvis (2012)  
Figueroa, et al, (2018)  
Ome (2013)  
Bonilla, et al, (2018)  
Ayala y Sánchez (2017)  
García, et al, (2004)  
Bautista y Campo (2017)  
Cruz-Aguayo, et al, (2020)  
Forero y Saavedra, (2018)

- ✓ Formación inicial y permanente.
- ✓ Carrera docente.
- ✓ Calidad de la educación y evaluación del desempeño docente.
- ✓ Factores asociados al aprendizaje y al desempeño.
- ✓ Profesores provisionales/ocasionales.

Perspectivas críticas sobre la profesión y la identidad docente

Tenti (2005)  
Scherpín (2012)  
Barbosa (2004)

Cifuentes (2014)  
Pulido (2012)  
Gaona y Ocampo (2012)  
Ávila (2012)  
Zambrano (2012)  
Tamayo (2012)

- ✓ Regulación estatal y condicionamiento de la estabilidad del docente.
- ✓ Carrera profesional docente: conquista del magisterio.
- ✓ Resignificación del trabajo docente.
- ✓ Las políticas públicas no resuelven los problemas estructurales de la educación, asociadas a su rezago histórico, brechas regionales y malestares contextuales.
- ✓ Nuevas prácticas de subjetivación del maestro.

## 5. Análisis

## 5.1 Carrera docente para el bienestar y la dignidad del maestro

### Ingreso a la carrera docente

- ✓ **Concurso:** saberes escolares, saberes pedagógicos y didácticos y capacidades de los aspirantes.
- ✓ **Administración del ingreso a la carrera:** ¿legitimidad de la CNSC? “Si la CNSC va a manejar todo el proceso debe darse una diferenciación para los docentes”. (Asamblea, Magisterio Purificación, Tolima, s.f).
- ✓ **Información transparente** sobre plazas disponibles.
- ✓ **Perfil de los aspirantes:** profesionales de la educación/otros profesionales con posgrado en educación. “...la profesión docente debe ser ejercida por profesionales de la educación, no por cualquier profesional” (Docentes zona 2, Ibagué, s.f).

### Permanencia y ascenso

- ✓ **Periodo de prueba:** eliminarlo/reducir tiempo.
- ✓ **Escalafón docente:** títulos, formación, tiempo de servicio y producción académica y pedagógica.
- ✓ **Propuesta de escalafón:** es confusa y puede afectar la movilidad de los docentes (ascenso y reubicación). “Son requisitos de ascenso el tiempo de experiencia, títulos y créditos por producción pedagógica (...) el docente podrá optar por los requisitos que desea acreditar para su ascenso. La producción pedagógica se desarrolla en las siguientes modalidades: investigación, producción intelectual, publicación, experiencias pedagógicas sistematizada”. (Consolidado propuesta estatuto docente, ADE, Bogotá).
- ✓ **Valoración de tiempo de servicio:** recuperar espíritu del 2277.
- ✓ **Producción académica y pedagógica:** rechazo a la adopción del Decreto 1279 (Us estatales), flexibilización de producción (sin puntos) (recuperar los créditos).
- ✓ **Pertinencia de instancia evaluadora:** (CEDAP)

### Garantías y derechos laborales

- ✓ **Recuperación** de derechos del Decreto 2277
- ✓ **Incorporación** de comisiones y descargas académicas.
- ✓ **Inclusión** de premios nacionales e internacionales en los sistemas de puntos conducentes a ascensos.
- ✓ **Problemática de las relaciones técnicas** en medio de la heterogeneidad social, generacional y territorial.

## 5.2 Evaluación docente: de lo punitivo a lo formativo

### Evaluación de desempeño

- ✓ Debe desaparecer dado que se ha convertido en un instrumento punitivo.
- ✓ La evaluación no solo opera como control sino como estrategia de represalia: "No a la evaluación del desempeño docente del 1278, es una medida de control y represalias contra los docentes que poco aporta a la profesión" (Docente, Santander, s.f).
- ✓ Afecta la salud física y emocional del docente.
- ✓ Principio de igualdad, dado que otros servidores públicos no deben someterse a evaluaciones permanentes.
- ✓ La evaluación del docente no se puede dejar en manos del Consejo Directivo.
- ✓ Evaluación formativa: "El maestro evaluado sería acompañado por un par de su área que lo apoyaría en cuatro momentos [...] Dicho par evaluador, que debe ser especializado, lo dotará la Entidad Territorial." (Docente, Sucre, s.f).

