

**EL CONCEPTO DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA DESDE LA NORMATIVIDAD**

MARICELA MÉNDEZ GARCÍA

**Trabajo de grado como requisito parcial para optar al título de
Magister en Educación**

Asesor

LUÍS FELIPE CONTECHA CARRILLO

Doctor en Ciencias de la Educación

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
IBAGUÉ - TOLIMA**

2017



UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACION



2/3

ACTA DE SUSTENTACION PUBLICA N° 040

SEMESTRE A-2017

Siendo las 5.00 pm horas del día 28 de julio de 2017 se reunieron en la sala de reuniones de la Maestría en Educación –Universidad del Tolima, el estudiante, el jurado, el Director del trabajo de grado e invitados al acto de sustentación:

TITULADO:

EL CONCEPTO DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DESDE LA NORMATIVIDAD

La calificación otorgada por el jurado a la sustentación es la siguiente:

JURADO NOMBRE	MARLENY BERMUDEZ TAVERA	CALIFICACION	4.3
---------------	-------------------------	--------------	-----

SIENDO LAS: 5:50 AM, HORAS SE CERRO EL ACTO DE SUSTENTACION

EN CONSTANCIA SE FIRMA:

JURADO NOMBRE	MARLENY BERMUDEZ TAVERA	FIRMA	
---------------	-------------------------	-------	--



UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN



3/3

FORMATO PARA CALIFICACION DE TRABAJOS DE GRADO
(Para uso del Jurado)

FUNCIONES	CALIFICACION ASIGNADA
1. Aspectos de estilo y presentación	48
2. Marco teórico y actualización de conocimientos.	45
3. Método y técnicas adecuadas o de innovación en la metodología.	40
4. Relevancia científica y/o tecnológica e importancia socioeconómica de los resultados y recomendaciones.	42
NOTA FINAL	43

La calificación numérica equivale a la siguiente escala cualitativa así: Una nota definitiva menor de tres coma cero (3.0) equivale a REPROBADO; Entre tres coma cinco (3.5) y tres coma nueve (3.9) APROBADO, entre cuatro coma cero (4.0) y cuatro coma cuatro (4.4) SOBRESALIENTE, y entre cuatro coma cinco (4.5) cuatro coma nueve (4.9) MERITORIO y cinco coma cero (5.0) LAUREADO.

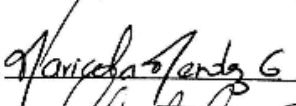
COMENTARIO DEL JURADO CALIFICADOR

CALIFICACION CUALITATIVA _____

NOMBRE DEL JURADO
 MARLENY BERMUDEZ TAVERA

FIRMA 

NOMBRE DEL ESTUDIANTE
 MARICELA MÉNDEZ GARCÍA

FIRMA 

NOMBRE DEL DIRECTOR TRABAJO DE GRADO
 LUIS FELIPE CONTECHA CARRILLO

FIRMA 

Barrio Santa Elena – Ibagué Colombia. Tel. directo 2668912

A A 546 – PRX 644219 – FAX (82) 644860

DEDICATORIA

A mis padres quienes han sido mi gran ejemplo, apoyo incondicional y me han enseñado que los sueños son para cumplirlos.

A mi hermano quien ha hecho parte de los mejores momentos de mi vida.

A mis hijos quienes son mi más grande inspiración para alcanzar mis propósitos.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradezco a Dios por darme la sabiduría suficiente para estar en el lugar en el que me encuentro en estos momentos.

A los docentes que a lo largo de mi vida académica, con sus conocimientos y experiencia en el campo de la pedagogía han contribuido a mi formación profesional, seguir sus pasos es un orgullo para mí, porque de esta manera me he convencido que la educación, más que una profesión es una vocación.

A mi director de trabajo de grado doctor Luis Felipe Contecha Carrillo, quien con sus sugerencias, orientaciones y experiencia en el campo del Bienestar, contribuyó en la elaboración y finalización de la presente monografía.

A Juan Carlos y Dairo, quienes con sus aportes fueron un gran apoyo en el cumplimiento de este sueño.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. RECORRIDO HISTÓRICO DEL CONCEPTO DE BIENESTAR DESDE LA POLÍTICA DE ESTADO	16
1.1 APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE BIENESTAR.....	16
1.2 POLÍTICAS DE GOBIERNO Y SUS IMPLICACIONES EN LA FORMACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE.....	24
2. EL CONCEPTO DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE EN EL CONTEXTO COLOMBIANO	31
2.1 HISTORIA DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE DESDE LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA	32
2.2 PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE: DECRETO 2277 DE 1979 DECRETO 1278 DE 2002	41
2.2.1 La profesionalización docente y su diferencia con otras profesiones.....	53
2.3 POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	54
2.3.1 Política de Bienestar Laboral	54
2.3.2 Bases de la Política de Bienestar Laboral Docente.....	55
2.3.3 Plan Estratégico para el fortalecimiento a la gestión de Recursos Humanos	55
2.3.4 Modelo programa de bienestar laboral.....	60
2.3.5 Sistema de Estímulos.....	62
2.3.6 Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente.....	65
2.3.7 Bienestar en las Regiones	68
2.3.8 Informe Avance Bienestar	69
2.3.9 Acuerdos Interinstitucionales.....	71
2.4 LA OTRA CARA DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE: LA LUCHA OBRERA EN MANOS DE FECODE	78

3. DISCUSIÓN	89
3.1 EL BIENESTAR LABORAL DOCENTE Y SUS CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	89
3.1.1 Categoría Condiciones Laborales	91
3.1.2 Categoría Salario	98
3.1.3 Categoría Profesionalización	105
4. CONCLUSIONES	114
REFERENCIAS	116
ANEXOS	128

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Escalafón docente Decreto 2277 de 1979	43
Tabla 2. Escalafón docente Decreto 1278 de 2002	47
Tabla 3. Otras diferencias entre los decretos 2277 y 1278.....	51
Tabla 4. Evolución histórica de estímulos 1968 – 1998.....	62
Tabla 5. Distinciones, estímulos e incentivos 2009 docentes y directivos docentes.....	69
Tabla 6. Acuerdos interinstitucionales del Ministerio de Educación Nacional sobre Bienestar Docente.....	71
Tabla 7. Investigaciones acerca del ambiente laboral docente, enfermedades y salud	94

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Línea de tiempo. Recorrido histórico de algunos beneficios salariales y de profesionalización docente.....	39
Figura 2. Composición del escalafón docente Decreto 2277 de 1979	49
Figura 3. Composición del escalafón docente Decreto Ley 1278 de 2002.....	50
Figura 4. Actividades e indicadores del proyecto de fortalecimiento de las Secretarías de Educación	56
Figura 5. Administración de las historias laborales	57
Figura 6. Administración de la carrera.....	58
Figura 7. Modelo para la implementación de un programa de bienestar laboral	67
Figura 8. Incentivos para los maestros – Adelante maestros	70
Figura 9. Sitios web puestos a disposición para los docentes.....	70
Figura 10. Bienestar Laboral Docente y sus categorías.....	89
Figura 11. Rutas de ingreso a la profesión docente en Colombia	109

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Consulta acerca de la tarjeta profesional docente.	129
Anexo B. Manifiesto de FECODE, difundido por SUTET- SIMATOL.	130
Anexo C. Circular Fuerza Magisterial, entregada a los educadores por Álvaro Vargas, Líder Sindicar SUTET SIMATOL, Paro nacional de educadores 2017	132

RESUMEN

La profesionalización de la labor docente ha sido una búsqueda permanente por parte de los educadores en Latinoamérica y Colombia. El reconocimiento social del quehacer del maestro conlleva en sí mismo el acoger elementos encaminados a favorecer el Bienestar laboral Docente. En este sentido se ha planteado el propósito de indagar sobre el referido concepto partiendo desde el Ministerio de Educación Nacional y la revisión histórica de la normatividad emitida para regular la profesionalización y el ejercicio docente. La investigación se centra en la revisión bibliográfica y documental de fuentes primarias, donde la interpretación de la misma sirve para desglosar el Bienestar Laboral Docente en tres categorías fundamentales: Condiciones laborales, Profesionalización y Salario. Ha sido necesario realizar un recorrido de más de 40 años con el objeto de abordar las categorías a profundidad documentando leyes, normativas, luchas sindicales y algunas investigaciones que anteceden la presente. Como principales hallazgos se destaca la orientación del Ministerio de Educación Nacional frente al Bienestar Laboral Docente y como este se toma como la emisión de estímulos e incentivos a docentes y directivos docentes, elementos que resultan insuficientes para garantizar un ámbito laboral adecuado y pertinente para las necesidades del maestro, protegiéndolo integralmente, motivo por el cual se considera que las expectativas docentes difieren con los elementos brindados desde el estado. Adicionalmente se destaca el trabajo realizado por la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación en la defensa y reconocimiento del Bienestar Laboral Docente.

Palabras clave: Bienestar Laboral Docente, Colombia, Ministerio de Educación Nacional, FECODE, Profesionalización, Condiciones laborales, Salario.

ABSTRACT

The professionalization of teaching has been a permanent search by educators in Latin America and Colombia. The social recognition of the work of the teacher entails in itself the acceptance of elements aimed at favoring the Teaching Worker Well-Being. In this sense it has been proposed the purpose of investigating the said concept starting from the Ministry of National Education and the historical review of the regulations issued to regulate professionalization and teaching. The research focuses on the bibliographic and documentary revision of primary sources, where the interpretation of the same serves to disaggregate the Worker's Teaching Well-being in three fundamental categories: Labor conditions, Professionalization and Salary. It has been necessary to make a journey of more than 40 years in order to approach the categories in depth documenting laws, regulations, union struggles and some investigations that precede the present. The main findings are the orientation of the Ministry of National Education in relation to the Worker Teaching Welfare and how this is taken as the issuance of incentives and incentives to teachers and teaching directors, elements that are insufficient to ensure a work environment appropriate and relevant to the needs Of the teacher, protecting him in full, which is why teachers' expectations are considered different from the elements provided by the state. In addition, the work carried out by the Colombian Federation of Education Workers in the defense and recognition of the Worker's Teaching Well-Being is highlighted.

Keywords: Welfare Labor Teaching, Colombia, Ministry of National Education, FECODE, Professionalization, Working conditions, Salary.

INTRODUCCIÓN

La presente monografía, es un trabajo investigativo para optar al título de Magister en Educación, aborda aspectos relevantes del Bienestar Docente desde la perspectiva de las políticas de estado, en especial la manera como el Ministerio de Educación Nacional ha concebido el Bienestar Docente y el tipo de beneficios otorgados a los educadores. De igual manera, las luchas históricas emprendidas por los sindicatos en manos de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE), que en Colombia ha garantizado las condiciones laborales de los trabajadores, develando la verdadera situación de Bienestar de los educadores colombianos.

Políticas que han dado un vuelco total en más de 40 años, tiempo en que se implementaron los estatutos docentes, divididos en dos momentos como son el Decreto Ley 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002 y de esta manera, cómo el bienestar docente se ve afectado o beneficiado con el anterior y el actual estatuto.

Aunado a lo anterior, los cambios vertiginosos en los que ha estado inmerso el mundo en los últimos años, permeado por la globalización y la implementación de políticas neoliberales, pone sobre la mesa la discusión generada en torno a las tareas que históricamente se han asignado al docente, adquiriendo un papel protagónico en los procesos de industrialización, urbanización y desarrollo, recayendo sobre sus hombros una gran responsabilidad en cuanto a calidad, eficiencia y competitividad se refieren, y en el que el reconocimiento social y profesional de su labor ha venido en detrimento.

La idea de realizar esta investigación surge desde la dinámica de mi quehacer docente en periodo de provisionalidad, vinculada a la secretaria de educación del municipio de Ibagué; generó la inquietud en una celebración del día del maestro, en la que se mencionó el Bienestar Docente, al resaltar la labor de los educadores.

Al analizar tal reconocimiento a la profesión docente y el concepto de Bienestar que maneja el Ministerio de Educación Nacional (MEN), podría pensarse que este concepto se instaló en el Magisterio vía profesionalización del ejercicio docente, a través de la creación de las normas 2277 y 1278 que lo legalizan y a la vez lo legitiman.

En este sentido, surge la siguiente pregunta en términos de Bienestar. ¿Cuál es el tipo de Bienestar que subyace en la institución educativa pública desde la normatividad legal?, para dar respuesta a esta pregunta, se tuvieron en cuenta las categorías Salario, Condiciones Laborales y Profesionalización.

De igual manera, a lo largo de la monografía se desarrollan los siguientes planteamientos: El papel del docente en la educación colombiana; las reformas educativas como estrategia de beneficio o vigilancia del trabajo docente; la influencia de las condiciones laborales en el proceso de bienestar personal y profesional; y los incentivos y reconocimientos otorgados por los gobiernos al trabajo docente.

El objetivo de la presente investigación, es la de realizar una indagación del concepto de Bienestar emanado Ministerio de Educación Nacional (MEN), lo denomina Bienestar Laboral Docente (BLD), a partir de la revisión de la normatividad vigente de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, en términos de profesionalización docente.

La monografía se encuentra dividida en tres capítulos; en el primer capítulo se aborda el concepto de Bienestar, esto desde la perspectiva gubernamental, revisando antecedentes teóricos acerca de la concepción del Bienestar Docente. Para esto se hace un recorrido por la evolución histórica del concepto, retomando algunas iniciativas estatales para mejorar las condiciones dentro del contexto educativo. De igual manera, se hace alusión a la aparición de los movimientos sindicales, surgidos como referentes de la lucha por la reivindicación de los derechos y el bienestar de los educadores.

En el segundo capítulo, se hace un acercamiento al concepto de Bienestar Laboral Docente en el contexto colombiano, donde se hizo alusión a la normatividad desde el

estado para mejorar las condiciones laborales de los profesores. Luego es abordado el tema central desde las iniciativas hechas por el Ministerio de Educación Nacional, para incentivar y recompensar el quehacer de los educadores. Finalmente se comparan los decretos 2277 y 1278 para entender como impactan en la construcción del Bienestar Laboral Docente en Colombia, Decretos que rigen el escalafón docente y por ende los beneficios de los profesores.

En el capítulo tercero se hace el análisis de la información con la intención de llegar a la conclusión de comprender cuál es el tipo de Bienestar que existe en la Institución Educativa desde la normatividad y el papel desempeñado por el Ministerio de Educación Nacional y FECODE, a través de las categorías de análisis: Condiciones laborales, Salario, Profesionalización, llegando a algunos aspectos concluyentes de la presente investigación.

Ya para finalizar, es importante tener en cuenta que, esta monografía es un aporte que permitirá a otros docentes interesados en el tema del Bienestar Docente, ser un recurso que les ofrezca elementos para su comprensión desde las políticas de Estado, representadas a partir del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la realidad vivida a través de la reivindicación de los derechos de los trabajadores de la educación en manos de los Sindicatos.

1. RECORRIDO HISTÓRICO DEL CONCEPTO DE BIENESTAR DESDE LA POLÍTICA DE ESTADO

1.1 APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE BIENESTAR

Para una mejor comprensión acerca del Bienestar Docente, en el presente capítulo se realizará una aproximación al concepto de bienestar como política de Estado, para luego trasladarlo al campo de la educación desde las políticas gubernamentales que instauran la labor docente como un elemento fundamental en el desarrollo de las naciones, a partir de la educación en las instituciones escolares y la manera como poco a poco ha llevado a su profesionalización, en donde el Bienestar Docente es promovido de manera exógena, es decir, desde las políticas de gobierno hacia la formación docente, que en manos del Ministerio de Educación Nacional, lo denomina Bienestar Laboral Docente.

En primera instancia el concepto de bienestar, más allá de la connotación positiva ligada a los términos vivir bien, estar bien o bien estar; desde un planteamiento filosófico, elaborado por María Esther Gómez de Pedro, en su tesis doctoral, lo relaciona con el bien común, afirmando que:

Por la palabra, expresión de un discurrir lógico y racional, el hombre -a diferencia de los animales- puede manifestar la búsqueda consciente y común de su bien natural, puede expresar lo justo y lo injusto, lo ventajoso y lo nocivo, y puede llegar a establecer acuerdos y relaciones con otros hombres. Es, por eso, responsable del tipo de ciudad que construye. (Gómez, 2001, p. 14).

En ese sentido, el bienestar al estar relacionado con el bien común, del cual cada persona que vive en sociedad debe beneficiarse, es decir, el bien común constituye el elemento que conlleva al bienestar colectivo, en el que cada uno de los integrantes de la sociedad suplen unas necesidades y en la que el gobierno cumple una función vital

reflejada en una sociedad más justa, a través de leyes que va más allá de su propia voluntad; en una sociedad acompañada de la ética, siendo consecuente con los ideales de los hombres, quienes a través de la historia han elaborado una serie de mecanismos, que les ha permitido integrarse de manera colectiva; una sociedad cuyos cimientos sean acordes con el buen vivir.

Posteriormente, los procesos históricos que precedieron las grandes revoluciones burguesas, generaron una ruptura entre lo que era el bienestar en términos filosóficos, para ser concebido desde los cánones de la santa iglesia católica y con ello la configuración de un sistema político, económico, social y religioso, que durante mucho tiempo giró en torno al principio de la caridad, propia de la moral, es reemplazada por el bienestar en términos de justicia social, reivindicación de los derechos del hombre y el ciudadano, garantizados por el estado a través del poder legislativo.

Aunque sus primeros defensores no lo consideraran así, por su mismo desarrollo y su funcionamiento, el Estado irá asumiendo muchas de las funciones propias de la familia, de la religión, con lo que se hará omnipresente y todopoderoso. Sustituye los lazos de amor y de caridad por los Seguros obligatorios y la justicia social, y el código moral –de los Mandamientos- por la legislación positiva. Gómez (2001, p. 271).

Los primeros modelos de Estado europeo, los denominados Estados Modernos, consecuencia de las grandes revoluciones burguesas, que agitaron los ánimos de la población en contra del rey o monarca, dio un giro total a la forma de concebir el bienestar desde la religión a un Estado de Bienestar basado en el individualismo, en el que cada uno de los integrantes de la sociedad, va a cumplir una función fundamental. La transición de la edad media a la edad moderna, trae consigo un pensamiento ilustrado y la aparición de los Estados Modernos, consolidando el Estado – Nación, dos proyectos políticos democráticos que requieren la participación de la población y el cumplimiento de sus derechos como ciudadanos, van a ser el antecedente emancipatorio de las naciones, incluidas las colonias americanas, van a generar el paso de un despotismo ilustrado a

un Estado protector, estableciendo un contrato social entre gobernante y gobernados, “La novedad del Estado moderno radica en el papel que éste juega en la consecución de la felicidad. El hombre, como tal ser egoísta que quiere mantener su propiedad, ve la creación e intervención del Estado como la única solución posible.” Gómez (2001, p. 104)

Como bien señala Gómez (2001) desde el punto de vista de la intervención del Estado, Jeremy Bentham pensador inglés y padre del Utilitarismo, expresa que la intervención del Estado se justifica en casos excepcionales, teniendo como base la legislación, se proponga cumplir los cuatro objetos en que se concreta el interés común: la seguridad, la abundancia, la subsistencia y la igualdad. En el que el Estado hace presencia en las diversas facetas de la sociedad. Lo que indica que el bienestar o la mera acción de producir felicidad ponen en evidencia el bienestar general por encima del bienestar particular, es decir, lo que es verdaderamente útil para la mayoría de las personas, para la sociedad, a través de sus leyes que lo legalizan y a la vez lo legitiman como Estado de Bienestar.

El periodo de la primera posguerra, estuvo marcado por la lenta recuperación económica, dando como resultado la caída de los precios de los productos industriales en 1929, lo que llevó al aumento del desempleo y por ende a algunos gobiernos a tomar medidas proteccionistas, con el fin de aumentar la producción y la demanda de bienes de consumo, que con la caída de la bolsa de valores, la economía estadounidense recibió un nuevo golpe, presentándose fuertes bajas en la bolsa, llevó a la quiebra de grandes inversionistas, el desplome de la economía y con ello el cierre de muchas empresas, incrementando la cantidad de productos y la decreciente demanda por parte de los consumidores, debido al aumento del desempleo, ocasionado por el despido masivo de trabajadores y la desocupación, requiriendo asistencia por parte del gobierno.

Para contrarrestar la crisis, el entonces presidente Roosevelt, generó medidas gubernamentales, conocidas como “New Deal”, con las que promovió la intervención del estado, con el fin de reactivar la economía por medio del empleo y con ello estimular el

consumo, a través de la reactivación de la industria, obras públicas, así como la instauración de leyes para controlar las actividades financieras.

En 1936 John M. Keynes, economista inglés publica su obra “Teoría General sobre la ocupación, el interés y el dinero”, realiza una propuesta basada en la intervención del Estado en la economía, lleva a políticas que posteriores al periodo de posguerra, son retomadas con el fin de asegurar el pleno empleo y con ello la producción y el empleo, reflejado en derechos sociales.

Es una realidad que, después de la Segunda Guerra Mundial, los gobiernos, unos abiertamente y otros de forma implícita, se comprometieron a mantener un elevado nivel de empleo en sus países. La propuesta keynesiana aparecía a los ojos de los gobernantes como un método aparentemente seguro de producir y controlar las variables de inversión, consumo y empleo, y de asegurar la permanencia del sistema capitalista, reforzado por estas medidas. (Gómez 2001, p. 240)

Con la aparición de teorías de John Maynard Keynes, a través de sus postulados del papel del Estado bajo los criterios del pleno empleo, la inversión y el ahorro, en su momento tuvieron como fin sacar de la crisis sus economías, postulando un estado benefactor, con garantías sociales, llevaron a la reactivación de su economía, según como afirma Mellón (2003) en su documento Teoría Política y sociedad: La beneficencia como espejo social:

Desde las fuerzas conservadoras hasta la socialdemocracia todas las fuerzas políticas occidentales están de acuerdo en aplicar las recetas Keynesianas de política fiscal redistributiva, política monetaria y decidido gasto público. El crecimiento económico sostenido permitió que este pacto social/liberal fuera incuestionado... hasta 1973. De este modo, en síntesis, podemos establecer que los Estados de Bienestar han pasado por cuatro

fases: experimentación (1870-1924); consolidación (1930- 1945); expansión (1950-1973) y replanteamiento (de 1973 en adelante). (p. 157)

Todo esto permitiría suplir demandas sociales de primera mano, como la alimentación, la vivienda, salud y seguridad física.

Ulterior a la segunda guerra mundial, se develan los criterios por medio de los cuales se empieza a hablar de un Estado Benefactor, posterior a los daños materiales y morales ocasionados a la sociedad civil, aterrorizados y atacados a través de bombardeos masivos en las grandes ciudades, resultando ser la sociedad civil la más perjudicada en el conflicto entre países o denominada guerra armamentista, es impulsada por la rivalidad entre potencias en disputa por las posesiones coloniales, desconociendo la esencia y fin último del Estado de garantizar u otorgar sus derechos a la población.

Después de la Segunda Guerra Mundial y la creación de las Naciones Unidas, la comunidad internacional se comprometió a no permitir nunca más atrocidades como las sucedidas en ese conflicto. Los líderes del mundo decidieron complementar la Carta de las Naciones Unidas con una hoja de ruta para garantizar los derechos de todas las personas en cualquier lugar y en todo momento. (ONU, 2015)

Es así como en el periodo de la segunda posguerra, se empieza a dar un sentido al concepto de bienestar, en cuanto a su definición a partir de la reivindicación de los derechos humanos, como elemento indispensable de todo sistema democrático que reivindicaba lo ganado por la Revolución Francesa con sus ideales de libertad, igualdad y fraternidad, replicado posteriormente en la revolución Norteamericana. Es así como se allana el camino para hablar del bienestar desde una perspectiva estatal de igualdad y justicia enmarcada en el cumplimiento de los derechos inherentes a las personas y en especial los derechos laborales, la inversión social en salud, educación; que ya hacían parte de la política pública.

De esta forma, dentro del nuevo orden económico mundial, era necesaria la instauración de economías fuertes, encaminadas a nuevas relaciones de comercio internacional, acarreado la unión de países europeos que se encontraban en crisis por las guerras, con la ayuda de Estados Unidos, se lleva a cabo el denominado Plan Marshall con el que logran salir de la crisis.

Con la ayuda del plan Marshall y siguiendo políticas de austeridad, los países europeos vivieron lo que se conoce como el “gran boom”, que tuvo lugar aproximadamente entre 1950 y 1973. La “época dorada” europea se caracterizó por un rápido crecimiento económico que se mantenía en alza acompañado de una baja tasa de desempleo y una inflación modesta” (Gómez, 2001, p. 296)

En síntesis, la intervención del Estado para sacar de la crisis las economías europeas en los periodos de posguerra, así como a Estados Unidos de la crisis del 29, muestra la manera como unos y otros países se han movido de manera temprana, como ha ocurrido con Norte América, cuya preocupación se ha venido presentando desde la misma independencia estadounidense, en la que se llevó a cabo la organización de un nuevo Estado y que luego de muchas discusiones, procede a aprobar la nueva constitución política en 1787 y la creación de instituciones que basadas en las ideas de la Ilustración, favorecieran la felicidad humana.

Uno de los fines del pueblo americano al formar la Unión era promover el bienestar general y asegurar la libertad, una conquista muy valorada a la que habían consagrado largos años de lucha. Esta formulación expresa el ideal americano de un bienestar dentro de la libertad, y de una libertad que se ocupe en buscar el bienestar. Por eso la libertad se traducía también en igualdad de oportunidades. (Gómez, 2001, p. 273)

Trasladándolos al contexto americano, servirán de referente a la lucha llevada a cabo por países latinoamericanos, quienes tomaron como punto de referencia los profundos

cambios en el mundo occidental y sus repercusiones a nivel mundial, que sirvieron para exigir derechos como la igualdad, la libertad, la justicia y democracia en oposición a los gobiernos monárquicos y el surgimiento de nuevas naciones.

Hacia la segunda mitad del siglo XIX, Colombia no había avanzado hacia la modernización de su economía, todavía conservaba las estructuras de la época colonial, reflejándose en la pobreza y analfabetismo, en los que aún se encontraban gran parte de la población, lo que llevó a los posteriores gobiernos a tomar medidas que fomentaran la industria y de esta forma, intentar ser competitivos a nivel mundial.

Desafortunadamente, los procesos económicos de los países europeos y Estados Unidos, llevaban gran ventaja en comparación con la economía nacional, en cuanto a Industria y tecnología, lo que generó una fuerte dependencia política y económica hacia países industrializados como Inglaterra y Estados Unidos.

Hasta mediados del siglo XX, se introduce el concepto de desarrollo como alternativa, para que los países latinoamericanos alcanzaran el mismo nivel de los países industrializados, por el contrario, generó un desarrollo desigual al que Colombia no fue ajeno, ingresando empresas extranjeras generadoras de fuentes de empleo, y en últimas, los beneficios económicos eran para ellas, al contratar mano de obra barata con un bajo grado de escolaridad, favoreciendo enormemente sus economías.

De igual manera, el Estado de Bienestar en Colombia se presentó de manera tardía en comparación a los países desarrollados, al insertarse a una economía internacional con un sin número de falencias, no solo en el campo político y económico, sino también en el plano social (incluyendo la economía familiar), con el fin de mejorar las condiciones de vida y por ende la posibilidad y capacidad de ingresar a un mercado más exigente con ventajas competitivas reflejadas en capital humano con un bajo nivel educativo, con el que pretende contrarrestar la pobreza, el desempleo, el analfabetismo, la desigualdad y exclusión social.

Los países latinoamericanos, no tuvieron el desarrollo esperado que vivió Europa, en cuanto al Estado de Bienestar¹, evidencia un desarrollo desigual entre países, reflejado en un crecimiento económico desigual, en el que se dieron casos de países en los que la implementación de políticas económicas, se manifestaron en una mejor la calidad de vida para sus habitantes en comparación a otros, que continuaban en el atraso. Del Valle (2010) citando a Cominetti & Ruiz (1998), al respecto afirma:

En el área distributiva, existen enormes disparidades en materia de gasto social entre aquellos países que, como Uruguay, Argentina, Costa Rica, Chile o Brasil hacia 1980-1981, gastaban como promedio el 16 por ciento del PIB, y otros como Venezuela, Ecuador, Nicaragua, México y Colombia que alcanzaban el 10,1 por ciento promedio, y otros como Perú, Paraguay, Bolivia, Guatemala y Honduras que gastaban menos de la tercera parte que los primeros y la mitad que los segundos, pues en promedio desembolsaban el 5 por ciento del PIB. (p. 9)

A pesar de este contraste, las acciones estatales en diferentes países encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la población, dirigidas hacia mejores fuentes empleo y por ende mejores fuentes de ingreso, seguridad social, salud y educación, el Estado pasó a ser subsidiario, por medio del impulso de importantes políticas públicas y ver en la educación una alternativa que contribuyera a promover un verdadero desarrollo económico, con un capital humano idóneo a partir de una formación académica de calidad, que le permitiera insertarse y ser competitivo en un mercado laboral cada vez más exigente; instaura nuevas medidas desde el campo educativo, en el que el papel del docente va a ser crucial en la formación de futuras generaciones que se integren a procesos de desarrollo social, político y económico.

¹ Durante varias décadas se ha debatido sobre la pertinencia de usar la idea de Estado de bienestar (también llamado Estado benefactor, Welfare state o Estado-providencia y que, muchas veces, se ha definido como sinónimo de Estado social) para analizar la realidad latinoamericana y, más genéricamente, la de los países periféricos del sistema mundial. Paradójicamente, esa reflexión cobró importancia desde mediados de los años setenta, cuando se iniciaron las principales crisis atribuidas a ese tipo de Estado en los países desarrollados. (Aponte, 2012)

En Colombia el Estado de Bienestar, se desarrolla a partir de un proceso ideológico radical, en el que tanto el bipartidismo, como la intervención del Estado, marcado por una fuerte tendencia centralista, el gobierno, a través de reformas constitucionales, direccionan las políticas del gobierno a lo largo del territorio nacional.

En este sentido Contecha (2010), afirma:

...cuando la reforma constitucional se orientó a hacer del estado colombiano un estado intervencionista. Es decir, un Estado encargado de llevar a cabo la racionalización de la producción, la distribución y el consumo de la riqueza. Con estas nuevas responsabilidades, se dio un paso democrático del liberalismo tradicional al liberalismo social, generando las condiciones de posibilidad para las reformas constitucionales que pretendían, por un lado, superar la crisis del país, y por otro, cumplir con los fines partidistas. (p. 23)

1.2 POLÍTICAS DE GOBIERNO Y SUS IMPLICACIONES EN LA FORMACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE

La educación como uno de los pilares fundamentales que contribuye al desarrollo de las naciones, en lo concerniente a las políticas públicas encaminadas hacia un bienestar social, refleja la calidad de la educación que imparte la institución escolar.

En este aspecto, la labor docente ha logrado avanzar hacia la profesionalización de su ejercicio, con el fin de enseñar y de esta forma impartir una educación con calidad para todos, destinada a satisfacer las demandas de generar mejores resultados de aprendizaje, profesionalización y por ende competitividad de sus egresados en el mercado laboral², exige que desde el gobierno nacional y sus ministerios ofrezcan una

² Según la UNESCO (2013) citando a Little & Bartlett, (2010). La dificultad más inmediata para avanzar en este sentido es el contraste existente en la mayoría de los países entre el bajo estatus y malos salarios que tiene la profesión docente, con la alta exigencia de su labor profesional; adicionalmente, las deficientes

serie de directrices, acordes con las políticas generadas, no solo con el fin de mejorar la calidad de vida de sus habitantes, sino también, de cumplir con unas exigencias internacionales en materia de desarrollo y competitividad, hace que la labor docente cada vez, tenga mayores exigencias no solo en su desempeño, sino también en el nivel de formación de profesores para básica primaria y secundaria, como lo afirman Cox, Beca, & Cerri (2014).

Cabe señalar que para la formación de docentes secundarios, tal cual ocurre a nivel mundial, hay dos modelos que coexisten en distintos países o al interior de los mismos: el modelo concurrente que forma profesores desde su egreso de la educación secundaria (bachilleres) integrando una formación disciplinar y pedagógica; y el modelo consecutivo que ofrece una formación pedagógica de uno a dos años, a licenciados en disciplinas específicas. (p. 43)

De igual manera, como ha ocurrido históricamente en muchos países, a partir de la transición de sociedades tradicionales a sociedades modernas, ha ido de la mano con la dinámica docente, que en su quehacer pedagógico se mueve en diferentes ámbitos, desde su labor escolar, como autodidacta, conocedor de las carencias de los educandos y pertenencia a grupos sindicales³, de los que ha hecho parte al exigir al estado, la reivindicación de sus derechos por medio de la lucha obrera y, de esta forma ganar un lugar de reconocimiento social y profesional.

Lo que cada vez más, lleva a una mayor exigencia de la labor docente regida por estándares; parámetros bajo los cuales un docente ingresa a la enseñanza:

condiciones de trabajo influyen de manera negativa en la posibilidad de contar con los mejores profesores en los sectores más vulnerables.

³Según la UNESCO (2014) citado por Beca & Cerri (2014), Los docentes se encuentran organizados en sindicatos o asociaciones profesionales. En la mayoría de los países las organizaciones sindicales docentes son poderosas, y han encabezado desde la segunda mitad del siglo XX importantes movilizaciones y huelgas de maestros, constituyéndose en actores relevantes en las políticas educativas por su capacidad de presión. (p. 4)

Desde esta perspectiva, el desarrollo reciente quizás de mayor importancia en la institucionalidad y los procesos de formación de los profesionales de la educación en las nuevas circunstancias de altos requerimientos al profesorado, es la elaboración de documentos normativos nacionales bajo la forma de estándares, con definiciones sobre lo que un docente debe saber y poder hacer, al momento de egresar de su formación y disponerse al ingreso a la enseñanza. Este desarrollo, presente en Colombia y Chile bajo la forma de estándares nacionales de formación de docentes, y como proyectos en discusión en varios otros países, es coherente con las características de control nacional (o por los estados a nivel sub-nacional) sobre la formación de profesores que exhibe gran parte de los sistemas educativos del primer mundo (Cox et al., 2014 citando a Meckes, 2013, p. 5)

Hacer de la formación docente un ejercicio de compromiso ante un proceso educativo cada vez más exigente, de mayor calidad, que procure una mejor calidad de vida en los estudiantes, requiere de educadores comprometidos con unas condiciones laborales y de reconocimiento emanado de las políticas públicas, como lo expresan, Cox et al. (2014):

En una perspectiva integral de las políticas docentes, aparece como una dimensión fundamental la presencia de una carrera docente, entendiendo por tal el conjunto de regulaciones referidas al ejercicio profesional (ingreso y permanencia), condiciones de trabajo, estructura de remuneraciones e incentivos, evaluación del desempeño, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones de retiro al término de la trayectoria. (p. 57)

Lo que indica que una excelente educación con excelentes resultados, requiere de excelentes docentes, a quienes les sea tenida en cuenta su labor con un significativo

reconocimiento social como profesionales⁴; demandan de un clima laboral adecuado que les sirva de motivación y les garantice su permanencia en el ejercicio docente, al continuar creciendo en el quehacer pedagógico, por medio de una preparación académica que se vea reflejada en una mejor educación a la hora de trasladar sus prácticas al aula de clases.

En términos de calidad educativa, según la Organización de las Naciones Unidas para la educación y la cultura en el documento titulado “Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015”:

Cuando las políticas docentes se plantean en el marco de la calidad y no la sola expansión del sistema, la envergadura de la tarea resulta mucho mayor. A nivel internacional, se ha identificado que los principales desafíos de política referidos a los docentes son atraer y mantener a profesores de buena calidad en el sistema escolar, así como proveerles de oportunidades de formación, desarrollo y actualización que garanticen las competencias que exige la labor de enseñanza en una sociedad altamente cambiante

⁴ Según el documento de la UNESCO (2013) Antecedentes y Criterios para la Elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe. Estrategia Regional sobre Docentes OREALC / UNESCO Santiago, actualmente se pueden distinguir cuatro tipos de instituciones:

1. Las universidades que, a través de facultades de educación u otras unidades académicas, forman docentes en algunos países para todo el sistema escolar y en otros exclusivamente para la educación secundaria. Estas instituciones realizan también investigación y extensión educativa.

2. Universidades Pedagógicas: En el tránsito de las instituciones formadoras de docentes a nivel terciario, algunos países crearon Universidades Pedagógicas como una estrategia para mejorar la formación inicial y permanente de los docentes, fortalecer la investigación académica como un medio para resolver problemas

educativos y servir a la vez como referente cultural en las sociedades donde se desempeñan. Entre las más importantes de estas instituciones, se encuentran la Universidad Pedagógica Nacional de México (1978), la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia (1955), la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras (1989), la Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela (1983) y la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación de Chile (1986).

3. Institutos Pedagógicos Superiores (Institutos Normales Superiores o Institutos Superiores de Educación): instituciones de nivel terciario no universitario. Pueden o no tener su origen en Escuelas Normales, y suelen ser dependientes, administrativa y/o académicamente, de los Ministerios o de los respectivos gobiernos estatales o provinciales. Estas instituciones forman docentes, en algunos países, para todo el sistema escolar y en otros, exclusivamente para la educación inicial y primaria. En algunos casos, este tipo de instituciones desarrolla actividades académicas propiamente universitarias.

4. Escuelas Normales: instituciones de educación secundaria cuyo propósito es la formación de maestros de educación primaria y, en algunos casos, de educación preescolar. Usualmente son dependientes, académica y administrativamente, de los Ministerios o Secretarías de Educación.

(OECD, 2009). Acometer esta agenda requiere inevitablemente un abordaje sistémico que combine sólidos procesos formativos, buenas condiciones para el trabajo de enseñanza en la escuela, y un elevado estatus profesional de la docencia. (p. 110)

Es así como, los docentes requieren de mayor preparación académica, no solo para llevar acabo mejores prácticas pedagógicas, sino también para mejorar su calidad de vida, reflejada en mejoras salariales y de jubilación.

Según datos de la UNESCO (2013):

En lo que respecta a la calidad de la preparación del cuerpo docente (medida por el porcentaje de profesores con formación certificada de acuerdo a los requisitos de cada país), la información comparable indica que, hacia 2010, el 78% de quienes ejercían la docencia en primaria y el 70% en secundaria contaban con formación docente certificada. (p. 113)

Tomando en cuenta la información de la UNESCO, se puede evidenciar el incremento de profesores certificados en primaria como en secundaria entre el 2000 al 2010. En efecto, mencionadas políticas públicas contribuyen al mejoramiento del ejercicio docente, de las condiciones laborales, y las expectativas de formación profesional. Muestra de lo anterior es el caso del Brasil, ejemplo expuesto por la UNESCO (2013) citando a Ávalos 1996, Vaillant, 2009:

Con la creación el año 1998 del Fondo de Manutención y Desarrollo de la Educación Primaria y de Valorización del Magisterio (FUNDEF) a fin de mejorar las remuneraciones y destinar fondos a la capacitación de los docentes. El impacto que ha tenido FUNDEF es muy positivo, mejorando los salarios de manera significativa especialmente donde se encontraban más bajos y disminuyendo el número de docentes sin calificación a nivel nacional. (p. 115)

Otro ejemplo claro no solo de excelencia educativa, sino de contar con educadores de alta calidad, es el modelo de Finlandia, que ha servido de referente a otros países entre ellos Colombia, para lograr una educación de calidad a nivel internacional, según lo muestra la UNESCO en el documento de Beca & Cerri. (2014) “Políticas docentes como desafío de educación para todos más allá del 2015”:

Los países que se destacan internacionalmente por sus resultados educativos colocan un marcado acento en mejorar la calidad de los docentes a través de políticas integrales. Por ejemplo, en el caso de Finlandia, Weinstein (2013), señala que la excelencia del trabajo de sus profesores es lo que ha contribuido en mayor medida al buen desempeño de ese sistema educativo. Dicha excelencia está basada en un modelo de formación docente de alta calidad, que eleva los estándares de ingreso (p. 3)

De igual forma, las políticas docentes o políticas públicas como lo refiere en mismo documento, muestran una serie de desafíos de la profesión docente (UNESCO, 2014 citado por Beca & Cerri, 2014, p.3):

- a. Atender (donde exista) la falta de docentes.
- b. Atraer a la enseñanza a los mejores candidatos.
- c. Formar a los docentes para atender a las necesidades de todos los niños (formación inicial y permanente).
- d. Preparar a educadores y tutores de docentes para prestar ayuda a los profesores.
- e. Destinar a los docentes donde más se les necesita.

- f. Ofrecer una carrera y una remuneración competitivas para retener a los mejores docentes.
- g. Mejorar la gestión de los docentes para obtener la mayor repercusión.
- h. Proporcionar a los docentes planes de estudio innovadores para mejorar el aprendizaje.
- i. Fomentar las evaluaciones en las aulas para ayudar a los docentes a reconocer cuáles son los alumnos que corren el riesgo de no aprender y prestarles apoyo.
- j. Proporcionar mejor información sobre los docentes capacitados.

En síntesis, las nuevas dinámicas en las que se mueve el mundo hoy y de los que no son ajenos los países latinoamericanos incluido Colombia, trae consigo la difícil labor de articular familia, escuela y sociedad con los procesos de industrialización, el paso de la ruralización a la urbanización y con ello la modernización del Estado, el papel del educador es clave en el desarrollo de las sociedades, avances económicos y con ello una demanda cada vez más rigurosa, presente en la política pública y en especial formar docentes con una gran responsabilidad social y con un mejor bienestar, que dé cuenta del reconocimiento de su labor como educador, proporcionándole las herramientas necesarias para el adecuado desempeño de su ejercicio, reflejado en unas mejores condiciones que garanticen un bienestar enmarcado en satisfacción laboral y mejor productividad desde el momento que ingresan a la carrera docente hasta su jubilación.

2. EL CONCEPTO DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Es importante aclarar para el caso de la presente monografía, el concepto de Bienestar que se abordará, es el expuesto por Ministerio de Educación Nacional, define el Bienestar de los docentes como Bienestar Laboral, entendido este como “un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad” (MEN, 2013).

Se realiza un recorrido acerca del Bienestar Docente para finalizar con el Bienestar Laboral Docente desde dos perspectivas: Primero un recorrido histórico por la normatividad y las leyes desarrolladas desde el año de 1979 hasta la actualidad, haciendo énfasis en los decretos 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002, con el fin de establecer un paralelo entre los dos decretos, en cuanto a la función docente en el desarrollo profesional y por ende en la profesionalización del ejercicio docente. En segunda medida, se abordarán los documentos del Bienestar Laboral Docente publicados por el MEN, como son: 1. Acuerdos 2. Política de Bienestar: Bases de la Política de Bienestar Laboral Docente, El Plan Estratégico para el Fortalecimiento a la gestión de Recursos Humanos 3. Modelo programa de bienestar laboral: Sistema de Estímulos, Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, Guía para el diseño programa de Bienestar Laboral Sector Docente 4. Importancia del Programa de Bienestar 5. Bienestar en las regiones, referenciados del Ministerio de Educación Nacional, en su publicación “Programas de Bienestar Laboral Docente” (MEN, 2013), finalizando con el panorama actual: la lucha obrera en manos de FECODE.

2.1 HISTORIA DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE DESDE LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA

Este recorrido histórico acerca de la normatividad legal vigente, que instaura el Bienestar de los docentes en Colombia, en ejercicio de su profesionalización, empieza con los criterios propuestos desde el gobierno Nacional, inicia con “El decreto 429 de 1893, que se conoce como el Plan Zerda, determinó la profesionalización del ejercicio docente a partir de su formación académica con “una duración de cinco años de estudio, posteriores a la primaria, como requisito para obtener el título de maestro” (UNESCO, pág. 9)

En el año 1903, se organiza y dirige la instrucción pública en Colombia bajo los criterios de la religión católica, divide la educación en primaria, secundaria, industrial y profesional.

En la publicación realizada por el Instituto Internacional para la UNESCO en el año 2004, respecto al tema de profesionalización docente, afirma:

El referente jurídico más duradero durante la primera mitad del siglo XX lo constituye la ley 39 de 1903, conocida como Ley o reforma Uribe, y su decreto reglamentario 491 de 1904, que establece el sistema de educación nacional, determinando la primaria, diferenciando la secundaria y reglamentando la educación superior. A lo largo de sus gestiones en pro de la instrucción pública, una preocupación constante de Uribe fue la de la contratación de profesores extranjeros para la enseñanza de las escuelas normales y su dirección, y sobre todo, para la aplicación de métodos modernos de enseñanza (p. 10)

En Colombia los procesos de modernización de la educación, han llevado a una serie de reformas por parte de los gobiernos, específicamente en el periodo comprendido entre 1930 a 1946, en los gobiernos de la denominada República Liberal, la educación se

convierte en un asunto de orden nacional, a la par con la modernización de la estructura social del país, en un contexto de la violencia e intolerancia política.

En el plano nacional Enrique Olaya Herrera asume la presidencia, en ese entonces el país se encontraba golpeado por la crisis del 29 de Estados Unidos, afectando la economía colombiana a tal punto que los precios del café bajaron y el desempleo aumentó, llevó al gobierno a optar por el proteccionismo, de igual manera otros sucesos como la urbanización, las migraciones del campo a la ciudad, generaron nuevas expectativas en lo social como fue la salud, la educación y las obras públicas.

En el campo educativo, se genera una controversia entre la herencia colonial perpetuada por el partido conservador y una nueva manera de concebir la sociedad desde la modernización del aparato estatal, lleva a notables intelectuales a replantear la tradicional estructura educativa.

Algunos grupos intelectuales empiezan a ser receptivos a nuevas formas de pensamiento, propiciando la renovación en el campo científico, literario, artístico y educativo, entrando en contacto con las corrientes modernas del pensamiento universal de ese momento.

Los nuevos requerimientos históricos plantearon la necesidad de reformar las estructuras educativas y en torno a ello se formularon distintas propuestas que intentaron precisar las dimensiones de este cambio. Estas ideas fueron impulsadas por pedagogos, periodistas, médicos, políticos, quienes además de la difusión de los nuevos ideales propendieron por su cristalización en experiencias educativas regionales (Herrera, 1993, p. 2)

En cuanto a la educación primaria, citando nuevamente a la socióloga e historiadora Herrera (1993), en el documento titulado "Historia de la educación en Colombia: La república liberal y la modernización de la educación: 1930-1946 afirma que: "En 1933 existían 9.500 escuelas que proporcionaban educación a medio millón de alumnos, estas

cifras habían variado para 1946 a 16.650 escuelas, con un total de 711.798 alumnos. La educación era impartida por 8.708 maestros en 1930 y ascendió en 1945 a 14.831”. (p. 8)

Desafortunadamente el incremento de estudiantes en las aulas no compensaba los salarios de los maestros, quienes en ocasiones desertaban de la educación, para dedicarse a otros oficios que les generaran mayores ingresos salariales.