### Lo crítico de la evaluación docente

- ✓ Riesgos de la evaluación a cargo del Consejo Directivo.
- ✓ Si los resultados de la evaluación se asocian con el escalafón docente, a través de un sistema de puntos, se aumentarían los niveles de ansiedad y estrés.
- ✓ Saturación o exceso de procesos evaluativos sobre los docentes "En la actualidad el maestro 1278 es evaluado desde todos los horizontes posibles en educación: Prueba saber; Evaluar para avanzar; Evaluación de desempeño; Comisiones de evaluación; Consejos institucionales (académico-directivo); Ejecución de proyectos". (Asociación de Docentes, Atlántico, s.f)
- ✓ Las primeras evaluaciones (durante el concurso de ingreso y el período de prueba) y la evaluación institucional son suficientes.
- ✓ Por una evaluación de carácter dialógico: prácticas cooperativas de coevaluación y heteroevaluación entre pares.

### Hacia otras formas de pensar la evaluación docente

- ✓ Si el rector debe seguir evaluando, es imprescindible incluir prácticas de evaluación ejercidas por pares y otros agentes pedagógicos (diálogo pedagógico).
- ✓ La evaluación como mecanismo para valorar potencialidades y fomentar prácticas pedagógicas alternativas: "Se propone que la evaluación Institucional que se hace anualmente sea tenida en cuenta para evaluar y mejorar. Que brinden espacios donde haya investigación, por lo tanto, la evaluación la harán los mismos docentes" (Asociación de Docentes, Putumayo, s.f).

## 5.3 Reivindicación de la diversidad de la profesión docente

### Sobre la ubicación del docente

- ✓ Estimar el impacto que tiene el ejercicio de la profesión en zonas diferentes a la urbana-centralizada.
- ✓ Incluir en el Estatuto zonas de difícil acceso, en contextos de conflicto armado y con poblaciones de especial protección: **“Tener en cuenta los docentes del sector RURAL, para que se les brinde un estímulo por su gran entrega y sacrificio al tener que dejar sus hogares por semanas y meses, privándose de su vida de hogar, por estar en los diferentes establecimientos rurales cumpliendo con su sagrado deber”** (Docente, Santander, s.f).
- ✓ Garantía de derechos básicos para docentes ubicados en zonas de difícil acceso.
- ✓ Muchos de estos docentes no están presentes en los debates y escenarios de movilización social del magisterio.

### Sobre las relaciones técnicas específicas

- ✓ Impacto de los decretos 1850 y 3020 de 2002 (jornada escolar, jornada laboral, plantas de personal).
- ✓ Las realidades de territorios apartados o en conflicto no pueden estar delimitadas por un cálculo aritmético.
- ✓ Tener en cuenta la relación técnica de docentes orientadores y docentes de apoyo: **“(…) mientras que instituciones educativas tienen 3000 estudiantes con 5 coordinadores por la misma relación, solo existe un solo docente orientador, sin límite de capacidad de manejo de estudiantes...”** (Docente, Meta, s.f).
- ✓ Nombrar el número de docentes necesarios para garantizar el derecho a la educación preescolar (deuda histórica 3 grados).

### Sobre las condiciones laborales

- ✓ Garantía de condiciones laborales para el ejercicio profesional docente.
- ✓ Que el documento tenga mayor claridad frente a las condiciones laborales de la jornada única.
- ✓ Establecer criterios sobre el número de horas de la jornada: **“Establecerse claramente la jornada laboral quitándose el término de mínimo 6 horas de permanencia, quedando claro 6 horas de permanencia. Establecer claramente el recreo como parte de la labor académica y pedagógica”** (Docente, Meta, s.f).

### Atención a la diversidad

- ✓ Reconocer transformaciones socioemocionales de niños, niñas y jóvenes.
- ✓ Garantías para transitar de la integración a la inclusión.

## 5.4 Condiciones laborales dignas para todos los docentes

### Estabilidad laboral y condiciones laborales dignas

- ✓ El Estatuto debe hacer explícito el criterio de la estabilidad laboral como sustrato de la profesión docente.
- ✓ Problemática del incremento de las funciones docentes a partir de disposiciones estatales y problemáticas propias de los estudiantes, sus familias y la comunidad.
- ✓ Desigualdad en la relación técnica.
- ✓ Hacer explícito en el Estatuto las características de la jornada ordinaria y de la jornada única, en caso de que esta continúe.
- ✓ Las diferencias de jornada deben ser consecuentes con las garantías salariales y prestacionales respectivas.