Los sueldos que recibían los maestros eran muy bajos relativamente. Mientras un profesor en la zona urbana ganaba a comienzo de los años treinta \$45 mensuales, un empleado de los ferrocarriles ganaba en promedio \$82.47. De otra parte, los sueldos de los maestros se vieron gravemente afectados por la recesión económica. De acuerdo con las Memorias del Ministro de Educación Nacional de 1931, los sueldos de los maestros se redujeron significativamente, llegando a “sueldos de emergencia” como él los llamó. El problema era aún más grave debido a que estos sueldos no se pagaban con puntualidad, perjudicando considerablemente a los maestros. (Ramírez & Téllez, 2006, p. 42)

Con la popularización de la educación y los requerimientos docentes para enseñar en centros educativos, condujo a una mejor preparación académica de los docentes, denominada “la profesionalización del magisterio docente”, las Escuelas Normales Superiores entraron a jugar un papel trascendental, generando un aumento en la inversión estatal para tal fin.

La totalidad de estos establecimientos formaban a 5.765 futuros maestros, de los cuales 3.515 estaban becados por el Estado. El presupuesto que se invirtió en 1930 para esta modalidad educativa fue de \$170857.31, creciendo en 1946 hasta \$1.602.166.121. Anualmente se graduaban entre 450 y 600 normalistas, encontrando en algunos casos dificultad para insertarse en la enseñanza, debido a la competencia con los maestros

empíricos y a los escasos incentivos salariales. En 1940 un decreto impuso a los gobernadores llenar las vacantes del magisterio con personal egresado de las escuelas normales. A través de los Cursos de Información, complementarios y de vacaciones, se actualizó a los maestros en teorías pedagógicas, en elementos de didáctica y en las propuestas oficiales en materia de educación. La educación universitaria fue puesta en marcha a través de la creación de tres facultades de educación entre 1932 y 1934, en ellas se buscó preparar personal para la enseñanza secundaria y normalista, así como dirigentes del sistema educativo. (Ramírez & Téllez 2006, p. 14)

A pesar de su preparación, los maestros no lograron el reconocimiento y prestigio social que merecían, por los bajos ingresos económicos que obtenían como consecuencia los escasos salarios y el provenir de estratos socioeconómicos bajos.

Posteriormente, según el decreto 1602 de 1936, se realiza el escalafón docente y su permanencia en el magisterio, teniendo en cuenta para ello las siguientes disposiciones del Ministerio de Educación Nacional:

Que el artículo 3o. de la ley 12 de 1934 (diciembre 17) autoriza al gobierno para dictar las disposiciones conducentes a la formación del escalafón nacional del magisterio y al aprovechamiento preferente de sus servicios en el mismo;

Que el artículo 1o. de la ley 37 de 1935 (noviembre 5) dispone que el ministerio de educación nacional organice y reglamente el magisterio escolar y determine las condiciones por las cuales un maestro puede ser cambiado, removido de su cargo, o suspendido en el ejercicio de sus funciones, teniendo en cuenta su capacidad técnica, estado de salud, conducta moral, condiciones de localidad y recompensa o ascenso por sus méritos, de acuerdo con las facultades dadas al poder ejecutivo por la ley

De esta forma y con el fin de mejorar las condiciones laborales de los docentes, el Ministerio de Educación Nacional, establece los criterios necesarios para la calificación de los docentes, teniendo en cuenta el escalafón nacional, el examen según cuestionario elaborado por el MEN y otras tantas especificaciones mencionadas en el decreto 1602 de 1936 y que al respecto Herrera (1993) afirma:

En 1936 surgieron las primeras disposiciones para crear el escalafón, se establecieron cuatro categorías basadas en los certificados de estudio, la experiencia docente y la evaluación sobre conocimientos pedagógicos y específicos... así en 1943 de los 13.290 maestros de escuela primaria existentes, más del 80% estaba clasificado en el escalafón. (p. 15)

Aunado a lo anterior, según lo afirmado por Ramírez & Téllez (2006) “se decretó que los maestros de escuela primaria deberían ganar un salario mínimo de \$40 mensuales, se les garantizaba a los maestros escalafonados estabilidad laboral y progreso profesional (Colombia, 1937).

A pesar de la falta de organización, las consecuencias no se hicieron esperar, al sentido descontento de los educadores, generó huelgas y paros en diferentes departamentos con el fin de llegar a la “dignificación social de la profesión”.

Por otra parte, se hicieron notorias las falencias de los docentes, quienes no contaban con la suficiente capacitación para enseñar en primaria como en secundaria, según lo mencionado por Ramírez & Téllez (2006):

Por el lado de los docentes, el diagnóstico de la planeación hace énfasis en la baja capacitación de los mismos para enseñar tanto en primaria como en secundaria. Durante el período se generan varios proyectos para la formación y capacitación de los mismos. De tal forma que el porcentaje de maestros de primaria que no tenían grado disminuyó del 64% en 1950 al 40.6% en 1967. (p. 54)

Empiezan las grandes luchas organizadas de los maestros a través de FECODE con el gobierno nacional, exigiendo sus derechos laborales, en especial de contar con mejores ingresos salariales y estabilidad en el sector público, es así cómo aparece el Decreto 2277 de 1979, Estatuto Docente: por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente, incluye el escalafón docente, la profesionalización del magisterio y la nivelación salarial.

La administración Turbay, a finales de la década de los setenta, da los primeros pasos para cambiar la tendencia de centralización del sistema educativo que se había dado desde 1960 y descentraliza la capacitación y promoción de los maestros. De esta forma, en 1979, en cada departamento se establecieron Centros Experimentales Piloto para capacitar a los maestros y Juntas del Escalafón Departamentales para la administración de la promoción de los maestros públicos. (Ramírez & Téllez 2006, p. 59)

Con la ley 24 de 1988, se reestructura el Ministerio de Educación delegando a los municipios la función de nombrar, trasladar, remover y de administrar el personal docente. Después, mediante proceso de negociación con el magisterio, se expide la Ley 115 de 1994 o “Ley General de Educación”.

La Ley 115, establece los principios para la dirección, administración y financiación del sistema educativo, asignando un mayor rol a los departamentos en la administración de los recursos, transfiere los Fondos Educativos Regionales a los departamentos y crea esquemas para la evaluación de la calidad de la educación.

Posteriormente, a la Ley General de Educación, se dictan una serie de normas que perfilan a los docentes hacia la profesionalización de su quehacer pedagógico, tal es el caso de la Ley 0715 de Diciembre 21 de 2001: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de servicios de educación y salud, entre otros.

Luego se expide el Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 o Estatuto de Profesionalización Docente; entra a regir de manera paralela con el Estatuto 2277 de 1979, reglamentando la labor docente, determinando aspectos en el ingreso, ascenso, y carrera docente. Cabe aclarar que estos dos decretos que funcionan de manera simultánea en Colombia, son otro aspecto que se profundizaran en la presente monografía en cuanto a su relación con el Bienestar Laboral de los docentes y la lucha de FECODE por la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

El Decreto 2035 de 2005: Por el cual se reglamenta el parágrafo 1º del artículo 12 del Decreto-ley 1278 de 2002. Uno de los objetivos de este decreto como reza en el mismo: “es de establecer los objetivos y los requisitos del programa de pedagogía que deben acreditar los profesionales con título diferente al de licenciado en educación al término del período de prueba, de acuerdo con las disposiciones del artículo 12 del Decreto-ley 1278 de 2002.”

El Decreto 3982 de 2006: Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1278 de 2002 y se establece el procedimiento de selección mediante concurso para la carrera docente y se determinan criterios para su aplicación.

El Decreto 3782 de 2007: Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.

El Decreto 2715 de 2009: Por el cual se reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 y se dictan otras disposiciones.

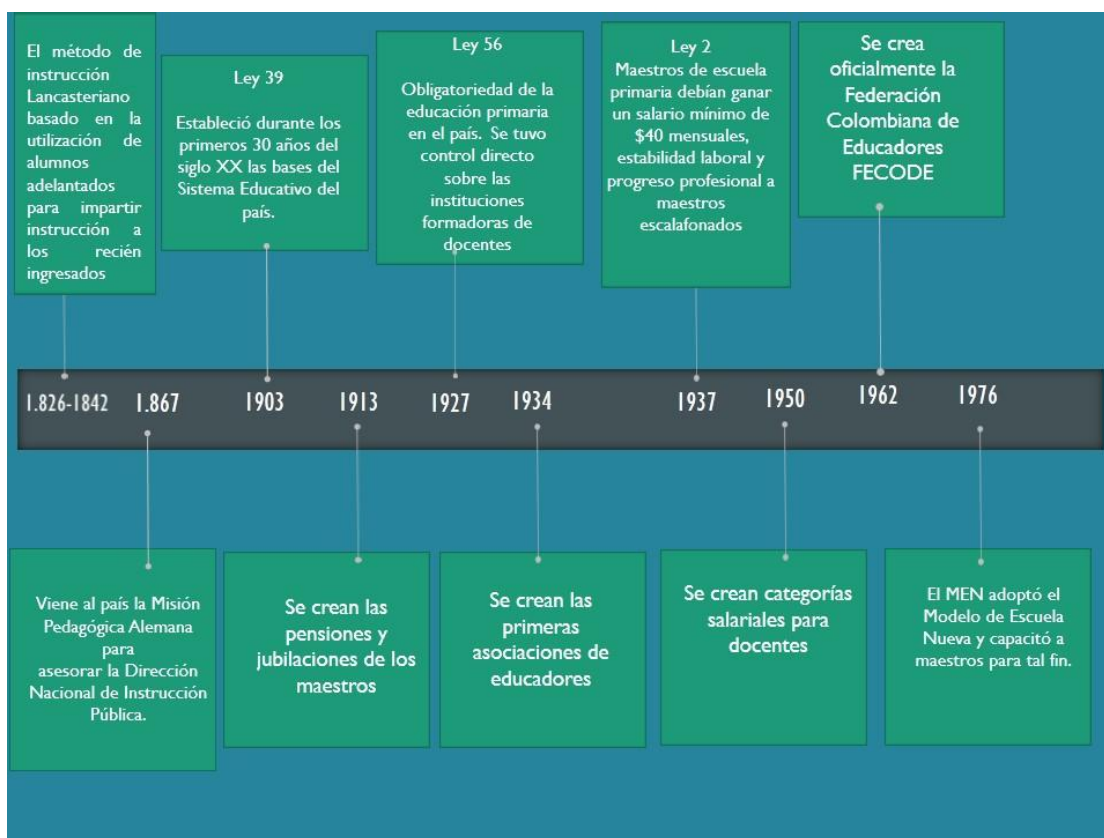
El Decreto 240 de 2012: Por el cual se modifica el artículo 16 del Decreto 2715 de 2009, establece en el "Artículo 16. Procedimiento. La entidad territorial certificada publicará en su sitio Web y en un lugar de fácil acceso al público la lista de docentes y directivos docentes que obtengan un puntaje superior al 80% en la evaluación de competencias.”,

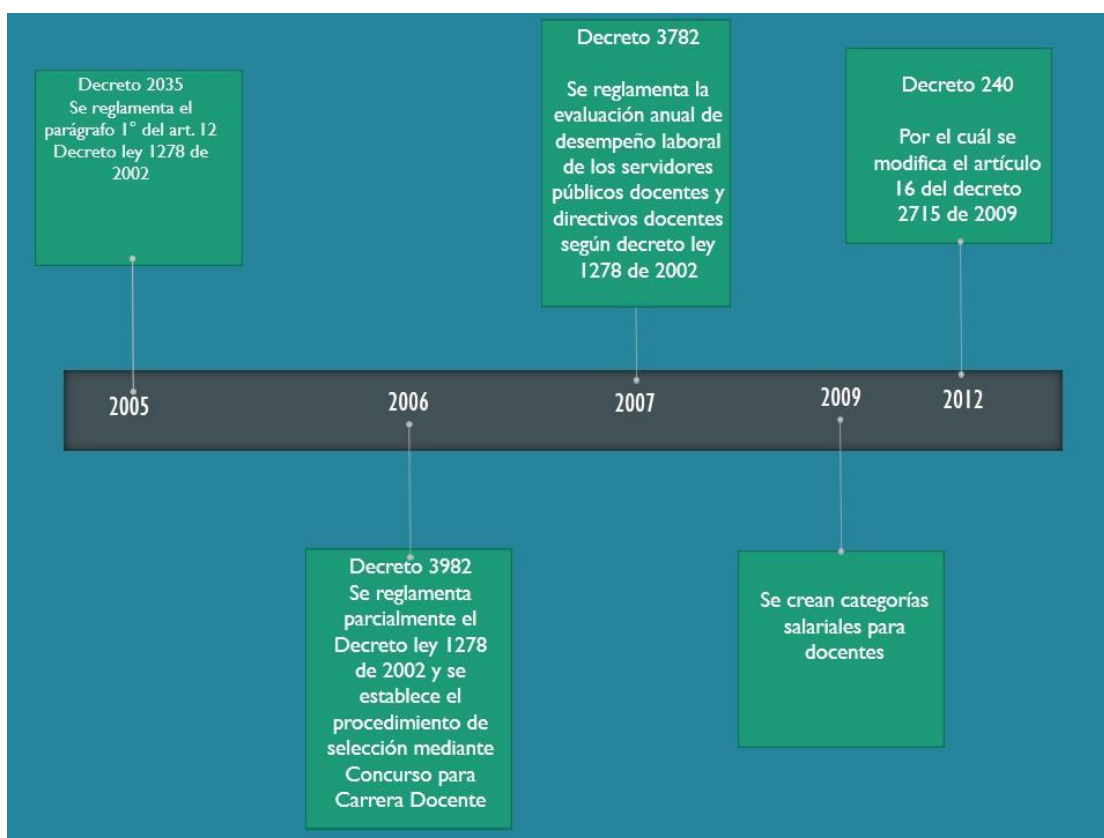
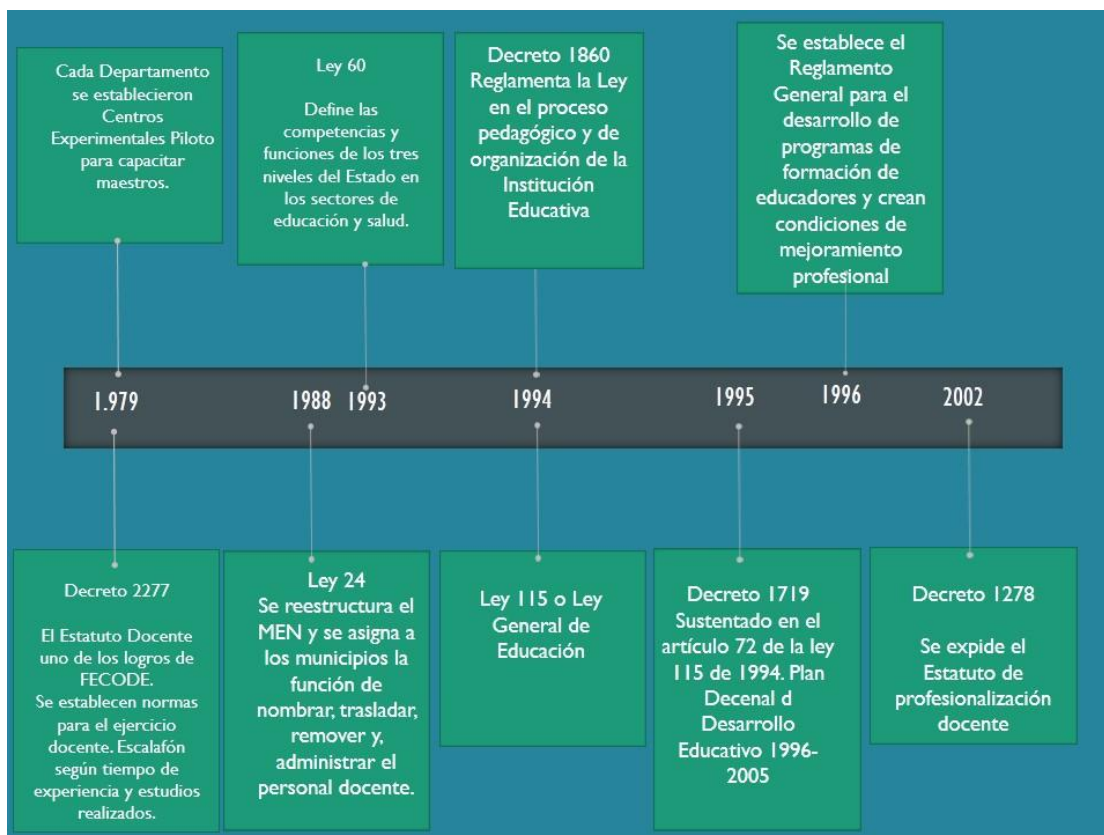
así como la acreditación de títulos, reubicación salarial a ascenso de grado en el escalafón docente entre otras disposiciones que dicta el presente decreto.

El Decreto 915 del 1 de junio de 2016. "Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia de concursos de ingreso al sistema especial de carrera docente, se subroga un capítulo y se modifican otras disposiciones del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación"

Complementario al recorrido histórico realizado en el presente capítulo, la autora realizó siguiente línea del tiempo con el fin de ubicar acontecimientos mencionados y otros sucesos relevantes de los beneficios salariales y profesionalización docente.

Figura 1. Línea de tiempo. Recorrido histórico de algunos beneficios salariales y de profesionalización docente





Fuente: Autora.

2.2 PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE: DECRETO 2277 DE 1979 DECRETO 1278 DE 2002

A continuación se realizará una revisión de los Decreto 2277 de 1979, por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente y el Decreto 1278 de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, muestran el actual panorama de los docentes en Colombia con más diferencias que similitudes, dividiendo a los educadores en dos grupos, los de vieja guardia regidos por el decreto 2277 de 1979; y los que ingresan a carrera docente y se rigen por otra normatividad desde el año 2002, en este caso los docentes del decreto 1278.

Cada uno con sus aciertos y desaciertos, han ocasionado en algunos momentos bienestar y en otros tantos malestar entre los docentes, por las contradicciones generadas al interior de cada una de ellas y de las cuales los docentes han sentido vulnerados sus derechos por parte del Ministerio de educación Nacional, provocando movilizaciones masivas de maestros en todo el país, en cabeza de los sindicatos departamentales y FECODE por la defensa del Bienestar Laboral de los Docente que hacen parte de estas agremiaciones.

En cuanto a la profesionalización docente, esta tiene como fin último aportar desde sus prácticas a la calidad de la educación. Adicionalmente incorpora el mejoramiento en del desempeño del quehacer durante todo su recorrido (ingreso, promoción y permanencia). Ahora bien, en lo correspondiente a la PROFESIÓN DOCENTE, el artículo 2 del decreto 2277 de 1979, establece que:

Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de

programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional en los términos que determine el reglamento ejecutivo.

El decreto 1278 de 2002, en el artículo 3, son PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN:

Las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este decreto; y los normalistas superiores.

En este sentido, la ley 115 de febrero 8 de 1994 “Ley General de Educación”, había establecido unos parámetros acerca de la profesionalización de los docentes en sus artículos 111 y 112⁵, generando importantes estímulos como es el caso del escalafón docente, otorgando esta labor a las universidades, lo que ha permitido el ascenso de los maestros del decreto 2277, resultado de la realización de estudios, estímulos que se fueron materializando en el incremento salarial, motivó a los docentes que laboran en el

⁵ ARTICULO 111. Profesionalización. La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado. Los títulos obtenidos y los programas de perfeccionamiento que se adelanten dentro del marco de la ley, son válidos como requisitos para la incorporación y ascenso en el Escalafón Nacional Docente, conforme con lo establecido en la presente ley.

Los programas para ascenso en el escalafón docente deberán ser ofrecidos por una institución de educación superior o, al menos, bajo su tutoría. Estos programas tendrán que estar relacionados con las áreas de formación de los docentes o ser de complementación para su formación pedagógica.

En cada departamento y distrito se creará un comité de capacitación de docentes bajo la dirección de la respectiva secretaría de educación al cual se incorporarán representantes de las universidades, de las facultades de educación, de los centros experimentales piloto, de las escuelas normales y de los centros especializados en educación. Este comité tendrá a su cargo la organización de la actualización, especialización e investigación en áreas de conocimiento, de la formación pedagógica y de proyectos específicos, para lo cual el respectivo departamento o distrito, arbitrará los recursos necesarios provenientes del situado fiscal, las transferencias y de los recursos propios, de conformidad con la Ley 60 de 1993.

ARTICULO 112. Instituciones formadoras de educadores. Corresponde a las universidades y a las demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, la formación profesional, la de posgrado y la actualización de los educadores.

sector público, pasar de bachilleres pedagógicos a realizar estudios profesionales, cursos de actualización y posgrados.

Según como se explica en el documento del Ministerio de Educación nacional “Desarrollo de la carrera docente, desde la vigencia del decreto en el año de 1977, un número significativo de educadores se han vinculado al escalafón docente y logrado importantes ascensos.

Los educadores vinculados mediante el decreto 2277 de 1979 (cerca de 208.000 docentes y directivos docentes de la planta de 316.000) se encuentran inscritos en el escalafón docente adoptado por el decreto 2277 de 1979, el cual cuenta con 14 grados, el grado al que el docente se inscribe depende de la formación académica y para el ascenso entre un grado y otro se requiere –además de la capacitación continua, mediante créditos- tiempo de permanencia en el grado anterior.

Para el ascenso del grado 1 al grado 14 del escalafón, como se establece en el Artículo 8. “...Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica y experiencia docente y méritos reconocidos se requieren”

En la siguiente tabla, muestra los requerimientos necesarios para pasar de un grado a otro dentro del escalafón docente, desde el grado 1 al 14 en forma ascendente.

Tabla 1. Escalafón docente Decreto 2277 de 1979

GRADO	TÍTULOS	CAPACITACIÓN	EXPERIENCIA
Al Grado 2	a) Bachiller pedagógico	–	2 años en el grado 1
Al Grado 3	a) Perito o Experto en Educación	–	3 años en el grado 2
	b) Bachiller Pedagógico	Créditos	3 años en el grado 2
Al Grado 4	a) Perito o experto en educación	Créditos	3 años en el grado 3

GRADO	TÍTULOS	CAPACITACIÓN	EXPERIENCIA
	b) Bachiller pedagógico	–	3 años en el grado 3
Al Grado 5	a) Técnico o Experto en Educación.	–	3 años en el grado 4
	b) Perito o Experto en Educación.	–	4 años en el grado 4
	c) Bachiller Pedagógico.	Créditos	3 años en el grado 4
Al Grado 6	a) Profesional con título universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la educación	Curso	3 años en el grado 5
	b) Tecnólogo en Educación.	–	3 años en el grado 5
	c) Técnico o Experto en Educación.	Créditos	3 años en el grado 5
	d) Perito o Experto en Educación.	Créditos	3 años en el grado 5
	e) Bachiller Pedagógico.	–	3 años en el grado 5
Al Grado 7	a) Licenciado en Ciencias de la Educación.	–	3 años en el grado 6
	b) Profesional con Título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación.	–	3 años en el grado 6
	c) Tecnólogo en Educación.	Créditos	4 años en el grado 6
	d) Técnico o Experto en Educación.	–	3 años en el grado 6
	e) Perito o Experto en Educación.	–	4 años en el grado 6
	f) Bachiller Pedagógico.	Créditos	
Al Grado 8	a) Licenciado en Ciencias de la Educación.	–	3 años en el grado 7
	b) Profesional con Título Universitario diferente al de	Créditos	3 años en el grado 7

GRADO	TÍTULOS	CAPACITACIÓN	EXPERIENCIA
	Licenciado en Ciencias de la Educación.		
	c) Tecnólogo en Educación.	_	4 años en el grado 7
	d) Técnico o Experto en Educación.	Créditos	3 años en el grado 7
	e) Perito o Experto en Educación.	Créditos	4 años en el grado 7
	f) Bachiller Pedagógico.	_	3 años en el grado 7
Al Grado 9	a) Licenciado en Ciencias de la Educación.	Créditos	3 años en el grado 8
	b) Profesional con Título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación.	Créditos	3 años en el grado 8
	c) Tecnólogo en Educación.	_	3 años en el grado 8
	d) Técnico o Experto en Educación.		3 años en el grado 8
Al Grado 10	a) Licenciado en Ciencias de Educación	_	3 años en el grado 9
	b) Profesional con Título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación.	Créditos	3 años en el grado 9
	c) Tecnólogo en Educación.	_	3 años en el grado 9
	d) Técnico o Experto en Educación.	Créditos	4 años en el grado 9
Al Grado 11	a) Licenciado en Ciencias de la Educación.	Créditos	3 años en el grado 10
	b) Profesional con Título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación	_	3 años en el grado 10

GRADO	TÍTULOS	CAPACITACIÓN	EXPERIENCIA
	c) Tecnólogo en Educación.	Créditos	4 años en el grado 10
Al Grado 12	a) Licenciado en Ciencias de la Educación.	Créditos	5 años en el grado 11
	b) Profesional con Título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación.		5 años en el grado 11
Al Grado 13	a) Licenciado en Ciencias de la Educación.	Créditos	4 años en el grado 12
	b) Profesional con Título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación.	Créditos	4 años en el grado 12
Al Grado 14	a) Licenciado en Ciencias de la Educación o Profesional con Título Universitario diferente al de Licenciado en Ciencias de la Educación, que no haya sido sancionado con exclusión del Escalafón Docente y que cumpla uno de los siguientes requisitos: Título de posgrado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o autor de una obra de carácter científico, pedagógico o técnico.	—	3 años en el grado 13

Fuente: (Colombia, 1979)

Es así como la profesionalización en este decreto se lleva a cabo, a partir del ascenso en el escalafón, iniciando como bachiller pedagógico o bachiller normalista, tecnólogos en educación, hasta la obtención de títulos de pregrado y posgrados.

Es importante tener en cuenta, que el docente debe estar nombrado en propiedad, y de esta manera acceder al proceso de ascenso en el escalafón en términos de reubicación salarial.

El actual escalafón que rigen el decreto 1278 de 2002, está conformado por los grado A, B y C, integrados por cuatro niveles salariales 1,2,3 y 4, mediado por el título académico en el que se encuentre el docente de la siguiente manera:

Tabla 2. Escalafón docente Decreto 1278 de 2002

GRADO 1	Normalista Superior o	Nivel A
	Tecnólogo en Educación	Nivel B
		Nivel C
		Nivel D
GRADO 2	Licenciados en Educación	Nivel A
	o Profesionales con títulos diferentes que tengan	Nivel B
	Postgrado en Educación o	Nivel C
	hayan realizado un programa de Pedagogía	Nivel D
GRADO 3	Licenciados en Educación	Nivel A
	o Profesionales, con título de Maestría o Doctorado	Nivel B
	en un área afín a la que van a desempeñar	Nivel C
		Nivel D

Fuente: (Colombia, 2002)

En el decreto 1278 de 2002, la reubicación dentro del nuevo escalafón, requiere de otros requisitos para acceder a beneficios salariales, que en últimas miden el nivel de competitividad del normalista, licenciado y profesionales de otras áreas del conocimiento, en el desempeño de su ejercicio docente.

Es así como, las exigencias son cada vez mayores para ascender a las respectivas categorías, se hace necesario cursar estudios de especialización, maestría y doctorado, para lograr la reubicación salarial en el decreto 1278, o por el contrario, después de tres años de experiencia la presentación de una prueba escrita conocida como “evaluación por competencias”, cuyo objetivo de medir las competencia e idoneidad de los docentes, que termina siendo una prueba que evalúa conocimientos específicos y disciplinares, necesarios para la validación de estudios de posgrado, requiere de un puntaje mayor al 80% en el examen, para lograr una reubicación salarial, dentro de la categorización.

Pruebas subordinadas a las convocatorias realizadas por el Ministerio de Educación Nacional, exigencias con las que no cuenta el decreto 2277 quienes ascienden con estudios realizados y años de experiencia, ocasionando cierto grado de incertidumbre entre los maestros regidos por el decreto 1278, quienes al enfrentarse a este tipo de exámenes una, dos, tres y más veces, en su mayoría, no logran obtener el puntaje mínimo requerido y desafortunadamente un número significativo de educadores no lo aprueban, teniendo que esperar a al año siguiente para presentar la prueba nuevamente.

Con el paro nacional convocado por FECODE en el año 2015, uno de los puntos concertados en la mesa de negociación con el gobierno nacional, acerca de la evaluación y ascenso de los docentes del decreto 1278, se acordó la tercera semana del mes de septiembre del 2015, la realización todos los años de un video, que examina la labor del docente en el aula de clases, cuya evaluación según la publicación de la revista Semana del 20 de agosto de 2015, titulada “Así será la nueva evaluación docente” (Semana, 2015), tendrá la siguiente puntuación en cada una de las variables a evaluar por pares académicos del MEN:

Para los maestros de cuarto de primaria en adelante:

Observación de video: 80 por ciento.

Autoevaluación: 10 por ciento

Valoración de desempeño: 5 por ciento

Apreciación de estudiantes: 5 por ciento.

Para los docentes de preescolar, primero, segundo y tercero de primaria:

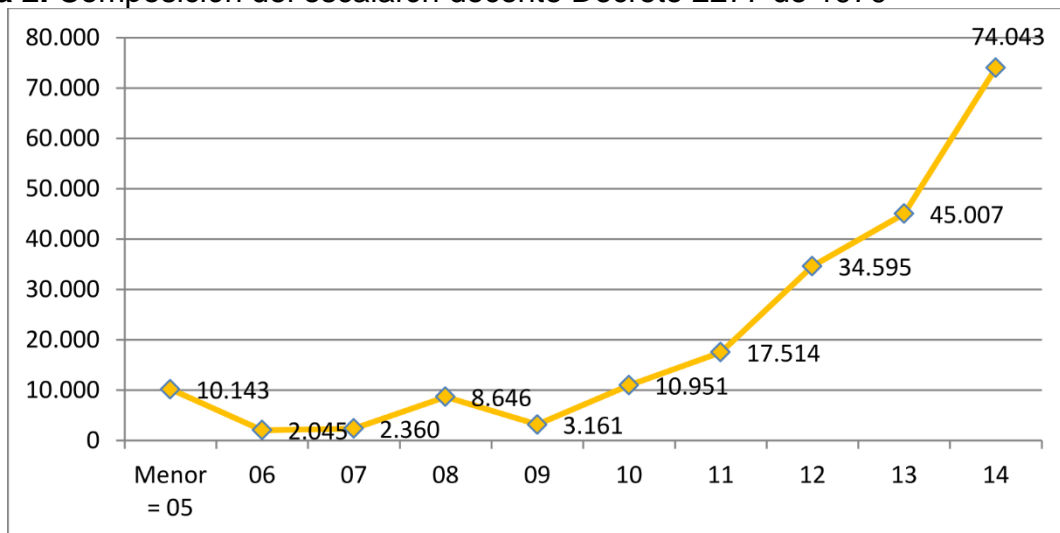
Observación: 80 por ciento.

Autoevaluación: 12.5 por ciento

Evaluación de desempeño: 7.5 por ciento.

Según datos del Ministerio de Educación Nacional, los docentes del decreto 2277, han logrado un alto grado de profesionalización del ejercicio docente como se expresa en las siguientes gráficas.

Figura 2. Composición del escalafón docente Decreto 2277 de 1979

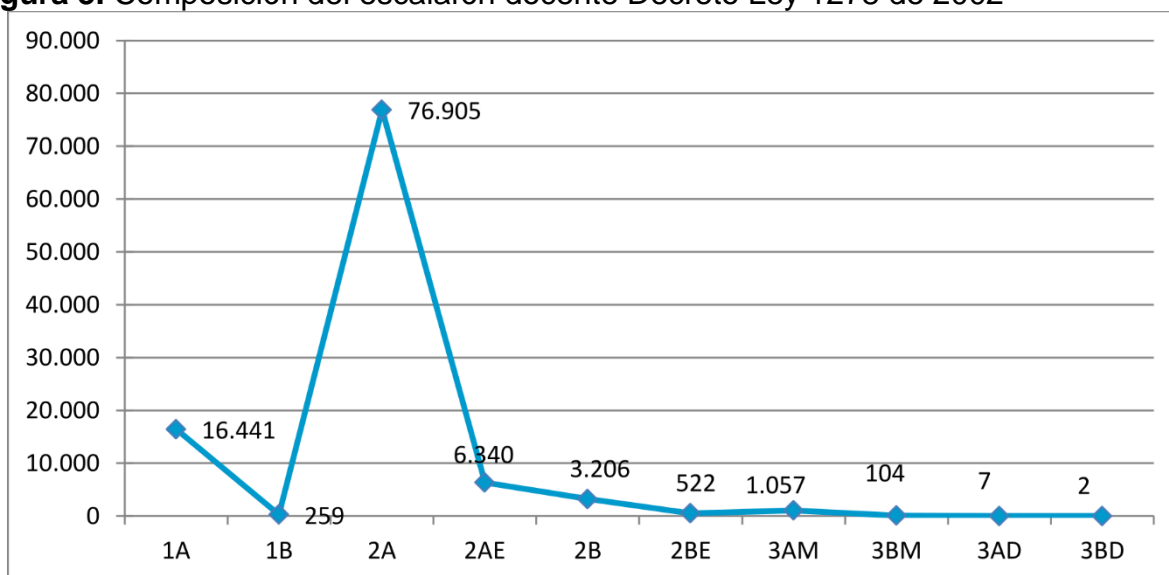


Fuente: (MEN, 2012)

Como se observa en la gráfica, un significativo porcentaje de docentes se encuentran en la categoría 14, ascenso logrado por estudios y años de experiencia.

En lo concerniente al decreto 1278 de 2002, “Actualmente hay una alta concentración de educadores en el grado 2, nivel salarial A, lo que significa que los docentes y directivos docentes que están ingresando al servicio cuentan con título profesional.” Como lo muestra la gráfica a continuación.

Figura 3. Composición del escalafón docente Decreto Ley 1278 de 2002



Fuente: (MEN, 2012)

A pesar del título profesional, en el decreto 1278 se evidencia un lento avance hacia el ascenso salarial, determinado por nuevas exigencias en el ejercicio docente, entre ellos la evaluación por competencias, y la realización de estudios de posgrados pagados por los mismos educadores, requisitos necesarios para su reubicación en el escalafón y por ende el incremento salarial. En cuanto a la relación profesión docente y la profesionalización Cifuentes (2013) afirma:

...se diferencian porque la profesión se relaciona con la experiencia, su construcción y la personalidad del docente; y la profesionalización se relaciona con estrategias, luchas e intereses colectivos, y obedece a la transformación social y del sistema educativo. Sin embargo, es preciso comprender que la profesionalización condiciona la profesión docente, en el sentido que la reglamenta y la regula, lo cual puede generar acuerdos o desacuerdos en su cumplimiento. (p. 23)

A continuación se realizan otras comparaciones entre el decreto 2277 y 1278, evidenciando los privilegios otorgados a los docentes con el primer decreto, en

comparación a los docentes del 1278, cuentan con nuevos requisitos, a parte de los mencionados anteriormente, para el ingreso a la carrera docente.

Tabla 3. Otras diferencias entre los decretos 2277 y 1278

Decreto 2277 de 1979	Decreto 1278 de 2002
1. Establece diferencias entre educadores oficiales y no oficiales	1. Establece diferencias entre los educadores oficiales y no oficiales
2. Denominada Carrera docente: Perito o experto, técnico o tecnólogo, profesional con título universitario, licenciado en ciencias de la educación o posgrado en este nivel.	2. Denominada Carrera administrativa docente, dos tipos de cuadros funcionales: Docentes y directivos docentes.
3. El nombramiento se llevará a cabo previa inscripción al escalafón nacional docente, sean docentes en educación o cumplan requisitos como ser perito, experto en educación, licenciado en ciencias de la educación, entre otros.	3. Ingreso a la carrera. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón Docente
4. El escalafón docente será de 1 a 14 en forma ascendente.	4. El Escalafón Docente estará conformado por tres (3) grados. Los grados se establecen con base en formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A-B-C-D).
5. El ascenso se podrá lograr por medio de cursos de capacitación, actualización y tiempo de servicio.	5. el ascenso se podrá lograr por medio de evaluación de carácter diagnóstico
6. El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del escalafón o no	

Decreto 2277 de 1979	Decreto 1278 de 2002
haya alcanzado la edad de setenta (70) años para su retiro forzoso.	formativa ECDF, Evaluación anual de desempeño.
7. No existe la figura de docente provisional.	6. El docente tiene derecho a permanecer en el servicio siempre y cuando apruebe las evaluaciones con la puntuación correspondiente.
8. Garantiza la estabilidad de dichos educadores en el empleo, les otorga el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación permanentes, establece el número de grados del escalafón docente y regula las condiciones de inscripción, ascenso y permanencia dentro del mismo, así como la promoción a los cargos directivos de carácter docente.	En enero de 2017 se sancionó la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016 que amplía a 70 años la edad máxima para desempeñar funciones públicas en el Estado.
9. Se realiza nombramiento en propiedad.	7. Existe la posibilidad de vincularse provisionalmente, para proveer transitoriamente empleos docentes. Los educadores contratados por órdenes de prestación de servicio que tienen el derecho a ser vinculados en provisionalidad en virtud del artículo 38
10. Tiene derecho a formar asociaciones sindicales de manera legal, para representación de sus afiliados en el orden nacional y seccional.	de la Ley 715 de 2001 o inscribiendo su hoja de vida al banco de la excelencia del MEN a partir de mayo de 2016.
11. Jefe o director de núcleo educativo o de agrupación de establecimientos	8. El Ingreso al servicio educativo estatal. Se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en

Decreto 2277 de 1979	Decreto 1278 de 2002
	<p data-bbox="789 254 1351 338">ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin.</p> <p data-bbox="789 415 1351 615">9. El nombramiento está determinado por el periodo de prueba de un año y la evaluación de desempeño laboral y competencias.</p> <p data-bbox="789 688 1351 779">10. Tiene derecho a asociarse libremente.</p> <p data-bbox="789 852 1351 999">11. Desaparece la figura de Jefe o director de núcleo educativo o de agrupación de establecimientos.</p>

Fuente: Autora.

2.2.1 La profesionalización docente y su diferencia con otras profesiones. En términos de profesionalización, muchas profesiones para el ejercicio de sus funciones, deben contar con la denominada tarjeta profesional como requisito legal para ejercer en el territorio nacional, expedida por los Consejos Nacionales, tal es el caso de los ingenieros, quienes cuentan con el aval o aprobación del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, la asociación Colombiana de Ingeniería, entre otras entidades que realizan la respectiva certificación exigida por la ley, con el fin de controlar y vigilar el ejercicio profesional.

En cambio con la profesionalización docente no ocurre lo mismo, es el Estado el directamente responsable de esta función, a través del cumplimiento por parte de los educadores, de los requisitos exigidos en los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002. Evidencia de ello es la consulta realizada directamente al MEN (Ver Anexo A)

Como lo afirma Cifuentes (2013):

Es el Estado quien tiene y asume la responsabilidad del control sobre la profesión docente, es decir, se trata de una relación de poder, de dominación en relación a la sujeción al cumplimiento de la norma (obediencia), a través de una estructura permanente que permite esta relación y es el Estatuto de Profesionalización Docente... a través de la implementación del Estatuto el Estado ejerce su poder sin actuar directamente o mediante acción inmediata sobre la acción de los docentes, tampoco ejerce una acción de violencia o fuerza, sino que cumple con su responsabilidad. (pp. 26-27)

2.3 POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

El Ministerio de Educación Nacional, cuenta con una serie de documentos que definen los Programas de Bienestar Laboral Docente, su contexto político, el modelo propuesto para la construcción de los mismos, la importancia de su implementación, de igual manera los avances que realizan cada una de las entidades territoriales con el fin de establecer una cultura del bienestar para sus maestros.

2.3.1 Política de Bienestar Laboral. Desde el punto de vista del Ministerio de Educación Nacional, promueve la Política de Bienestar Laboral orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos docentes y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y el cumplimiento de los principios de función pública y administrativa. Hacen parte de La Política Laboral: Las Bases de la Política de Bienestar Laboral Docente y el Plan Estratégico para el fortalecimiento a la gestión de Recursos Humanos.

2.3.2 Bases de la Política de Bienestar Laboral Docente. En esta política se resaltan aspectos importantes como el reconocimiento de los educadores durante el Foro Mundial sobre la Educación, realizado en Dakar-Senegal, (UNESCO, 2000) como:

- Mejoramiento de sus condiciones laborales de los docentes
- Crear entornos de aprendizaje estimulantes y participativos para los estudiantes comprendiendo los estilos de aprendizaje.
- Estrategias que aborden el nuevo papel del docente para preparar el alumno a una nueva economía basada en el saber y movida por la tecnología.

De igual manera, en el Plan Sectorial 2006-2010 Revolución educativa (MEN, 2008) entre las estrategias se destaca:

- Contar con un cuerpo docente altamente calificado.
- Estímulos ligados tanto a su desempeño como a su ubicación en áreas rurales de difícil acceso.
- Desarrollar una política salarial para mejorar los ingresos de los educadores regidos por el nuevo estatuto de Profesionalización.

2.3.3 Plan Estratégico para el fortalecimiento a la gestión de Recursos Humanos. El objetivo del Plan Estratégico, es el de apoyar a las Entidades Territoriales en la atención integral al Recurso Humano Docente y Directivo Docente. Así mismo, estrategias como el Fortalecimiento de las Entidades Territoriales para la gestión del Recurso Humano, Fortalecimiento de la identidad profesional de los docentes y directivos docentes y Formulación de programas de desarrollo profesional y bienestar, el desarrollo del Talento Humano como lo expone el Ministerio de Educación Nacional.

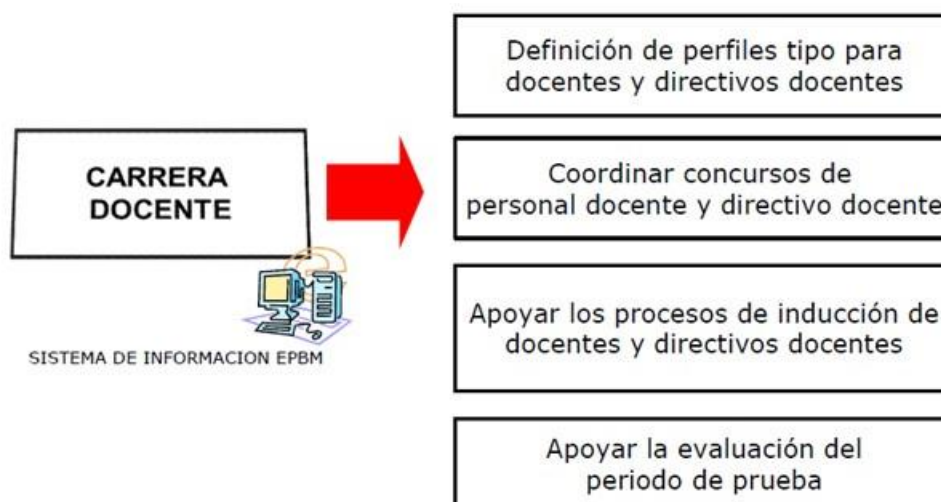
Figura 4. Actividades e indicadores del proyecto de fortalecimiento de las Secretarías de Educación



Fuente: Plan Estratégico para el fortalecimiento a la gestión de Recursos Humanos (MEN, 2013)

Como se puede observar en la figura, la Administración y desarrollo del Talento Humano en las instituciones escolares se articula en una serie de elementos necesarios en el funcionamiento de la misma, encaminada a la calidad educativa dentro del plantel y en el que el docente cumple una labor importante, a través de administración y desarrollo del talento humano en cabeza de las directivas de la institución llevando a cabo acciones que permitan a los docentes realizar su labor de forma eficiente, por medio del reconocimiento de sus capacidades o talentos en el desempeño de cada una de las funciones asignadas a su cargo, es decir, se da la necesidad de que existan docentes idóneos que cuenten con las capacidades suficientes para ocupar un puesto de trabajo y cumpla con los requerimientos exigidos, lo que demuestra la mayor preparación como lo exige la constitución política en el artículo 68, según el cual, la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, el decreto ley 1278 de 2002, en su artículo 26 reza “La carrera docente estará ligada a la evaluación permanente”, el Decreto 1075 de 2015 en el Libro 2, Parte 4, establece las disposiciones correspondientes a la actividad laboral docente.

Figura 5. Administración de las historias laborales



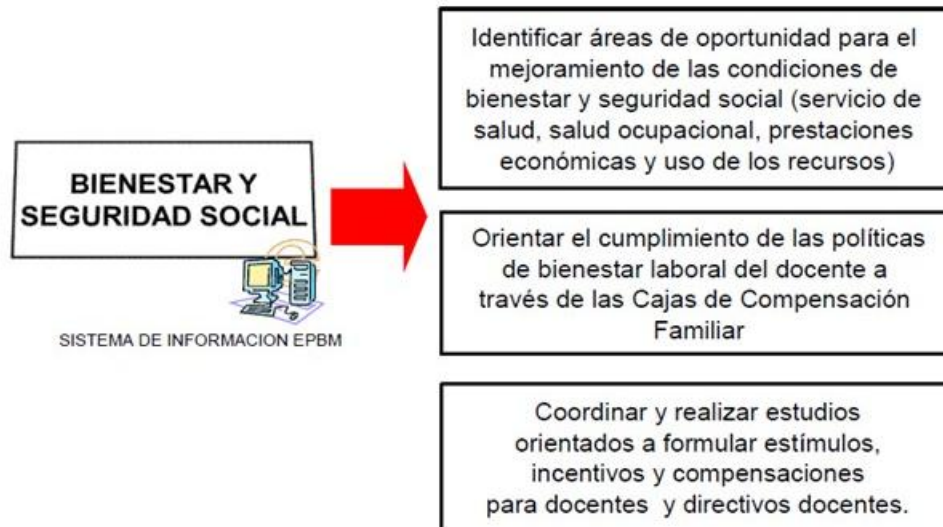
Fuente: Plan Estratégico para el fortalecimiento a la gestión de Recursos Humanos (MEN, 2013)

Según lo establecido en el decreto 1278 de junio 19 de 2002, en su artículo 18 sobre el Ingreso a la carrera, establece: “Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón Docente”, donde el Estado por medio del Estatuto de Profesionalización docente regula las relaciones con los docentes a su servicio, brindando reconocimiento a los docente más idóneos, por su nivel de formación académica, experiencia y desempeño de las competencias requeridas para ocupar el cargo según lo establecido en el Manual de Funciones y con ello ofrecer una educación con calidad e incentivando al crecimiento en el desarrollo profesional docente, a través del escalafón que ubica a cada docente según su nivel de formación profesional a través de una asignación salarial, como reza en el artículo 19:

Escalafón Docente. Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la

carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional.