### Dignificación de la carrera docente

- ✓ Carrera docente: recuperar la formación pedagógica como criterio fundamental para ingreso y permanencia.
- ✓ Simplificar el esquema de grados y subniveles, así como reevaluar el sistema de puntos.
- ✓ Revisar las condiciones en las que se produce el retiro, la jubilación y la pensión: “Entonces si ellos (2277) por derecho, según la norma vigente, tienen derecho a trabajar hasta los 70 años de edad... ¿cómo los ubicarían lo de pensión, con el nuevo estatuto? (sic)” (Docente, s.p, s.f).
- ✓ Garantizar formación docente pertinente: “Que los programas de formación, capacitación y recursos económicos para la dignificación sean reales y permitan mejorar los conocimientos y procesos” (Asociación de Educadores, Putumayo).

### Evaluación docente para la dignificación

- ✓ Una evaluación del maestro basada en el respeto y la valoración de su quehacer.
- ✓ Una evaluación que recupere su carácter diagnóstico-formativo como alternativa para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas.
- ✓ Equilibrar la auto, hetero y coevaluación.

## 5.5 Condiciones laborales y profesionales de los docentes provisionales

### Derecho a la igualdad y la dignidad humana

- ✓ Necesidad de mejorar su situación laboral, desde el derecho a la igualdad y a la dignidad humana.
- ✓ Vale señalar que los docentes provisionales en Colombia comprenden aproximadamente el 20 por ciento de la totalidad de los profesores que atienden la educación preescolar, básica primaria, secundaria y media.

### Particularidades en las trayectorias de los profesores en provisionalidad

- ✓ Algunos participantes no descartan la realización de evaluaciones formativas.
- ✓ Tener en cuenta las pensiones de los docentes provisionales, su ubicación y permanencia en la institución en la que laboran y particularidades de su composición familiar.
- ✓ Desprotección de muchas docentes que, al tiempo, son madres-jefes de hogar.
- ✓ Docentes en condición de discapacidad .
- ✓ Condiciones familiares especiales.

### Vinculación a la carrera docente: profesionalización y equilibrio motivacional

- ✓ Contar con garantías para ingresar al escalafón docente y ascender por medio de algunos aspectos analizados en la primera categoría sobre carrera docente: tiempo de servicio y títulos: “generaría equilibrio motivacional y el clima laboral sería más agradable” (Docente, Sincelejito, Córdoba, s.f).
- ✓ Asegurar su vinculación como docentes de carrera por distintas vías: “concurso especial” o “nombramiento automático” o “nombramiento directo” en la planta docente.

# Conclusiones y recomendaciones

## Generales:

- ✓ Un Estatuto para el desarrollo profesional docente debe ser un instrumento que garantice bienestar y dignidad a los maestros, en el marco de un enfoque de derechos. No puede ser un dispositivo de coerción, ni una “estrategia” para mejorar la calidad de la educación.
- ✓ Desarrollo profesional docente: campo de disputa que devela posiciones, oposiciones, agentes, capitales, habitus (Bourdieu, 2005; Gutiérrez, 2012).
- ✓ El estado de la cuestión evidencia dos posturas: 1) direccionamientos transnacionales y corporativos que asocian la calidad de la educación con el enfoque de competencias, el fortalecimiento del mercado, la flexibilidad laboral y el capital humano; 2) visiones críticas que evidencian el traslapamiento estratégico entre el desarrollo profesional docente y la calidad de la educación

## Sobre la carrera docente:

- ✓ Es necesario que el Estatuto haga explícitos el ingreso, la permanencia, el ascenso y el retiro.
- ✓ Es necesario establecer criterios que hagan posible rediseñar el concurso de ingreso, privilegiando la evaluación de saberes escolares, saberes pedagógicos y didácticos, y capacidades docentes.
- ✓ Esto indica que el MEN, el operador seleccionado y la entidad encargada de administrar este concurso -CNSC- deben aplicar criterios no estandarizados para el desarrollo de estos procesos, que respondan al perfil profesional de los docentes.
- ✓ Se deben tomar decisiones en torno al perfil de ingreso a la carrera docente de los aspirantes.