Figura 6. Administración de la carrera



Fuente: Plan Estratégico para el fortalecimiento a la gestión de Recursos Humanos (MEN, 2013)

El Bienestar y Seguridad Social, se sustentan en una serie de decretos y lo establecido por FECODE en el documento “Los riesgos Laborales y las enfermedades profesionales del Magisterio” el Decreto No. 1655 de 20 de agosto de 2015:

Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones

En consideración de la siguiente normatividad, la Ley 91 de 1989, creó el Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio-Fomag, la Resolución 2013 de 1986, expedida por los Ministerios de Trabajo y de Salud: Crea los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), la ley 812 de 2003, establece el Régimen de Prima Media, el Capítulo 6, Título 4, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, se dictan disposiciones

para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los empleadores y contratantes en el país.

La Resolución 2346 del Ministerio de Protección Social, regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales por parte de empleadores.

El artículo 21 de la Ley 1562 de 2012. El Ministerio de Educación Nacional y el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio establecerán el Manual de Calificación de Invalidez y tabla de enfermedades laborales para los docentes afiliados a dicho fondo.

La Ley 715 de 2001 da responsabilidad de administrar las instituciones educativas, por parte de las entidades territoriales certificadas en educación, al personal docente y administrativo y, en consecuencia, la ejecución de acciones en beneficio de la calidad de vida y de trabajo de sus servidores, sean estos administrativos o educadores.

En términos de Salud Ocupacional para los trabajadores del magisterio, en el mismo documento, FECODE cita el artículo 1 de la Ley 1562 del 2012 “denomina la salud ocupacional como seguridad y salud en el trabajo, la define como una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Al tenor del mismo artículo, la seguridad y salud en el trabajo tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

De igual manera, el Gobierno Nacional profirió el Decreto 1075 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”, con el objetivo de compilar las normas de carácter reglamentario que rigen tal sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo.

2.3.4 Modelo programa de bienestar laboral. Según el Ministerio de Educación Nacional: “El verdadero bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales” (MEN, 2010).

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional.

De ahí la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos en cada Secretaría de Educación para todos los docentes y directivos docentes que las conforman, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

El programa de Bienestar Laboral, debe garantizar la satisfacción de las necesidades de los servidores docentes y directivos docentes, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Este programa en cada una de las secretarías de educación, se debe dirigir hacia el reconocimiento de la loable labor que ejercen los docentes y directivos en las instituciones educativas, garantizando los siguientes aspectos:

- Dignificar y profesionalizar al personal que está al servicio de la educación.
- Fortalecer la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes.

- Generar en los servidores docentes y directivos docentes un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Fortalecer la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.
- Promover una mayor estabilidad laboral.
- Tener la certeza que toda inversión realizada en el bienestar de los educadores, redundará en el bienestar público para todos.
- Generar actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional.

En el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del docente, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sea semillero de servidores maestros, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano, que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente modelo para el diseño

de programas de Bienestar Laboral, en el cual se pueden desarrollar las diversas áreas de intervención:

Este modelo de Coaching tiene como objetivo principal proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el recurso humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos (MEN, 2010).

El Modelo programa de bienestar laboral se compone del Sistema de Estímulos, la Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente.

2.3.5 Sistema de Estímulos. A groso modo, como su nombre lo indica el Sistema de Estímulos, es una herramienta sencilla, de fácil comprensión y manejo, con el ánimo de que sea orientadora para el entendimiento, el diseño y la implementación del Sistema de Estímulos en todos sus componentes, como son la Protección y Servicios Sociales, la Calidad de Vida Laboral y los Incentivos.

En cuanto al Marco Normativo, hace alusión a los decretos correspondientes al Bienestar Social dividido en dos periodos de tiempo, como se muestra a continuación.

- La historia 1968-1998

Tabla 4. Evolución histórica de estímulos 1968 – 1998

Norma	Objeto	Estímulos
Decreto Ley 3057 de 1968	Crea y organiza el fondo Nacional de Bienestar Social	Creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para: Coordinar con las entidades la elaboración de sus planes de Bienestar y administrar los recursos económicos y financieros destinados a la

Norma	Objeto	Estímulos
		ejecución de los programas de Bienestar Social.
Decreto Extraordinario 3129 de 1968	Establece el Régimen de Bienestar Social para el Personal Civil al Servicio del Estado	Ordenó el establecimiento de programas de bienestar social relativos a la vivienda, la educación, la salud y la recreación, para los servidores públicos y sus familias, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural. On Off.
Decreto 752 de 1984	Reglamenta los Programas de Capacitación y Bienestar Social	En concordancia con el Decreto 3129 de 1968, estableció que los organismos y entidades de la administración pública debían establecer para los servidores públicos y sus familias programas de bienestar social, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultural.
Ley 443 de 1998	Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones	Presentó las orientaciones iniciales para el tema de Estímulos y dispuso, que los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcanzara niveles de excelencia, serían objeto de estímulos especiales.

Fuente: Autora con base a la información del MEN (2013).

- Lo actual (1998 - 2006)

Las normas que se encuentran vigentes y que reglamentan y dan orientaciones respecto del “Sistema de Estímulos” son el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 4661 de 2005.

En cuanto al Marco Conceptual se destacan conceptos como:

- **Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.
- **Administración del talento humano:** Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.
- **Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.
- **Trabajo en grupo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
- **Capacidad profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.
- **Medio ambiente físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento

locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

- **Definición de incentivos:** Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

2.3.6 Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. De una buena gerencia de recursos humanos favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

En la presente guía se define Bienestar Laboral como el proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Un Programa de Bienestar y Estímulos se elabora con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias mediante los siguientes beneficios:

- Dignificar y profesionalizar al personal al servicio de la educación.
- Fortalecer la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes
- Generan en los servidores docentes y directivos docentes, un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.

- Generan actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional.
- Fortalecen la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.
- Restituyen al servidor público su capacidad de servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión.
- Convalidan la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.
- Atienden la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de los docentes.
- Permiten una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

En cuanto a las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El presente documento propone un modelo para el diseño de un programa de Bienestar Laboral, como se resume en la siguiente figura.

Figura 7. Modelo para la implementación de un programa de bienestar laboral



Fuente: Guía para el diseño de programa de bienestar laboral del MEN (2013)

Este modelo de Coaching tiene como objetivo principal “Proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el recurso humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos”, que le permita laborar en un entorno sano y le permita tener un crecimiento óptimo en cada uno de los aspectos de desarrollo que conforman las tres esferas que vinculan el aspectos personal con el aspecto socio afectivo, familiar y ocupacional llevando a la satisfacción integral como social de los docentes.

Esfera personal: Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional.

Esfera socioafectiva: Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

Esfera ocupacional: Tiene como fin primordial garantizar que el servidor pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a su Entidad un trabajo eficiente.

2.3.7 Bienestar en las Regiones. A continuación se mencionan algunos de los estímulos⁶ otorgados a los docentes por regiones según informe del año 2009, muestra de reconocimiento del esfuerzo y entrega a su labor pedagógica.

⁶ Según el Ministerio de Educación Nacional (2013). Los Estímulos e incentivos “Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.”

Tabla 5. Distinciones, estímulos e incentivos 2009 docentes y directivos docentes

SECRETARÍA EDUCACIÓN	Cant.	DESCRIPCIÓN DE LA DISTINCIÓN, ESTÍMULO O INCENTIVO	FECHA DE ENTREGA
Pasto	3	Reconocimiento al destacado esfuerzo por mejorar la calidad educativa de los establecimientos educativos, se valora el proceso que adelanta y los resultados obtenidos. <ul style="list-style-type: none">• Mejor institución educativa oficial• Mejor institución educativa privada• Mejor Centro Educativo Oficial	
Quibdó	26	Condecoración a docentes por su sentido de pertenencia y responsabilidad con su Institución Educativa	15-may-09
Quibdó	1557	Detalles para docentes destacados.	15-may-09
Quibdó		Reconocimiento en los medios de comunicación (radio, canal local y prensa)	16-may-09
San Andrés	50	Mención de Honor: Reconocimiento del desempeño individual del Maestro	14-may-09
Tolima	46	Entrega de medalla y pergamino en ceremonia pública como estímulo y reconocimiento a su labor al mejor docente y directivo docente, de cada uno de los 46 municipios no certificados del Tolima.	06-jun-09
Tuluá	1	Medalla María Josefa Hormaza	29-may-09
Tuluá	1	Medalla Rubén Cruz Vélez	29-may-09
Tuluá	1	Medalla Marino Abalos Grisales	29-may-09
Tuluá	33	Placas para Docentes investigadores	29-may-09
Valledupar	3	Exaltación de Docentes	15-may-09
Valledupar	50	Entrega de pergamino a Docentes	15-may-09

Fuente: MEN (2009)

2.3.8 Informe Avance Bienestar. En el informe correspondiente al año 2010, el Ministerio de Educación Nacional, brinda un reconocimiento a docentes y directivos docentes por medio de actividades como se mencionan a continuación.

Figura 8. Incentivos para los maestros – Adelante maestros

MES DEL MAESTRO



- **La bolsa del nuevo maestro:** Ser maestros en Colombia es un reto muy importante, por el papel que cumplen en la Colombia del siglo XXI, el Ministerio de Educación Nacional les da la bienvenida y les presenta los documentos de la bolsa del nuevo maestro.

- **Reconocimiento a los maestros de Colombia:** Como homenaje a los maestros en este mes de mayo, el Ministerio de Educación Nacional publica una serie de perfiles de docentes que se destacan por su arduo y constante trabajo, y que son líderes o artífices de proyectos pedagógicos que están transformando la educación en Colombia.


Fuente: Informe Bienestar agosto de 2010 (MEN, 2010)

Figura 9. Sitios web puestos a disposición para los docentes

LA TECNOLOGIA AL SERVICIO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

Colombia Aprende
www.colombiaaprende.edu.co

Adelante Maestros
www.mineduccion.gov.co/adelantemaestros

Página Rectores
www.mineduccion.gov.co/rectores

Sistema de Seguimiento
www.mineduccion.gov.co/seguimiento

Sistema de Gestión del Talento Humano
www.mineduccion.gov.co/humano

Sistema de Calidad
www.mineduccion.gov.co/SIGCE



Nueva plantilla interior.jpg

Fuente: Informe Bienestar agosto de 2010 (MEN, 210)

2.3.9 Acuerdos Interinstitucionales. De igual manera surgen una serie de acuerdos desde el Ministerio de Educación Nacional, orientados hacia el Bienestar Laboral Docentes, acuerdos a los que se harán alusión en la tabla a continuación y que por medio de convenios interinstitucionales, otorgan beneficios a los docentes y directivos vinculados al Magisterio.

Tabla 6. Acuerdos interinstitucionales del Ministerio de Educación Nacional sobre Bienestar Docente

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
Noveno	El MEN, FECODE, FNA; FOMAG (Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio)	Facilitar a aquellos docentes y directivos la posibilidad de obtener vivienda nueva o usada sin afectar su derecho a pertenecer al Fondo de Prestaciones del Magisterio ni su régimen especial de Cesantías	<p>Promover el Ahorro Voluntario Contractual, a efecto de contribuir a solucionar las necesidades de vivienda y educación de los docentes y directivos docentes oficiales.</p> <p>Autorización de descuentos por nómina de los valores mensuales de los docentes y directivos docentes oficiales a las cuentas de ahorro voluntario contractual del FNA que quieran acceder a créditos para vivienda.</p> <p>El FNA le reconoce a los docentes y directivos docentes del sector oficial que accedan a créditos de vivienda o de educación las tasas de interés y los plazos del crédito en las condiciones que tiene el FNA en el reglamento de crédito para afiliados por cesantías.</p>

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
Decimotercero	MEN, FECODE, ASOCAJAS y COLDEPORTES	Estudiar y determinar la organización y financiación de la realización de los Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio	<p>La comisión conformada para los JDNM ha sesionado desde el 30 de junio del año 2011 y en desarrollo de su propósito ha recogido una información de diagnóstico hecho por las 4 entidades integrantes (MEN - FECODE - Asocajas y Coldeportes), que reporta lo realizado localmente en actividades deportivas y culturales en 30 Departamentos, 25 Municipios y Bogotá D. C. (56 ETC)</p> <p>Propuesta Técnica presentada y concertada con la Comisión</p> <p>Carta Fundamental (reglamentación)</p> <p>Para la realización de los JDNM el MEN gestionó ante el DNP una adición presupuestal de dos mil millones de pesos (\$2.000'000.000) que fueron asignados a Coldeportes para tal propósito.</p>
Decimocuarto	el MEN, Consejo Directivo del Fondo de Prestaciones del Magisterio	El MEN, acepta y pondrá en consideración del Consejo Directivo del Fondo de Prestaciones del Magisterio entre otros aspectos garantizar una	Los aspectos señalados en el acuerdo fueron incluidos en los pliegos licitatorios del servicio de salud para el magisterio y en los contratos del servicio de salud vigentes desde el 1 de mayo de 2012.

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
		<p>mejor oferta calificada que se le asigne a la contratación de servicios de salud en cada zona, de igual manera mejorar la calidad del servicio a través de auditorías médicas según las poblaciones, buscar la sostenibilidad financiera entendida como el conjunto de mecanismos y recursos que garanticen la prestación de los servicios de salud con la calidad necesaria.</p>	<p>En relación con la Seguridad Social de los docentes, se realizó la contratación de los servicios de salud por un periodo de cuatro años con ajustes especiales como la realización de auditorías médicas externas para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad fijados, el fortalecimiento de la figura del médico familiar, la reorganización del país en cinco regiones para favorecer la sostenibilidad financiera del sistema de salud, y la implementación de un programa de salud ocupacional especial para el magisterio.</p>
			<p>En las mesas de trabajo conjuntas constituidas por MEN - FECODE para la contratación de las auditorías médicas externas se estableció:</p>
			<p>La contratación de una auditoría médica para cada una de las regiones de prestación del servicio médico - asistencial</p>
			<p>Equipo auditor conformado de acuerdo con las necesidades</p>

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
			<p>de la Región, Población y No. de Sedes atendidas.</p> <p>Supervisión por parte de la Fiduprevisora de los contratos de auditoría médica, conservando la interventoría administrativa y financiera de los contratos de prestación de servicios.</p> <p>La Fiduprevisora será responsable de la interlocución con entidades de control, entidades territoriales y entidades gubernamentales.</p>
Decimoquinto	MEN, Consejo Directivo del Fomag	El MEN propone al consejo Directivo del Fomag la conformación de un Comité Asesor para la Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales del Magisterio, el cual estará conformado por representantes del MEN, FECODE, El Fomag con apoyo y asesoría del Ministerio de Protección Social	<p>Conformación del Comité Asesor</p> <p>Durante las sesiones del Comité Asesor que se han adelantado con la participación de representantes del Ministerio de Educación Nacional, la Federación Colombiana de Educadores - FECODE (Enrique Contreras y Rosalba Gómez), la doctora Marcela Soler en representación del Ministerio del Trabajo y la doctora Piedad Mejía - Gerente Servicios de Salud de Fiduprevisora S.A.</p> <p>Los temas analizados son:</p>

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
			<p>Protocolos para determinación del riesgo;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcances de la ley 1562 de 2012 • Articulación del Sistema de Gestión Integral de Riesgos Laborales para los Docentes; Copasos (Covisos); • Estado de Avance del Manual único de Calificación de Invalidez del Docente y la tabla de Enfermedades Profesionales. Articulación del Sistema de Gestión Integral de Riesgos Laborales para los Docentes; <p>Copasos (Covisos) o Estado de avance del Manual Único de Calificación de Invalidez del Docente y la Tabla de Enfermedades Profesionales.</p>
Decimosexto	MEN	El Ministerio de Educación Nacional impulsará, dentro del programa de salud	Este programa de salud ocupacional enfatizará la prevención de los riesgos laborales psicosociales, de

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
Décimo Noveno	Dos delegados del Ministerio de Educación Nacional y dos delegados de FECODE	Revisar los criterios necesarios para definir las zonas de difícil acceso establecidos en el Decreto 521 de 2010, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 1297 de 2009 y, con el fin de que el Gobierno Nacional pueda definir un estímulo diferenciado	<p>ocupacional y riesgos profesionales del magisterio, la implementación de un programa de intervención prioritaria de todos los riesgos con énfasis en la exposición del riesgo psicosocial y el sobreuso de la voz de los docentes.</p> <p>sobreuso de la voz y de lesiones músculo esquelético. Y lo más importante es que cada uno de los aproximadamente 330 mil docentes afiliados al Fondo de Prestaciones tendrá una medición propia de su nivel de riesgo respecto a las tres enfermedades laborales más frecuentes en el magisterio. Esta línea de base individual permitirá realizar actividades especiales de prevención, medir su impacto en la salud y bienestar de los docentes, y disminuir las incapacidades médicas laborales favoreciendo la prestación del servicio educativo.</p> <p>Expedición de la Ley 1562 de 2012(Artículo 21 sobre la Salud Ocupacional del Magisterio)</p>

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
Vigésimo	<p>manteniendo el 15% establecido para las zonas rurales de difícil acceso. Dicha comisión contará con la asesoría técnica del Instituto Geográfico Agustín Codazzi y deberá presentar su propuesta antes del 1 de septiembre de 2011.</p>	<p>Se modificará el artículo 3 del Decreto 521 de 2009 el cual quedará así: "el gobernador o alcalde de la entidad territorial certificada en educación conformará un comité técnico que lo asesore, a través de un estudio, en la determinación de las zonas de difícil acceso de su jurisdicción. Dicho comité, estará compuesto por los responsables locales de los sectores de planeación y educación y un delegado de la Junta Directiva de la organización sindical de educadores que represente el mayor número de afiliados.</p>	

ACUERDO	CONVENIO INTERADMINISTRATIVO	OBJETIVOS	AVANCES
		Cuando el comité lo considere necesario consultará al Instituto Geográfico Agustín Codazzi.	

Fuente: MEN (2015)

2.4 LA OTRA CARA DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE: LA LUCHA OBRERA EN MANOS DE FECODE

En cuanto a la política pública educativa, en los acápites anteriores, se abordaron los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, cabe recordar que el primero fue un logro de la agremiación de maestros en manos de FECODE y el segundo, una imposición hecha por el Ministerio Nacional, en este aspecto:

...la labor docente como trabajo no puede ser definida, ni normativizada, ni controlada por un gremio o sindicato, pues esto equivaldría a su “privatización”, inclinaría la balanza hacia sus intereses, desconociendo la obligación de bienestar de parte del Estado. En este aspecto es necesario una relación dialógica y participativa entre Estado y agremiación de docentes, para la definición de la labor, las funciones docentes y en especial sus condiciones como trabajadores. (Cifuentes, 2013, p. 41)

De igual manera, el tipo de Bienestar que subyace desde el MEN a través de los documentos publicados en el año 2013, lo concibe como Bienestar Laboral Docente, que a través de incentivo, convenios interinstitucionales, otorgan beneficios a los docentes y directivos vinculados al Magisterio, cuyo fin último apunta hacia la calidad educativa.

En esta última parte, se aborda el papel desempeñado por la Federación Colombiana de Educadores, en el bienestar de los docentes.

Las primeras asociaciones de educadores fueron creadas desde 1934, pero sólo en los sesenta aparece la primera federación a nivel nacional. La Federación Colombiana de Educadores (FECODE), sobre la base de sindicatos departamentales.

La expansión de la educación, el aumento en el número de docentes y una conciencia acerca de su situación, permitieron que las asociaciones de educadores cobraran importancia en este momento.

La lucha organizada a través de la sindicalización, representada por la Federación Nacional de Trabajadores, posteriormente pasará a llamarse Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación FECODE, fue fundada el 24 de marzo de 1959 y reconocida por el Ministerio de Protección Social, según Resolución N° 01204 del 6 de agosto de 1962 (FECODE, 2015). En el contexto de un país que posterior al periodo de la violencia y la conformación del Frente Nacional, permite su creación, como lo afirma el Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América en el año 2012 (IEESA, 2012):

El Frente Nacional dotó de estabilidad y certeza al Estado colombiano, permitiendo el resurgimiento de la política, aunque acotada. Durante el gobierno de Alberto Lleras Camargo, se llevó a cabo el Primer Congreso Nacional de Educadores, que concluye con la creación de la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), como un intento de organización corporativa sujeta al Estado. (p. 6)

Desde hace más de medio siglo FECODE, ha venido gestando una serie de luchas con el fin de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los maestros y las maestras en Colombia. En sus inicios, se centraba en aspectos salariales, en cuanto a los nombramientos, realizados según la afinidad política y la influencia del clero en estas decisiones.

Desafortunadamente y con el tiempo el salario de los docentes, que iba en detrimento llevó a la suspensión de las clases y a los maestros a protestar por condiciones laborales dignas, como hace alusión en el documento antes mencionado acerca de la breve historia de FECODE:

Así, en 1966 la “marcha del hambre” efectuada por docentes, que se desplazaron desde Santa Marta a Bogotá, exigiendo al gobierno a que se comprometiera, que el pago del personal docente fuera en los primeros cinco días del mes. La exigencia de un estatuto docente empieza a plantearse al tiempo que distintos grupos al interior de la FECODE se radicalizan. (IEESA, 2012, p. 6)

La lucha se intensificó en el 1971 “cuando se lideró el primer paro nacional por un Estatuto Docente contra el Decreto 233 de dicho año, expedido por el gobierno del entonces Presidente de la República Misael Pastrana Borrero, en las postrimerías del Frente Nacional” Pulido (2008, p. 5).

En el gobierno de Alfonso López Michelsen, antes del decreto 2277, los docentes estaban regidos por el decreto 128 de 1977, expedido por el gobierno, limitaba los derechos de los trabajadores a la organización sindical, por ser catalogados como funcionarios de gobierno a quienes no les era permitido realizar este tipo de actividades y con ello se fueron incrementando las inconformidades por parte de los educadores, intensificando la lucha por el mejoramiento de sus condiciones laborales.

El siguiente gran intento de Estatuto Docente, fue presentado también de manera unilateral y en periodo vacacional -con los maestros en período de receso y por ende desarticulados- por el gobierno nacional, esta vez en cabeza del nuevo Presidente de la República Alfonso López Michelsen. Se dio a conocer bajo el decreto 128 de 1977, pero rápidamente fue bautizado por los maestros como el Estatuto Docente de Durán Dussán en relación al ministro de educación que lo expidió. En este, nuevamente se limitaban

los derechos sindicales de los maestros, pues al igual que en el anterior, los docentes fueron ubicados en la categoría de empleados públicos con lo cual, la posibilidad de hacer paros o huelgas, se les negaba. (Franco, 2011 p. 50)

Luego de protestas y cese de actividades, con el fin de presionar al gobierno en la creación de un estatuto docente, el año de 1979 se establece el decreto 2277, que contempla una serie de beneficios, como el reconocimiento de esta labor como profesión docente, otorgando entre otros privilegios el ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso.

Tomando en cuenta para el ascenso y con ello el incremento salarial, a través del grado de escolaridad, clasificándolo según escalafón nacional de 1 al 14, sirve de estímulo para que los docentes en su mayoría continuaran capacitándose y realizando estudios de posgrado.

Al continuar las luchas sociales, de las que no se podían quedar atrás los educadores, en los años 80's, aparece en movimiento pedagógico que vinculó de manera formal a los educadores a la intelectualidad, a las instituciones formadoras de maestros y a la Federación Colombiana de educadores FECODE, con el fin de tratar problemas "en torno a los problemas de la pedagogía, la escuela, el quehacer de los maestros y su función como intelectuales y actores culturales, como sujetos de saber y de poder" Pulido (2008, p. 6).

En este sentido, en lo correspondiente al plano pedagógico, FECODE asume el liderazgo en cuanto a asuntos educativos le corresponde, los maestros y maestras contribuyeron al ejercicio de la profesión docente, convirtiéndose este en un tema que empezó a interesar a intelectuales y expertos conocedores del tema pedagógico y el ejercicio de la labor docente como una profesión.

Es así como en el documento Pulido (2008) citando a otros autores hace alusión a las siguientes etapas:

En la historia de FECODE se pueden distinguir varias etapas: Núñez (1990), siguiendo a Losada y Gómez (1982) reseña tres etapas: La de “formación”, comprendida entre 1959 y 1962 caracterizada por la presencia dominante de dirigentes relativamente progresistas pertenecientes, fundamentalmente, a los partidos tradicionales liberal y conservador; la de “decreciente politización reformista”, de 1962 a 1970, cuando las reivindicaciones laborales se subordinan al logro de sustanciales cambios políticos muy difusamente concebidos; y la de “izquierdización radical”, marcada por la presencia de diversos grupos de inspiración marxista que imprimen cada uno, dependido de la vertiente del comunismo internacional a la cual se adscriben, un horizonte político, estratégico y táctico, ligado al cambio revolucionario. Siguiendo a Coral (1977), menciona una etapa de “sindicalismo patronal” que va hasta 1960, seguida por otra que va hasta 1977 caracterizada como de “sindicalismo clasista”, denominación que recoge la presencia de los distintos grupos y fracciones de la izquierda revolucionaria existentes al interior del sindicato. (p. 7)

Con el pasar del tiempo, las luchas por las reivindicaciones de los derechos de los maestros, no se quedaron solo en un tema netamente salarial, sino mejorar sus condiciones laborales, a través de la reivindicación de sus derechos y llevar a cabo una propuesta a nivel nacional dirigida hacia la defensa de la educación pública.

Es así como, la reforma a la constitución política de 1886, vigente durante 105 años, creó la necesidad de llevar a cabo una serie de cambios por parte de la Asamblea Nacional Constituyente, entrando en vigencia la nueva Constitución Política de 1991, y con ella todo el proceso de descentralización política y administrativa en el país, tocando al sector educativo, a través de reformas curriculares generadas con la expedición de la ley 60 de 1993, afianza la descentralización política y económica, incrementando los recursos en los sectores de la salud y la educación, permitiendo a las denominadas entidades territoriales (departamentos y municipios), tener una participación directa de los recursos asignados para tales fines.

Posteriormente con la Ley 115 de febrero 8 de 1994 “Ley General de Educación”, va a permitir la regulación de los servicios educativos, fortaleciendo lo establecido en la Constitución Política de 1991, a través del artículo 67, que consagra la educación como un derecho fundamental.

De acuerdo a lo contemplado en la Ley General de Educación, capítulo IV, expone cada uno de los criterios de un educador, como son: su vinculación al servicio educativo estatal, la formación de los educadores (mejoramiento profesional, profesionalización, programas para la formación de los educadores, entre otros), carrera docente, escalafón docente, Directivos Docentes, Estímulos para docentes (año sabático, incentivos para ascenso en el escalafón, apoyo del ICETEX, vivienda social).

La llamada “Contrarreforma Educativa” de la ley 715 de 2001, como parte de las políticas neoliberales, que entran en vigencia desde el gobierno de Cesar Gaviria Trujillo, ocasionan cambios significativos en lo político y lo económico, en un país con nuevas realidades, afectó directamente la educación, en cuanto a la distribución de los recursos del Estado en las diferentes entidades territoriales, un gran porcentaje de las participaciones encaminadas al sector educativo variaron al categorizar los municipios, generando grandes diferencias en cuanto a la asignación presupuestal para los mismos. Muchos de ellos quedaron rezagados, al no contar con el presupuesto suficiente para la adecuada prestación del servicio, evidenciando una inequitativa distribución de los recursos, convirtiéndose en el detonante de la lucha sindical, generando una serie de inconformidades por parte de la agremiación en cabeza de FECODE, reformas que ocasionaron paros indefinidos, marchas y protesta, como lo analiza el libro “Pedagogías críticas y emancipatorias. Un homenaje a Paulo Freire”:

En las discusiones sobre el sindicato. Es interesante ver cómo la organización sindical en nuestro país, que ha estado fundada sobre el clásico modelo de lo gremial y lo político, dio cabida en su práctica en la década del ochenta al movimiento pedagógico, construyendo en su interior estructuras para su desarrollo y permitiendo un debate que dio forma a los

procesos que llevaron a que el sindicato tuviera una presencia muy fuerte en el desarrollo de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994). Sin embargo, en el periodo posterior a ella, el sindicato volvió a una lectura de lo económico y lo político centrado en las formas clásicas, generando un desvertebramiento de lo pedagógico o reduciéndolo a una existencia formal -----más como parte de las cuotas y la milimetría política-----. En ese período se genera en Colombia la contrarreforma educativa (Acto Legislativo 01, Ley 715 de 2001), luchas en las cuales el gremio tiene una de sus mayores derrotas históricas. (Mejía, 2016 p. 165)

Con las Contrarreformas educativas, en un contexto de nuevas realidades en que se encuentra Colombia, el papel de la educación y de la escuela como formadora, exige un docente, con mayor preparación, que más allá de impartir conocimiento, sea generador de conocimiento, “en este sentido hacen emerger un docente que se reconoce como productor de saber y, desde ese convertir la práctica en experiencia, ser el creador de las nuevas geopedagogías en nuestros contextos” (Mejía, 2016), implica una mayor formación académica de su quehacer pedagógico y de igual manera, continua en la lucha por un reconocimiento profesional a su quehacer como docente, en condiciones laborales dignas.

Un claro ejemplo de ello es la situación vivida en el 2015, con el cese de actividades por parte de los maestros en cabeza de FECODE, con el fin de ejercer presión hacia el gobierno nacional. En la noticia publicada el 7 de mayo de 2015 por del diario el Espectador en su sección educación, titulada “Acuerdo de FECODE y Gobierno punto por punto”, según dicha información, después de 16 días de paro, logran llegar a acuerdos en los temas salariales, evaluación docente y salud, establecido en varios puntos, que reivindican sus derechos. Luchas que se continúa gestando por la falta de reconocimiento, incremento salarial y la existencia simultánea de dos estatutos docente como son el decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002.

Según la información publicada en este diario, estos son, punto por punto, los acuerdos firmados hoy.

- Evaluación docente:
 - a. Ascender a maestros: El Gobierno Nacional se compromete a presentar en 10 días un proyecto de decreto que defina un instrumento para actualizar en el escalafón a los educadores que “habiendo participado en procesos de evaluación de competencias, no hayan podido lograr el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial”. El texto definitivo debe estar listo en 30 días.
 - b. Instrumento: el instrumento del punto 1 se basará en una evaluación de carácter “diagnóstico-formativo” efectuada por pares y se utilizarán videos de los maestros en su salón de clases.
 - c. Comisión evaluadora: Estará conformada por Ministerio de Educación, FECODE y facultades de educación.
 - d. Los que pasen y los que no pasen. Quienes aprueben la evaluación serán actualizados en el escalafón docente. Quienes no pasen esta evaluación deberán tomar cursos de capacitación aprobados por el Ministerio y una vez concluyan el curso serán actualizados en el escalafón.
 - e. Nuevo Estatuto Docente. Gobierno y FECODE consensuarán un Nuevo Estatuto Docente.
 - f. Maestros que quieren ascender: Mientras se crea un Nuevo Estatuto Docente, todos los que pretendan un ascenso en el escalafón deberán someterse al tipo de evaluación descrito en los puntos previos.

g. Retroalimentación: Después de efectuar cada evaluación, el Gobierno debe suministrar retroalimentación de resultados a cada maestro.

- Salud

a. Defensor del usuario: Dentro del FOMAG se crea la figura del Defensor del Usuario.

b. Vigilancia: Gobierno implementará acciones para exigir a los prestadores del servicio que cumplan con sus deberes.

c. Calidad. Más rigor en la elección de los prestadores del servicio de salud para los maestros.

d. Revisión especializada. Una firma especializada tendrá que evaluar a los candidatos que prestarán el servicio de salud.

e. Concurso prestadores. La elección de los prestadores se realizará por concurso y los definirá el Consejo Directivo de FOMAG.

f. Manual. Se creará un manual de seguimiento y evaluación de los servicios de salud.

- Nivelación salarial

a. Incremento salarial. Será de 12%. Se realizará de manera gradual durante cuatro años pero se descuenta el incremento de 1% que se realizó en 2014 y de 1% que se realizó en 2015.

b. Aumento. El incremento será de 2% en 2016; 2% en 2017; 3% en 2018: 3% en 2019.

- c. Promesa. En 2016 una comisión estudiará la posibilidad de que el incremento se extienda al 16% en los años 2020 y 2021. El gobierno se comprometió a presentar un proyecto de ley en 2016 para financiar estos incrementos.

- Bienestar:
 - a. El gobierno aportará \$2.500 millones para la realización de los juegos deportivos del Magisterio.
 - b. El gobierno aportará \$1000 millones en 2016, \$1500 millones en 2017 y 1500 millones en 2018 para la realización del Encuentro Nacional Cultural y Folclórico que organiza FECODE.

- Educadores del grado 14
 - a. Bonificación anual no constitutiva del salario para todos los maestros en escalafón 14 equivalente al 10% del salario mensual durante el año 2016 y del 15% para el 2017 en adelante. Esto debe cumplirse antes del 30 de enero de cada año.
 - b. Bonificación equivalente a un salario al momento del retiro.

- Etnoeducadores
 - a. Se establecerá una comisión para estudiar los salarios de los etnoeducadores.

- Otros acuerdos:
 - a. Gobierno se compromete a expedir en dos meses decreto que reglamente los riesgos laborales de los maestros.
 - b. Crear una comisión de seguimiento a los acuerdos

En síntesis, el Bienestar Laboral Docente visto desde el MEN otorga estímulos y reconocimiento a los trabajadores, y que por otra parte, más allá de los estímulos, han sido las luchas realizadas por las organizaciones sindicales en representación de la FECODE, las que han contribuido a mejorar sus condiciones de los trabajadores.

De igual manera, la vigencia de los decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002, divide la historia del magisterio entre un antes y un después, de la profesionalización de la carrera docente, el primero dio origen a los movimientos pedagógicos gestados en la década de los 80's; triunfo que sufrió un significativo declive con la imposición del decreto 1278 de 2002, en el que los maestros vieron perdidos muchos de los derechos ganados a través de marchas, paros indefinidos y concertaciones con el gobierno nacional en defensa de sus beneficios como trabajadores.

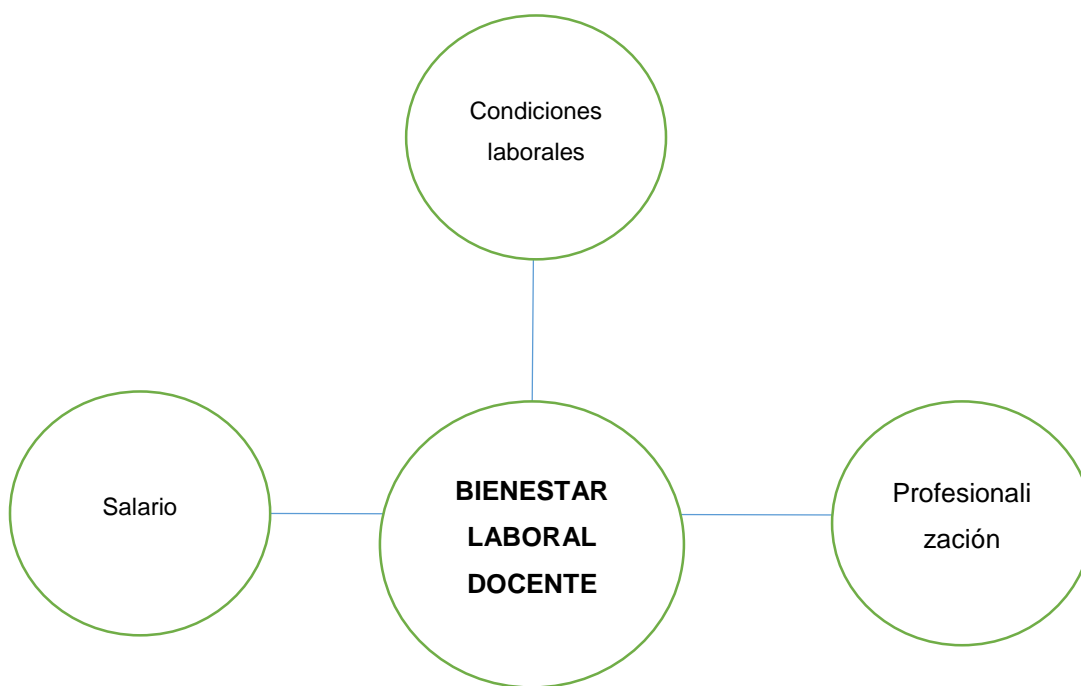
La incorporación de factores progresivos relacionados con la carrera docente, gracias a la profesionalización promovida por este estatuto y los desarrollos del Movimiento Pedagógico se mantuvo hasta el 2002 cuando, de manera inconsulta y arbitraria, se expidió el Decreto 1278, que retrocede el camino andado y desmonta conquistas ya consignadas en el 2277. Este nuevo estatuto, de aplicación para los docentes que se incorporarían al magisterio a partir de este año, coloca al 2277 en vía de extinción por sustracción de materia, en la medida en que los docentes antiguos se jubilen. Pulido (2007, p. 9)

3. DISCUSIÓN

3.1 EL BIENESTAR LABORAL DOCENTE Y SUS CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

En el presente apartado se realiza la conjugación del entramado hecho como antecedente histórico, conceptual y legal existente detrás del Bienestar Laboral Docente. Ha sido devenir de esta investigación traer todos los factores que inciden en el constructo de un panorama amplio, desde el Bienestar Laboral Docente, integra las categorías salario, condiciones laborales y profesionalización, que surgen del análisis realizado en los capítulos 1 y 2 de la presente monografía.

Figura 10. Bienestar Laboral Docente y sus categorías



Fuente: Autora.

Como lo muestra la figura acerca del Bienestar Laboral Docente, de este concepto central se desprenden cada una de las categorías, serán analizadas a continuación.

Cada una de ellas guarda una estrecha relación con lo establecido por el Ministerio de Educación nacional a través de sus decretos y leyes, las define y sustenta.

En primera medida, uno de los hallazgos realizados en la presente monografía, es que el Bienestar que subyace en los educadores es el de Bienestar Laboral Docente, concepto definido en el capítulo 2, como:

Un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. (MEN 2013)

El Bienestar Laboral Docente de los educadores colombianos, según lo determinado por el Ministerio, de mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral, es decir, que tiene en cuenta cada una de las dimensiones de los trabajadores, al garantizar en cada uno ellos una calidad de vida laboral, definida por el MEN “como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar” definición que hace parte del Glosario Bienestar, del MEN (2013).

Calidad de vida que se fragmenta al momento de abordar el concepto de Bienestar Laboral Docente, desde los vigentes decretos, el decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002.

Como lo expone Cifuentes (2013), citando el pliego de peticiones de FECODE en procura del Bienestar del magisterio:

Básicamente las peticiones consisten en: 1) Una política pública educativa sin concesiones y con una reglamentación concertada. 2) Incremento

salarial y pago de deudas al magisterio. 3) Un régimen disciplinario y condiciones laborales concertadas, un Estatuto Docente Unificado. 4) Mejores condiciones laborales para el ascenso y la capacitación. 5) Cumplimiento de acuerdos pactados sobre traslados, amenazas, permanencia y permisos sindicales. 6) Garantías sindicales. 7) Mejorar, reconocer y pagar las prestaciones sociales. 8) Mejorar y respetar las condiciones del régimen especial de salud de los docentes. 9) Procurar el bienestar del magisterio. (p. 1)

3.1.1 Categoría Condiciones Laborales. Esta categoría aborda la evolución de la educación y la humanización de la labor docente, la incorpora desde un sentido más amplio, vista como un instrumento para el desarrollo de las naciones, ha exigido el avance en el ejercicio docente, hasta llegar al momento actual, considera que la educación guarda un tesoro, desde la formación de ciudadanos dispuestos a generar valor y desarrollo en los países.

Ahora bien, y visto desde una perspectiva realista la evolución de la educación ha traído consigo mayores expectativas, pero menores condiciones de calidad en el entorno educativo donde se vive el quehacer docente, un territorio limitado por condiciones particulares, diseñadas sistemáticamente para la formación de los estudiantes.

Es así como la labor docente comprendida desde los mismos estatutos, es promovida por las luchas colectivas por el reconocimiento de la labor de los trabajadores, ha sido un elemento imprescindible del Bienestar Laboral Docente, en cuanto a los resultados liderados por FECODE, que en 1979, gana unos derechos para el magisterio como fue la aprobación del Estatuto o decreto 2277, que promueve unas condiciones laborales dignas para sus trabajadores, al garantizar la estabilidad laboral de los educadores, otorgándoles el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación permanentes.

Condiciones laborales que dan un giro total, al entrar en vigencia el decreto 1278 de 2002, no fue el resultado de la lucha liderada por FECODE, sino el resultado de la ley 715, con la cual el gobierno nacional impone dicho decreto, sin el aval de los sindicatos, tiene enfrentado al magisterio con el ministerio nacional, al no ser coherente con la realidad de los maestros, han recortado privilegios de la carrera docente, que fueron ganados con el decreto 2277, llevó a modificaciones como son el paso de carrera docente a carrera administrativa docente, el concurso docente, la evaluación de carácter diagnóstico formativa ECDF, la aparición de la figura de docente provisional, que en este momento son más de 60.000 educadores en estas condiciones de los 322.473 docentes con que cuenta el magisterio, según cifras de FECODE, con pocas o nulas posibilidades de estos docentes, de ascender en el escalafón y muchos menos asegurar su permanencia en el magisterio.

De igual forma, el docente debe enfrentarse al creciente número de estudiantes en las aulas de clase, superior a la deseada para generar aprendizajes significativos, en los que por los 322.473 educadores del magisterio, existen 8.500.000 estudiantes⁷, es decir, a cada docente le corresponde educar a 26,39 estudiantes según FECODE. Cifra que en realidad es mayor en las aulas de clases, afectando el bienestar laboral de los docentes, lo que en términos de Duarte (2016): “los cambios que se deban hacer en las Instituciones Educativas primero deben ir enfocados al número de estudiantes manejados por cada docente, y esto se debe a que el control en el aprendizaje (...) ser más personalizado.” (p. 95)

Lo anterior ha sido expuesto por el investigador luego de realizar una indagación entre docentes y directivos docentes, en la que con sus propias palabras han mostrado con preocupación un problema presente en las Instituciones Educativas colombianas, el sobrecupo, sin contar con la instauración de la jornada única sin las adecuaciones requeridas en los planteles educativos que se encuentran en condiciones deplorables y

⁷ Según Carlos Rivas, entrevista en Caracol Noticias el día miércoles 31 de mayo de 2017, a la pregunta ¿Qué cantidad de maestros y estudiantes hay en el país?, responde: “la cantidad de maestros es de 322.473 y el número de estudiantes son 8.500.000...” (Caracol, 2017)

sin los equipamientos necesarios para su funcionamiento, se convierte en un problema generalizado.

El hacinamiento vivido por el sobrecupo en las aulas de clase, genera mayor esfuerzo en los docentes, según la descripción de la sobrecarga académica de un profesor por parte de García (2012) muestra la realidad del educador:

Una de las dificultades está en que este oficio de la docencia implica capacidades más amplias del ser humano y las personas ordinariamente tienen dificultades para mantener en equilibrio la propia vida, ahora, trabajar con otras cuarenta o cincuenta personas más, en un salón de clases, durante siete horas, estamos hablando de que conviven con trescientos alumnos en un día, entonces, considero que mentalmente es un riesgo muy grande que se corre. (p. 19)

Este ambiente laboral indudablemente es adverso y demanda de mayor cantidad de recursos del docente para enfrentar el reto de formar a los educandos. Las exigencias hacen que las condiciones laborales sean de malestar, en lugar de bienestar, este último en manos del MEN está en brindarlo, y en las de los docentes defenderlo y exigirlo.

Una investigación desarrollada en Chile muestra como las condiciones de trabajo inadecuadas, resultan ser adversas para los docentes. Los hallazgos de Cornejo (2009) muestran que “los porcentajes de enfermedad reportados por los docentes superan a la media nacional para adultos y son particularmente preocupantes, en la medida que afectan la salud general o las herramientas corporales del trabajo docente (las manos y la voz)” (p. 422).

Por su parte el investigador expuso dentro de sus evidencias, como las condiciones de trabajo mostraban “niveles preocupantes de precariedad laboral, sobrecarga horaria, sobre exigencia ergonómica y carencia de materiales e infraestructura” (p. 422), con lo cual la salud de los docentes finalmente se ve afectada.

En este sentido la salud de los maestros está en peligro, por un ambiente laboral con carencias y elevadas exigencias, donde el desgaste físico, mental, psicológico y emocional, es tan alto que repercute en episodios de enfermedad, claramente prevenibles, si desde la construcción de los ambientes laborales para el ejercicio docente se crearan entornos adecuados para la protección de los educadores.

Es por lo anterior, y no por mera casualidad que se han elaborado cada vez más investigaciones abocadas a tratar de comprender la aparición de enfermedades sujetas a la labor docente. A continuación se listan algunas:

Tabla 7. Investigaciones acerca del ambiente laboral docente, enfermedades y salud

Título	País	Autores	Año
Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7	Perú	Salas, Julio	2010
Nuevos sentidos del trabajo docente: Un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile neoliberal	Chile	Cornejo, Rodrigo	2012
Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones educativas	Colombia	Abril, Carlos	2012
Estilos de pensamiento en docentes con bajo y alto bienestar profesional	España	Serio, Ángelo; Rosales, Manuel; Jiménez, Heriberto	2012
Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria	Cuba	Oramas, Arlene	2013

Título	País	Autores	Año
El desgaste mental en los docentes	Argentina	Vadalà, María	2013
Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta	Colombia	Ferrel, Fernando; Thomas, Jennifer; Solano, Ana; Redondo, Edel; Ferrel, Lucía	2014
Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad	España	González, Pablo	2015

Fuente: Autora.