# Conclusiones y recomendaciones

## Sobre la carrera docente

- Frente al periodo de prueba, aunque algunos plantean su abolición, la mayoría considera que este debe continuar, pero sujeto a un tiempo más corto que el actual.
- Se evidencia un número significativo de objeciones frente a la propuesta de escalafón basada en 5 grados y 10 subniveles. Además de confuso, muchos afirman que puede afectar la movilidad en el sistema. La propuesta expuesta por la ADE puede ser útil en este sentido.
- Producción académica y pedagógica: se evidencian tres posiciones: 1) mantener la propuesta de puntos por productos académicos (inspirados en el 1279), pero ampliando los rangos de puntaje; 2) eliminar este modelo de puntos por producción académica e implementar una más simple que privilegie la producción de saber pedagógico, con criterios cualitativos; 3) tener en cuenta las dos anteriores en un marco de flexibilidad para evitar que los docentes se estanquen en un grado o nivel.
- Frente al CEDAP, instancia que regularía este sistema de puntos, se sugiere revisar su composición con el fin de dar espacio a un integrante del CEID de la entidad territorial respectiva.
- Recuperar la estabilidad laboral del 2277; explicitar los criterios y procedimientos para acceder a comisiones de distinta índole, años sabáticos y descargas de horas lectivas; reconocer los premios nacionales e internacionales dentro del sistema de puntos para ascenso; y tener en cuenta las afectaciones del desarrollo profesional producidas por el incumplimiento de los parámetros de las relaciones técnicas.

# Conclusiones y recomendaciones

## Sobre evaluación docente:

- ✓ Un estatuto de la profesión docente debe concebir y garantizar la implementación de una evaluación formativa, que haga posible a los maestros cualificar sus prácticas pedagógicas.
- ✓ Es necesario hacer una revisión exhaustiva al uso de términos o ideas que den lugar a interpretaciones en las que la evaluación de maestros pueda estar relacionada con las lógicas del mercado, de los resultados y de las competencias.
- ✓ La implementación de la evaluación docente debe quedar a cargo de un organismo o instancia que garantice el enfoque formativo de este proceso y que no reproduzca prácticas relacionadas con la coerción, el abuso de poder, la corrupción, el revanchismo y la discriminación.
- ✓ Una evaluación docente que garantice una participación activa de y con pares docentes.
- ✓ Una evaluación docente que considere los procesos educativos, las condiciones de los estudiantes y los contextos como horizonte del dialogismo y la construcción colectiva de saber pedagógico.
- ✓ Una evaluación docente que tenga en cuenta la socialización de las experiencias y proyectos significativos desarrollados por los docentes.
- ✓ Una evaluación docente que permita recuperar la confianza en el proceso de evaluación, y en las relaciones con otros docentes y directivos docentes.

# Conclusiones y recomendaciones

## **Diversidad de la profesión docente:**

- ✓ Necesidad de responder a la problemática de las relaciones técnicas.
- ✓ Incluir en el Estatuto las condiciones del ejercicio de la profesión a partir de las realidades de territorios apartados o en situaciones de conflicto.
- ✓ Reconocer los desafíos del ejercicio de la profesión en el contexto de los cambios epocales y las condiciones socioemocionales de los estudiantes y sus familias (postpandemia).
- ✓ Tener en cuenta la desigualdad en las relaciones técnicas de docentes orientadores y docentes de apoyo.

## **En relación con las condiciones laborales dignas**

- ✓ Interpretan que determinados planteamientos del documento base reproducen aspectos del Decreto 1278, especialmente en lo que concierne a la evaluación y a algunas condiciones de la carrera docente.
- ✓ El ejercicio docente en medio de la diversidad social, cultural, familiar y generacional en contextos territoriales atravesados por la violencia, la exclusión y la desigualdad.
- ✓ Hacer explícito en el Estatuto las problemáticas y dificultades que, particularmente, deben enfrentar los docentes en zonas rurales y de difícil acceso, así como los docentes orientadores, los docentes de apoyo y los docentes en provisionalidad.
- ✓ Es importante que el Estatuto contribuya a “la desburocratización de la escuela”, situación que implica establecer con precisión el sentido y las funciones de cargos como el vicerrector y los directores de núcleo educativo.

# Conclusiones y recomendaciones

Sobre las condiciones laborales y profesionales de los profesores en provisionalidad:

- ✓ Se evidencia que hay una preocupación latente por las condiciones laborales y profesionales de aproximadamente 60.000 docentes provisionales, así como el interés en construir soluciones por parte de FECODE y sus sindicatos filiales, en diálogo y concertación con las bases profesoras.
- ✓ Además de exigir que su labor sea considerada por el Estado y la sociedad en el marco de la igualdad de derechos, estos profesores proponen el diseño y la implementación de concursos cerrados que les permitan incorporarse progresivamente a la carrera docente.

Gracias...