De otro lado, Fernández (2014) al referirse al ambiente laboral expresa:

La falta de gratificaciones morales provocadas en el propio profesorado, el aislamiento en el aula, el ambiente de trabajo del profesorado, la tendencia a la rutina formal por el desarrollo de un limitado número de esquemas prácticos, las limitaciones de las atribuciones, la soledad educativa, la escasa formación inicial, la jerarquización y burocratización crecientes, el bajo autoconcepto profesional, la mala gestión de la violencia en el alumnado, la falta de control inter e intraprofesional y la desvalorización de la función pedagógica como factores que afectan a la salud de la profesión.
(p. 68)

Los anteriores son algunos de los elementos encontrados dentro del ambiente laboral que afectan la salud de la profesión docente. En capítulos anteriores se han presentado algunos antecedentes legales acerca de elementos emitidos desde el Estado para la protección de los profesores colombianos, no obstante existe una necesidad apremiante de hacer realidad condiciones que dignifiquen la labor docente en el país, condiciones donde se prevengan gran cantidad de enfermedades y malestar avocado por la práctica de la profesión.

En este sentido abordar el ambiente laboral desde el principio muestra la incidencia sobre la capacidad de vivir dignamente de un ser humano. Ahora bien, el recorrido histórico acerca del bienestar laboral docente en la categoría de condición laboral, ha demostrado un déficit de bienestar, y reivindicar este aspecto es una necesidad imperante, debido a la exposición diaria de los maestros a condiciones inadecuadas, está llevando a una insatisfacción total del docente al realizar su labor formativa.

Acerca de la satisfacción de los maestros dentro de los planteles educativos se puede traer a colación a Güell (2014), quien desarrollando una investigación en España, describe lo que podría considerarse el común denominador del ejercicio docente como labor a dignificar.

La historia de la satisfacción de los docentes ha estado ligada tanto antes como ahora a la contradicción. Los maestros han convivido con las exigencias de cumplir un importante papel social para el que se requieren ciertas cualidades, conocimiento y conducta intachable, con una realidad pobre, tanto en su formación como en su reconocimiento social y económico. (p. 323)

En Colombia, existe el mismo fenómeno de condiciones inadecuadas y el bajo reconocimiento de su labor social, desde las políticas establecidas para la formación de docentes, y las nuevas exigencias para la participación en el mejoramiento de las condiciones salariales, se observa como en el país el ambiente laboral exige su pronta reconfiguración donde se asuma una posición que proteja al maestro.

Esto es debido al importante rol desempeñado por el ambiente laboral, lo cual en términos de Fernández (2014) puede tener una influencia positiva, al ser manejado con integridad si este es configurado para el bienestar del maestro, por ende “aumenta la probabilidad de que [los docentes] logren los objetivos y la experiencia sea de éxito, lo que supone un aumento de la satisfacción, y la consiguiente generación de una relación afectiva positiva con el trabajo” (p. 132).

Al fin de cuentas, la relación positiva entre los docentes y su trabajo, es lo que en últimas construirá un ambiente educativo edificante donde los estudiantes, quienes son el qué, por qué y para qué de la educación, se vean ampliamente beneficiados, de trabajadores del Estado orgullosos de su labor, consecuencia de una aceptación y valoración de su labor social, con efectos positivos, en lo financiero, en lo psicológico, en lo social, en lo personal, es decir, en el componente total de su propia autorrealización, la vinculación del nuevo docente a nuevas exigencias, condiciones, funciones, escalafón, remuneración y reconocimiento de sus títulos, producción académica e intelectual, así como tiempo de servicio y no ser sometido a una evaluación permanente con la que un número limitado logra ingresar por "mérito"

Todo esto, ha llevado a FECODE como organización a la defensa de la labor docente, la construcción del tan anhelado Bienestar Laboral Docente. Esto es porque FECODE organiza y conjuga esfuerzos para buscar por diversas vías el cumplimiento de los compromisos que el Estado tiene con los educadores en el país. Esta labor es desarrollada con la organización de los profesores del país.

A través de la historia FECODE, ha realizado movilizaciones en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de las condiciones laborales a las cuales se exponen los educadores, por este motivo han venido desarrollado pliegos de peticiones para generar mayores garantías al trabajo del educador en Colombia.

Incluso, ahora mismo en el mes de mayo del 2017, se ha iniciado el paro nacional docente de tiempo indefinido, el cual ha sido provocado por el incumplimiento del estado frente a temas sensibles para el Bienestar Laboral Docente: Política educativa, carrera docente, aspectos económicos, sistema de salud, prestaciones sociales, bienestar, garantías sindicales, laborales y de participación, según el manifiesto emitido por FECODE y puesto en circulación a través de un comunicado entregado a los docentes por SUTET-SIMATOL, para difundir las causas del paro nacional y las razones de la lucha en las calles, allí además se pormenorizan los aspectos más relevantes a defender por el conglomerado docente.

En otras palabras las condiciones laborales son una causa de luchas constantes por parte de los docentes, porque las garantías sobre estas condiciones laborales no son claras, y ahora el gobierno trata de negociar con los docentes planteando sus propios puntos de vista, desconociendo los requerimientos de los docentes, quienes en últimas son los concededores de las necesidades más apremiantes para el mejoramiento del Bienestar Laboral Docente.

3.1.2 Categoría Salario. El Salario es otra categoría a tener en cuenta el en Bienestar Laboral Docente, que desde el decreto 2277, se encuentra determinado por los cursos de capacitación, actualización y tiempo de servicio, lo que ha permitido como lo explica en el capítulo 2, la ubicación salarial de un número importante de trabajadores, quienes han logrado ascender al grado 14, por el contrario, desde el decreto 1278, la mayoría de los docentes en categoría 2-A, pueden ascender por medio de evaluación de carácter diagnóstico formativa ECDF⁸, y la evaluación por competencias, que según el Ministerio Nacional, mide la calidad de los docentes y por ende la calidad de la educación.

En cuanto al salario, Juan Manuel Santos, actual presidente de la República, para el periodo 2014 – 2018, en su propuesta de gobierno, al respecto expresa:

Dignificar la profesión de los maestros y mejorar sus salarios, de manera que sean comparables con los de las profesiones mejor pagadas. Se impulsará una nueva política de evaluaciones a los docentes y de incentivos a los bachilleres para que sean profesores. (El Espectador, 2014)

⁸ En contraposición de lo estipulado en el decreto 915 del 2001 "Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia de concursos de ingreso al sistema especial de carrera docente, "FECODE propone se reconozcan los títulos para quienes se presenten al nuevo grado en el mismo nivel. El gobierno niega los cursos de capacitación como mecanismo alterno para ascender en el escalafón y solo pretende la actualización para efectos del mejoramiento institucional más no para la dignidad del maestro del Decreto ley 1278. Vargas (2017).

En este aspecto, la realidad salarial de los docentes en Colombia está visiblemente desequilibrada⁹, en la actualidad los nuevos docentes tienen menos posibilidades de dignificar su trabajo, porque la remuneración no es acorde con lo propuesto por el gobierno nacional y por el contrario se encuentra condicionado a las exigencias del MEN.

Anteriormente se ha mostrado como las condiciones del país no son las mejores para emprender la labor de educar, y adicional a esto, la gratificación obtenida por estos trabajadores del Estado no alcanza niveles de dignificación. Adicional a lo anterior el aumento salarial para los docentes que en la actualidad se encuentra en veremos, hace parte de promesas incumplidas por parte del MEN.

Como lo expone FECODE, en uno de los puntos de la negociación con el Ministerio de Educación nacional, en cuanto al incremento salarial 2107 propone:

En plata blanca tenemos 2 puntos del acuerdo FECODE – MEN del 2015, más 5,75 del IPC y 0,65% del acuerdo adicional logrado en la mesa estatal para un total: 8,4% para el año 2017; aclarando que no es definitiva esta cifra sino hasta cuando se produzcan los decretos de incremento salarial del corriente año y lo que se pueda seguir logrando en la mesa estatal. Vargas A. (2017) Fuerza Magisterial. Sutet-Simatol. Edición extraordinaria. N° 60. Junio. (Ver anexo C.)

Otro punto de la negociación entre FECODE y el MEN, es lo relacionado a la Bonificación por servicios prestados:

En Decreto 2418 de 2015 le da a todos los trabajadores el derechos a una bonificación por servicios prestados para empleados públicos al nivel territorial a quienes devenguen más de 2 smmmlv, el (35%), y los que

⁹ En este sentido, FECODE establece unas tablas salariales que rigen para cada decreto, determinando la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media. Para el decreto 1278 de 2002, se encuentra regido por los decretos 120 y 121 de 2016, en el caso del decreto 2277 de 1979, regido por el decreto 122 de 2016.

ganen menos del mínimo, el (50%). El gobierno quiere desconocer el espíritu del decreto en comento. (Vargas, 2017)

En este orden de ideas, existe una distorsión entre las garantías salariales para el docente y el ambiente laboral. Desde ningún punto de vista se puede justificar el ejercicio docente en condiciones de riesgo para su salud, aunque esta sea la única opción para solucionar sus necesidades financieras, pero el pago además carece de coherencia con el valor e importancia social de la labor docente.

Los estudiantes, en últimas los gobernantes del futuro, son educados por docentes con problemas individuales y situaciones generadas por un “Malestar” Laboral Docente derivado de conjugar, condiciones indignas con una compensación insuficiente.

Ahora bien, el estado ha generado en el país el escalafón docente, en donde los profesores tienen la oportunidad de escalar en sus aspiraciones salariales, para lo cual, es necesario una continua actualización en sus competencias y conocimientos. Con la preparación en programas de maestría y doctorado, pagados de sus propios bolsillos, los mismos con que deben velar por el sustento de sus familias.

Entonces, existe otra manera de mantener a los docentes sometidos a un techo de cristal, esto es: existe el escalafón docente, existen las instituciones de formación profesional para su continua actualización, pero también existe el concurso docente, en donde los profesores, luego de pasar por años de experiencia y certificaciones de estudios de postgrado, deben demostrar explícitamente que realmente son docentes.

En términos de FECODE, el MEN provoca por medio de decisiones sospechosas la poca movilidad en el escalafón nacional, ya que esta depende de garantías como: la asignación de camarógrafos, el uso de pares evaluadores del MEN y demostrar una evaluación transparente, donde se observe claridad en la asignación de reubicaciones e incrementos salariales.

Lo expuesto hasta el momento en este apartado de la categoría salario, es además corroborado por la UNESCO (2015), esto al referirse al valor impuesto a la profesión docente y algunos de los factores que incidieron en la imagen social de la profesión docente, allí habla del factor referente a:

Los beneficios limitados que empezó a tener el ejercicio de la profesión. La intensificación del trabajo y la precarización laboral, producidas por la expansión muchas veces desordenada de los sistemas educativos, se tradujeron en malas condiciones de trabajo y una importante disminución de los salarios. (p. 34)

Ahora este fenómeno posterior a la expansión del sistema educativo ha traído claras dificultades para los salarios docentes, debido a un aumento en las vacantes para docentes, pero un bajo compromiso desde el Estado que debiera traducirse en un aumento significativo de la cantidad de recursos destinados a la educación y el sustento salarial de los docentes, en la misma medida de la expansión educativa.

El aumento significativo en los salarios, es una condición importante en la labor del educador, condición importante para determinar en gran medida el Bienestar Laboral Docente, una mirada profunda deja ver vacíos en la remuneración salarial para los docentes, acorde al valor social de la profesión.

Frente a lo anterior, se han elaborado diversidad de mecanismos que buscan elevar la motivación de los docentes, algunos son simbólicos (premios y reconocimientos), otros son económicos (bonificaciones e incentivos), también beneficios académicos (becas), mejoramiento de las condiciones laborales (reubicaciones, ascensos) (UNESCO, 2015, p. 35).

Los esfuerzos por mejorar las condiciones salariales de los docentes, solo han sido el resultado de buenas intenciones, pero al final la proporción entre las recompensas económicas y las condiciones salariales no son adecuadas (horas de trabajo, tiempo de

vacaciones, carga laboral, cantidad de estudiantes, entorno escolar, riesgos profesionales, etc.).

Ahora bien, aunque estos esfuerzos se han realizado desde el Estado, en términos de Bienestar Laboral Docente, se debe considerar como las recompensas deben estar dirigidas más allá de lo que podrían simbolizar, e integrar el sentido de autorrealización del maestro. En este caso Güell (2014) sintetiza este aspecto diciendo que “las recompensas en sí mismas no están relacionadas con la satisfacción en el trabajo, sino que está en relación con lo que el sujeto considera justo, con las expectativas que se ha hecho” (p. 132). En otras palabras la percepción de satisfacción y descontento no puede estar sujeto simplemente a dadas ofrecidas como premios de supuestos reconocimientos.

Muestra de esto, es pensar si el docente realmente se siente valorado. Para un dirigente ofrecer un pequeño incremento o un único pago como compensación por su esfuerzo, puede simbolizar un gran reconocimiento, pero el maestro puede ver esto como solo una muestra pequeña de lo que realmente cada docente debería recibir año tras año por la labor abordada en la actualidad, es elevar el nivel de recompensas tangibles e intangibles hacia los docentes, alcanzando las expectativas creadas alrededor de una profesión dedicada a la formación de ciudadanos de bien y de valor.

Sobre esta dicotomía se han desarrollado diversidad de estudios, lo cuales han sido citados por Avalos, *et al.*, (2010) donde resalta como en países de la Unión Europea, en Estados Unidos, en América Latina, se han encontrado que los profesores “consideran que su salario es insatisfactorio”. Existe una percepción negativa frente a los niveles salariales del educador. Con lo cual el Bienestar Laboral Docente, se ve claramente afectado, por otro lado, los autores expresan como las políticas de incremento de los países donde los docentes se encuentran insatisfechos, no son el tema de discusión y el sentimiento está dividido entre defensores y opositores.

Al realizar una comparación directa de los ingresos en Colombia con América Latina, de los docentes se observan cifras que invitan a la reflexión, para esto se cita a Bautista (2009) quien hizo, para ese entonces un análisis salarial, y sus consideraciones en términos absolutos dejan en claro las diferencias de ingresos de los docentes en Colombia con los países latinoamericanos.

Los ingresos anuales de los maestros oficiales se encuentran entre los USD\$2.652 y USD\$13.154,4 para el año 2007. Este ingreso estuvo por encima del salario mínimo establecido en el país para el mismo año, USD\$2.316,24. Sin embargo, estos ingresos, con relación a los de aquellos docentes de la OCDE (2007), están muy por debajo de los promedios internacionales. El salario promedio en estos países es tres veces más de lo que se gana un docente con el mayor nivel del escalafón en el país, USD\$40.332 para el año 2007.

Aunque no se considera el costo de vida y los ingresos mínimos de los países referenciados por la OCDE, esta comparación resulta clarificadora sobre una inconsistencia en el valor dado al docente en Colombia.

El factor de remuneración por el trabajo es realmente uno de los problemas centrales en las luchas sindicales, para mayo del 2017 se ha generado una movilización sin precedentes, donde los maestros y otros sectores de Colombia se han unido para exigir condiciones más dignas y de garantías laborales. Dentro del manifiesto elaborado por FECODE y citado en la categoría Condiciones Laborales se expone ampliamente, en términos donde se magnifica el impacto del detrimento del poder adquisitivo docente en su calidad de vida. El comunicado abordando el factor salarial explica que:

En medio de los avances parciales en la comisión no se vislumbra un incremento salarial adicional digno para los trabajadores al servicio del estado entre ellos el Magisterio, donde solo hay un ofrecimiento por parte del gobierno del 0,15%, donde ya se anuncia en las altas esferas del

Gobierno que no habrá garantías para el pago de primas, de sueldos sucesivos del año como si no se registrara en estos últimos años de acuerdo a los estudios económicos una pérdida del poder adquisitivo del salario, en lo que va recorrido del presente año se observa una oleada alcista de los artículos básico de la canasta familiar, se incrementa de manera exagerada la gasolina y sus derivados, se asfixia el bolsillo con el alza de las matrículas y pensiones en las Universidades, los Bancos cobran onerosas tasas de interés de los créditos y tarjetas con los cuenta habientes, el Gobierno en síntesis aduce que no hay plata disponible para el pago de las obligaciones salariales del Magisterio Colombiano.

Este comunicado muestra las preocupaciones reales de un sector de la sociedad marginado por el acto de desvalorización de su labor, en este sentido los docentes exigen que les sea respetada su posición en la sociedad. Además, la exigencia surge por la incapacidad del Gobierno Nacional de hacer valer negociaciones anteriores en que ya se habría decidido el futuro salarial de los docentes. (Ver Anexo B. Manifiesto de FECODE, difundido por SUTET- SIMATOL)

En este caso, el descontento de los profesores proviene de la falta de cumplimiento por parte del Estado y el Ministerio de Educación, frente a unas expectativas construidas en el pasado por parte de FECODE y el Gobierno Nacional. Cuando llega la realidad en el 2017, los maestros se han encontrado con un panorama mucho peor de lo pactado.

En otros términos, la lucha sindical en Colombia habría quedado nula, debido a la imposibilidad de mantener a flote los alcances anteriores. Incluso el trabajo efectuado por FECODE y los maestros es vital para recuperar el sentido de valor social y reconocimiento de la profesión del docente en Colombia, con lo cual no es justo dejar en manos del Estado la tarea de asignar valor a la tarea docente, desestimando la realidad económica nacional.

En Colombia se han realizado esfuerzos desde los movimientos sindicales para la defensa de los incentivos y remuneraciones del trabajo docente, donde los salarios han sido la piedra angular, la asignación de un valor que sea proporcional a las condiciones laborales y el riesgo aunado a la labor del educador. Pero los planes de incentivos y recompensas al trabajo del maestro debe estar seguido por valores, donde el cumplimiento por parte del Estado sea real, o en términos de la UNESCO (2015): “estas propuestas se reafirman en la importancia de que los planes se rijan por principio de equidad, transparencia y oportunidad” (p. 38).

En síntesis, detrás de los pactos entre el Estado y los docentes, debe existir un seguimiento continuo y la transparencia ha de ser el eje fundamental para construir un sentimiento de bienestar en el ejercicio docente. Sin este eje, a futuro se presentarán de nuevo situaciones como las de mayo del 2017, donde los profesores, indignados, salen a las calles a exigir, una respuesta positiva sobre acuerdos antes firmados y pactados en pro del mejoramiento de las condiciones salariales.

En este sentido, FECODE ha desempeñado un trabajo vital para intermediar y ante todo agrupar todos los esfuerzos en miras de exigir el cumplimiento. Los docentes, ahora están en la posibilidad de mantenerse unidos en pro de alcanzar sus expectativas, en la defensa de una calidad de vida que dignifique su existencia, y observen como el trabajo de educar es remunerado en proporción a sus esfuerzos, donde la autorrealización deje de ser una utopía.

3.1.3 Categoría Profesionalización. Se ha observado en la construcción de la presente monografía, como la formación docente ha evolucionado a través del tiempo y la profesionalización de los maestros, se ha convertido en una realidad diferente a comparación del pasado. Esto debido a los factores socioeconómicos y culturales presentes en el desarrollo nacional.

Retomando el artículo 111 de la ley 115 de 1994, Ley General de Educación, describe de manera más precisa la profesionalización como:

La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado. Los títulos obtenidos y los programas de perfeccionamiento que se adelanten dentro del marco de la ley, son válidos como requisitos para la incorporación y ascenso en el Escalafón Nacional Docente, conforme con lo establecido en la presente ley. Los programas para ascenso en el escalafón docente deberán ser ofrecidos por una institución de educación superior o, al menos, bajo su tutoría. Estos programas tendrán que estar relacionados con las áreas de formación de los docentes o ser de complementación para su formación pedagógica.

Acorde con lo anteriormente expuesto, se puede citar a Martínez Boom (2004), quien haciendo un recorrido por la historia de la educación, hace alusión al cambio de la escuela, pasando “De la escuela expansiva a la escuela competitiva”, título de su libro producto de una investigación doctoral. Allí el autor se refiere a cambios en la profesionalización docente, en los siguientes términos:

Las instituciones de formación de docentes sufrieron cambios diversos: en muchos casos, las escuelas normales perderían su vigencia frente a las facultades universitarias de educación, los institutos pedagógicos se transformarían en universidades completas y aparecerán institutos, centros y carreras cortas. (p. 374)

En Colombia la evolución de la formación de educadores ha sido producto de las decisiones del Estado, para garantizar un amplio acceso de los ciudadanos al sistema educativo.

Antes hay que recordar el papel tomado por el Estado, de garantizar la “oferta educativa”, esta garantía necesitó ser sustentada por la asignación de maestros para suplir la demanda creada desde la sociedad.

Lo cual desembocó en diversas modificaciones legales para la creación de profesionales capacitados para el ejercicio docente. Ejemplo de esto, son los cambios donde antes las Escuelas Normales Superiores eran las encargadas de formar, desde el bachillerato pedagógico, docentes para educar, Normalistas Superiores en condiciones de formar estudiantes. Pero en la actualidad un bachiller pedagógico, no está en esa condición y debe realizar el Programa de Formación Complementaria, el cual se ha establecido de cuatro semestres o dos años, adicionales al bachillerato pedagógico. Luego de pasar este tiempo el Normalista Superior está en la capacidad de formar en preescolar y básica primaria.

Hasta ese punto parece no existir ningún problema, pero en realidad se ha puesto una barrera adicional en la carrera para maestro de un Normalista Superior. Mientras esto sucede, un bachiller académico (sin formación enfocada en el ámbito pedagógico), puede acceder al Programa de Formación Complementaria para alcanzar el título de Normalista superior, esto con un requisito enunciado en el artículo octavo del Decreto 3012 de 1997 modificado por el Decreto 2892 de 2005, quedando del siguiente modo: “Para los bachilleres con título diferente al de bachiller pedagógico o al de bachiller con profundización en educación, este ciclo tendrá una duración de seis (6) semestres académicos” (Colombia, 2005, p. 2).

En este sentido, acceder a ser educador de alumnos en preescolar y básica primaria es posible sin necesidad de poseer el bachillerato pedagógico, o reemplazar dicha formación por un año (dos semestres académicos) adicionales, para subsanar el vacío formativo, válido para el decreto 2277 de 1979.

Por otro lado, las Instituciones Educativas han estado en la posibilidad de ingresar profesionales, sin que necesariamente sean docente, criterio normalizado por el decreto 1278 de 2002, el cual ha creado nuevas dinámicas donde se resalta una clara reducción en la hegemonía y monopolio de las licenciaturas, pedagogías y Normalistas Superiores, para acceder a la docencia. Debido a la creación de un mecanismo para dar acceso a los profesionales de diversas áreas a ejercer la docencia.

En términos de Bautista (2009):

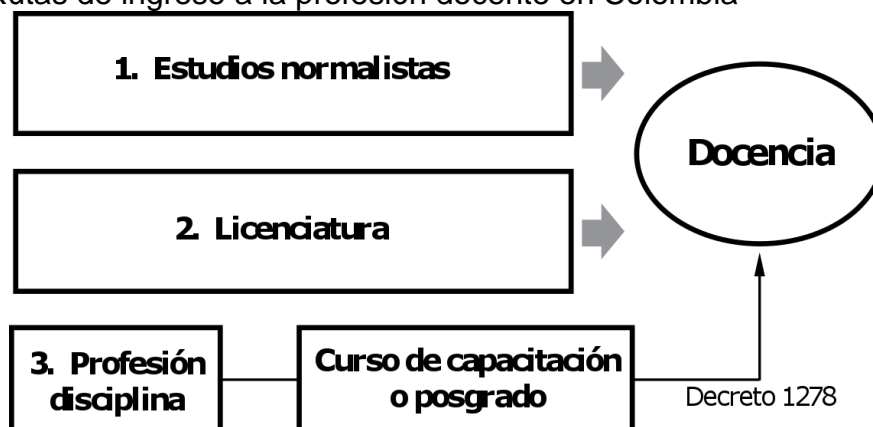
La nueva norma establece que cualquier profesional formado bajo otro marco de identidad profesional puede convertirse en docente, siempre que esté interesado en el ámbito educativo, interés que se concretará en un curso de pedagogía que podrá cursar mientras se desempeña en la docencia. Esto significa que no importa si el profesional es formado bajo los marcos éticos y profesionales de la Medicina, el Derecho, las Artes, la Matemática, la Administración, la Ingeniería, etc., igual puede ingresar como docente en una escuela a educar niños y jóvenes. (p. 120)

Ahora esto es posible, porque el MEN brinda la posibilidad de acceder a cursos complementarios para adquirir los conocimientos especializados y de pedagogía, con el objeto de aprender lo necesario para desempeñar la labor docente.

Las posibilidades se amplían, al permitir el ingreso de otras profesiones a la carrera docente, por medio de unos requisitos establecidos en la Resolución 09317 de 2016 - Manual de funciones de docentes y docentes directivos. Por la cual se adopta e incorpora el 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.

A continuación se muestra, como en Colombia se puede acceder a la docencia.

Figura 11. Rutas de ingreso a la profesión docente en Colombia



Fuente: Bautista (2009, p. 120)

Haciendo alusión de los apartados anteriores, donde se abordó la evolución de la profesionalización docente en Colombia, se puede traer a colación las palabras de Niño (1999):

La formación de Docentes, como un pensamiento surcado de preocupaciones, necesidades, políticas, reformas curriculares y administrativas, normas y exigencias perentorias, parece ser una constante del Sistema Escolar a través de distintos poderes y gobiernos, desde hace mucho tiempo. (p. 7)

La constante reestructuración en el contexto de la profesionalización docente, ha permeado la profesión y dejado expuestos a los maestros a contratiempos derivados en periódicas readaptaciones del sistema. Se podría pensar por una parte que la inclusión de los profesionales de diversas áreas a la docencia, es un reflejo de esta readaptación, donde deben aceptar compañeros con capacidades similares, pero formaciones distintas pedagógicamente hablando, por el tiempo dedicado durante la profesionalización. Para después trabajar hombro a hombro formando estudiantes.

Luego de abordar un poco la situación hallada en Colombia se muestra como, según la UNESCO (2015) “en América Latina se advierte con mayor claridad que, para que el magisterio se convierta en autor, actor y corresponsable de los cambios educativos, se

requiere algo más que ajustes salariales y programas de capacitación” (p. 14). Lo anterior se escribe haciendo referencia a la profesionalización de la docencia en el contexto colombiano.

Desde allí entra en consideración la formación continua como el común denominador de la profesionalización docente, esta profesionalización adquiere relevancia al conjugar las condiciones de Bienestar Laboral Docente con el ejercicio y sus resultados.

En este sentido, se habla de garantizar en primera medida la formación integral de los docentes en las instituciones acreditadas para tal fin, aspecto a reevaluar, considerando las orientaciones planteadas por el estado colombiano con la emisión del Decreto 1278. Por otro lado, al ingresar un profesional (docente o de otra área) a ejercer la docencia debe entrar en condiciones dignas, con lo cual es urgente identificar aspectos de condiciones laborales, salariales, evaluativas y de calidad, esto es debido a la constante supervisión y evaluaciones continuas por parte del MEN a los docentes. En este punto se debe pensar en la coherencia inexistente entre las exigencias del MEN y el Bienestar Laboral Docente, existe una distorsión entre la realidad laboral del maestro y la calidad exigida del estado.

Dicha distorsión ha sido producto de la creciente expansión de la escuela, muestra de esto lo expresa en términos amplios Tenti (2005) citado por Bautista (2009):

...durante las últimas décadas, producto de la escolarización creciente de la población, la profesión docente ha mostrado un desarrollo cuantitativo permanente, a diferencia de otras profesiones que en muchos casos han sufrido reducciones absolutas o parciales. Esta expansión permanente se ha acompañado de una heterogeneidad y desigualdad creciente en términos de género, formación profesional, condiciones laborales y salariales, a raíz de los procesos de descentralización de la gestión educativa, la introducción de innovaciones científico-tecnológicas, la autonomía de las instituciones, la diversificación de roles en las

instituciones, la proliferación de ofertas educativas privadas y públicas de diversa calidad educativa y la expansión de niveles educativos, etc. (p 114)

En Colombia se han presentado cambios dramáticos frente a la profesionalización docente, que han generado ciertos problemas en la percepción de bienestar y por el contrario, se ha creado una sensación generalizada de malestar e insatisfacción.

Ahora se va a realizar un pequeño análisis considerando todos los participantes a docentes en Colombia, los licenciados, los Normalistas Superiores y lo profesionales de diversas áreas. El escalafón docente hace uso de diversas evaluaciones y exige la formación continua en estudios de postgrado como maestrías. Desde este punto de vista un Normalista Superior, el cual puede ingresar en el grado 2, empieza a trabajar con aspiraciones salariales mínimas, por su nivel de formación, además, hay que recordar que este profesional está especializado en la docencia de preescolar y básica primaria.

Por su parte un licenciado tiene las mismas posibilidades y capacidades, con la diferencia que puede acceder a secundaria y con el tiempo producir un poco más de dinero, según sus expectativas, puesto que las posibilidades son más amplias.

Finalmente un profesional puede acceder a la formación de estudiantes, quizá con menos posibilidades pedagógicas y didácticas que los Normalistas Superiores y los licenciados, pero existe una ventaja, en la posibilidad de ejercer otros oficios, desde su profesión mientras es docente. Por ejemplo, un ingeniero de sistemas puede ser docentes de básica primaria media jornada y dar clases en ingeniería de sistema de forma virtual, o quizá participar en la construcción de una empresa de asesorías en programación y sistemas. Con lo cual se muestra posibilitado en generar mayores ingresos.

En este aspecto, el ejercicio docente fue un gran avance con el decreto 2277, reconoce los cargos docentes, ocupados por personas con formación académica para tal fin, siendo este reformado por el decreto 1278, haciendo la apertura para que otras

profesiones sin ningún conocimiento pedagógico puedan ingresar a la docencia, como lo contempla la Resolución 09317 de 2016 Manual de funciones de docentes y docentes directivos.

Ahora bien, el problema de este apartado es la profesionalización docente, la cual se ve afectada por las demandas del MEN, al exigir educación de postgrado, que difícilmente puede ser costeadada por un docente licenciado o uno Normalista Superior, mientras que un profesional claramente puede hacerlo, si hace uso del ejemplo anteriormente expuesto.

Por otro lado las evaluaciones enfocadas en áreas específicas del conocimiento pueden llegar a ser mejor abordadas por los profesionales, ejemplo un Biólogo que dicta clases de biología en básica primaria, probablemente tendrá mayor experticia en el manejo de conceptos profundos y generales del área brindando una mayor ventaja en evaluaciones de desempeño y calidad.

Entonces, utilizando una mirada desde el Bienestar Laboral Docente se puede afirmar que en Colombia las condiciones están en construcción para que exista este bienestar, la conjugación de los diversos aspectos para la profesionalización docente no son claros, y además las exigencias se alejan de la humanización de la profesión, donde el reconocimiento social es el encargado de construir un prestigio real, para generar respeto de los estudiantes y padres de familia por la labor del docente en el país.

Un profesor que se encuentra apartado del Bienestar Laboral Docente, claramente insatisfecho:

Vive su profesión con velocidad, por tanto, no está en condiciones de hacer de su profesión una “actividad de gozo y disfrute”, no está en condiciones de llegar a los estudiantes con el pensamiento puesto en la formación, no tiene posibilidades de seducir. (Ruiz, 2006, p. 51)

Pero se han efectuado investigaciones en América Latina que están dando cuenta de los problemas anteriormente expuestos acerca de las deficiencias desde la profesión docente, ejemplo de ello es una de las conclusiones hechas por la UNESCO (2015):

Un importante producto sobre el desarrollo de la profesión y la construcción de su propia identidad fue el reconocimiento de que no era posible entender el valor de la profesión docente únicamente desde la capacidad técnica de los docentes, sino que se requería del reconocimiento social de la profesión, a la vez que la responsabilidad de los docentes frente a los resultados educativos obtenidos como producto de su trabajo. (p. 14)

En síntesis, los docentes en la actualidad, regidos por el Decreto 1278 deben demostrar su idoneidad y pertinencia constantemente, con el fin de mantener sus puestos, mientras los docentes del Decreto 2277 consideran su permanencia como maestros, un derecho. En este caso existe una brecha que se habrá de cerrar con el tiempo, debido al inevitable cambio generacional de los profesores en el país. En este caso, los nuevos docentes que se rigen por el decreto 1278, tengan los mismos beneficios de estabilidad con que cuentan los docentes del antiguo Estatuto Docente 2277, ascensos que no estén condicionados por evaluaciones, como es la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa” ECDF, por el contrario, teniendo en cuenta tiempo de servicio y formación académica, como se reconoce a los docentes regidos por el anterior decreto.

4. CONCLUSIONES

El concepto de Bienestar Laboral Docente que subyace desde el Ministerio de Educación, enfocada hacia las condiciones laborales de los maestros en Colombia se ha establecido desde la diversidad de garantías brindadas por el MEN, en aspectos salariales, de seguridad social, de profesionalización y posibilidad de avanzar en sus expectativas laborales y salariales, acorde a exigencias educativas y de calidad. Aunque pareciera estar claro, se ha percibido en la realidad el Bienestar Laboral Docente, se aleja de lo expuesto por el MEN, ya que las políticas de profesionalización y los aumentos salariales establecidos por el Estado contradicen las expectativas de los docentes.

Los factores encontrados para dar significado al Bienestar Laboral Docente y sus categorías de análisis: condiciones laborales, salarios y profesionalización, han mostrado aspectos de Colombia que invitan a la reflexión, en primera medida porque existe un patrón de discurso, donde el descontento e insatisfacción de los maestros es generalizada. Además al recorrer la realidad Colombiana, se observan brechas entre los beneficios entre los estatutos 2277 y 1278 y el Bienestar desde la óptica del MEN, evidenciándose una necesidad imperante de ahondar más en el Bienestar Laboral Docente, como eje fundamental para mantener vivo el valor de ser educador.

Se ha logrado evidenciar como el trabajo de las organizaciones sindicales ha sido en procura del rescate del Bienestar Laboral Docente, aunque los esfuerzos se han visto menguados por iniciativas del Estado, donde se han querido reformar las reglas de juego haciendo de los maestros los grandes perjudicados. Áreas como el de la protección social, se han visto insuficientes para mejorar las condiciones laborales de los educadores con el fin de prevenir las enfermedades derivadas de los riesgos profesionales inherentes al ejercicio del educador.

FECODE ha mostrado iniciativas organizadas, donde se ha enfrentado la situación de malestar de los docentes con movilizaciones en búsqueda de defender los derechos de

la profesión, acciones retribuidas en cambios puntuales, pero insuficientes aún, debido a la incapacidad del MEN para negociar con justicia. Motivo por el cual los maestros se ven obligados a solicitar transparencia por parte del gobierno para la ejecución de los planes de mejoramiento en el Bienestar Laboral Docente, con el uso de las movilizaciones sindicales y paros laborales.

Históricamente la generación de satisfacción en la labor docente ha sido un acto de luchas continuas entre el Estado y los maestros, ahora mismo existen inconformidades no escuchadas por el Estado, por esta razón, comprender el Bienestar Laboral Docente, es una herramienta poderosa para generar un halo de conciencia en los docentes, llevándolos a participar en los espacios críticos y hacer valer la dignificación de la profesión.

La construcción de la presente investigación ha sido un punto de partida y no pretende ser concluyente. Esto es porque se hace necesario hacer un llamado a la participación y al debate académico para la construcción conceptual de Bienestar Laboral Docente conjugando diversas categorías de análisis, y ¿por qué no? En un futuro indagar a los actores protagonistas del ejercicio docente en Colombia. La generación de un marco conceptual y experiencial generando nuevas formas de integrar la academia y la investigación en procura de defender y dar valor a trabajo del maestro colombiano.

REFERENCIAS

- Abril, C. (2012). *Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones educativas*. Bogotá D.C.: Trabajo de grado para optar por el título de especialista en gerencia y proyección social de la educación. Universidad Libre.
- Aponte, C. (enero-julio de 2012). ¿Estado social o estado de bienestar en América Latina? *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XVIII(1), 11-40.
- Avalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: Temas y sicusiones en la literatura internacional. *Estudios Pedagógicos*, XXXVI(1), 235-263.
- Bautista, M. (julio-diciembre de 2009). La profesionalización docente en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 32(2), 111-131.
- Beca, C., & Cerri, M. (2014). Políticas docentes como desafío de educación para todos má allá del 2015. *Apuntes Educación y Desarrollo Post-2015*(1), 1-15.
- Caracol. (31 de mayo de 2017). *¿Cuánto se gana un profe en Colombia? Estas son las razones del paro, según presidente de Fecode*. Recuperado el 06 de junio de 2017, de Noticias Caracol: <http://noticias.caracoltv.com/colombia/cuanto-se-gana-un-profe-en-colombia-estas-son-las-razones-del-paro-segun-presidente-de-fecode>
- Cifuentes, C. (2013). *Estatuto de profesionalización docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002). Diferencias en la labor docente*. Bogotá D.C.: Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Magister en Sociología. Universidad Nacional de Colombia.

Colombia. (1893). *Decreto 429 - Por el cual se organiza la Instrucción pública primaria.* Bogotá D.C.: El vicepresidente de la República de Colombia, encargado del poder ejecutivo. República de Colombia.

Colombia. (1935). *Ley 37 - Por la cual se dan unas normas sobre la carrera del Ministerio y se reforma el numeral 24 del artículo 127 de la Ley 4ª de 1913.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1936). *Decreto 1602 - Por el cual se dictan disposiciones en desarrollo de las Leyes 12 de 1934 y 17 de 1935.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1937). *Ley 2 - Por la cual se fija el sueldo mínimo del maestro y se dictan disposiciones sobre escuelas primarias y por la cual se aclara y adiciona la Ley 14 de 1935.* Bogotá D.C.: El congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1968). *Decreto 3057 - Por el cual se reorganiza el Departamento Administrativo del Servicio Civil.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1968). *Decreto 3129 - Por el cual se establece el régimen de bienestar social para el personal civil al servicio del Estado.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1979). *Decreto 2277 - Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.* Bogotá D.C.: Ministerio de Educación. República de Colombia.

Colombia. (1984). *Decreto 614 - Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1984). *Decreto 752 - Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1986). *Resolución 2013 - Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.* Bogota D.C.: Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

Colombia. (1988). *Ley 24 - Por la cual se reestructura el Ministerio de Educación Nacional y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1989). *Ley 91 - Por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1993). *Ley 100 - Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1994). *Ley 115 - Por la cual se expide la ley general de educación.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1998). *Decreto 1567 - Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1998). *Decreto 1572 - Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1998). *Decreto 2504 - Por el cual se modifican los artículos 2, 4 y 12 (transitorio), 130, 131, 135, 149, 151, 154, 155 y 156 del Decreto 1572 de 1998.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (1998). *Ley 443 - Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2001). *Ley 715 - Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2002). *Decreto 1278 - Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia.

Colombia. (2003). *Ley 812 - Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2004). *Ley 909 - Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2005). *Decreto 1227 - Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2005). *Decreto 2035 - Por el cual se reglamenta el párrafo 1º del artículo 12 del Decreto-ley 1278 de 2002.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2005). *Decreto 2832 - Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 89 de la Ley 115 de 1994, en lo referente a validaciones de estudios de la educación básica y media académica, se modifica el artículo 8 del Decreto 3012 de 1997, Y se dictan otras disposic.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República. La Ministra de Educación Nacional.

Colombia. (2005). *Decreto 4661 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia.

Colombia. (2006). *Ley 1010 - Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2012). *Ley 1562 - Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.* Bogotá D.C.: El Congreso de Colombia. República de Colombia.

Colombia. (2015). *Constitución política de Colombia.* Bogotá D.C.: Edición especial preparada por la Corte Constitucional.

Colombia. (2015). *Decreto 1075 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

Contecha, L. (2010). *Vida universitaria: El bienestar más allá de un servicio asistencial.* Ibagué, Colombia: Editorial Kinesis.

Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426.

- Cornejo, R. (2012). *Nuevos sentidos del trabajo docente: Un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile neoliberal*. Santiago de Chile: Tesis para optar al grado de doctor en psicología. Universidad de Chile.
- Cox, C., Beca, C., & Cerri, M. (2014). Docentes para una educación de calidad en América Latina: Problemas y orientaciones de políticas. En J. Díaz, *Realidades y Prospectiva Educativa* (Vol. I, págs. 41-92). México: SNTE.
- Del Valle, A. (2010). Comparando regímenes de bienestar en América Latina. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, 88, 61-76.
- Duarte, J. (2016). *Reflexiones sobre: ¿Es posible plantear una evaluación de los estudiantes sin notas en básica primaria?* Ibagué, Colombia: Trabajo de grado como requisito parcial para optar al título de magister en educación. Universidad del Tolima.
- El Espectador. (24 de abril de 2014). *Santos presenta su programa para la educación en Colombia*. Recuperado el 03 de junio de 2017, de El Espectador: <http://www.elespectador.com/noticias/politica/santos-presenta-su-programa-educacion-colombia-articulo-488608>
- FECODE. (2015). *Historia*. Recuperado el 07 de noviembre de 2016, de Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación: <https://www.fecode.edu.co/index.php/quienes-somos/historia>
- Fernández, M. (2014). *Evaluación de la salud docente. Estudio psicométrico del cuestionario de salud docente*. Barcelona, España: Tesis doctoral. Universidad Ramon Llull.

- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E., & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cutura educación y sociedad*, 5(2), 61-76.
- Franco, D. (2011). *La Profesión Docente en Colombia: Aproximación Histórica a través de los Estatutos Docentes (1979-2002)*. Argentina: Tesis de Maestría en ciencias sociales con orientación en educación. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- García, T. (2012). *Los problemas del docente. Una mirada sistémica*. Naucalpan, México: Innovación Editorial Lagares de México, S.A.
- Gómez, M. (2001). *El estado del bienestar. Presupuestos éticos y políticos*. Barcelona, España: Tesis doctoral para la obtención del título de Doctor en Filosofía. Universitat de Barcelona.
- González, P. (2015). *Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad*. Badajoz, España: Tesis doctoral. Universidad de Extremadura.
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Barcelona, España: Tesis doctoral en ciencias humanas, sociales y jurídicas. Universidad Internacional de Catalunya.
- Herrera, M. (1993). Historia de la educación en Colombia la república liberal y la modernización de la educación: 1930-1946. *Revista Colombiana de Educación*(26), 1-22.
- IEESA. (2012). *Breve historia de la FECODE*. Recuperado el 01 de noviembre de 2016, de Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América: <http://www.snte.org.mx/assets/BrevehistoriaelaFECODE.pdf>

- Martínez, A. (2004). *De la escuela expansiva a la escuela competitiva*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Mejía, M. (2016). Los movimientos educativos y pedagógicos del siglo XXI. En W. Díaz, & Y. Sanabria, *Pedagogías críticas y emancipatorias. Un homenaje a Paulo Freire* (págs. 161- 190). Bogotá D.C.: Editorial UD. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Mellón, J. (2003). Teoría política y sociedad: La beneficencia como espejo social. En R. Bergalli, *Sistema penal y problemas sociales* (págs. 135-163). España: Tirant lo Blanch.
- MEN. (1903). *Ley 39 - sobre Instrucción Pública*. Bogotá: El Congreso de Colombia.
- MEN. (2006). *Decreto 3982 - Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1278 de 2002 y se establece el procedimiento de selección mediante concurso para la carrera docente y se determinan criterios para su aplicación*. Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.
- MEN. (2007). *Decreto 3782 - Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002*. Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.
- MEN. (2008). *Revolución Educativa: Plan sectorial 2006 - 2010*. Bogotá D.C.: Ministerio de Educación Nacional.
- MEN. (2009). *Decreto 2715 - Por el cual se reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 y*

se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

MEN. (2009). *Distinciones, estímulo e incentivo 2009. Docentes y Directivos Docentes*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Ministerio de Educación Nacional: www.mineduccion.gov.co/1759/articles-190209_archivo_xls_distinciones.xls

MEN. (agosto de 2010). *Informe Avances Bienestar*. Recuperado el 16 de octubre de 2016, de Ministerio de Educación Nacional: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-232814_archivo_pdf_informe_bienestar_agosto.pdf

MEN. (05 de noviembre de 2010). *Modelo programa de bienestar laboral*. Recuperado el 10 de octubre de 2016, de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-190204.html>

MEN. (2012). *Decreto 240 - Por el cual se modifica el artículo 16 del Decreto 2715 de 2009*. Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

MEN. (2012). *Desarrollos de la carrera docente*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Ministerio de Educación Nacional: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-191109_archivo_pdf_desarrollos_carrera.pdf

MEN. (14 de mayo de 2013). *Programas de bienestar laboral docente*. Recuperado el 01 de agosto de 2016, de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48452.html>

MEN. (2015). *Bienestar Docente*. Recuperado el 07 de noviembre de 2016, de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-305505.html>

MEN. (2015). *Decreto 1075 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo*. Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

MEN. (2015). *Decreto 1655 - Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional*. Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

MEN. (2015). *Glosario Bienestar*. Recuperado el 01 de agosto de 2016, de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineducacion.gov.co/portal/adelante-maestros/Bienestar-y-Seguridad-Social/Programas-de-bienestar-laboral-docente/190251:Glosario-Bienestar>

MEN. (2016). *Decreto 915 - Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia de concursos de ingreso al sistema especial de carrera docente, se subroga un capítulo y se modifican otras disposiciones del Decreto 1075 de 2015*. Bogotá D.C.: El Presidente de la República de Colombia. República de Colombia.

MINSALUD. (2007). *Resolución 2346 - Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales*. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social.

Niño, L. (1999). La formación de educadores en Colombia. En T. Vásquez (Ed.), *Formación de educadores y conflicto escolar* (págs. 7-17). Bogotá D.C.: Universidad pedagógica nacional.

ONU. (2015). *Historia de la redacción de la declaración universal de derechos humanos*. Recuperado el 03 de junio de 2016, de Organización de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>

- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana, Cuba: Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en ciencias de la salud.
- Pulido, O. (2008). *La Federación Colombiana de Educadores (FECODE) y la lucha por el derecho a la educación. El Estatuto Docente*. Buenos Aires, Argentina: Laboratorio de Políticas Públicas.
- Ramírez, M. T. (marzo de 2006). La educación primaria y secundaria en Colombia en el siglo XX. *Borradores de economía*(379), 1-74.
- Ruiz, D., & Peña, P. (2006). La formación docente: Entre la indiferencia y la seducción. *Educere*, 49-54.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Lima, Perú: Tesis para optar el grado académico de magíster en psicología con mención en psicología clínica y de la salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Semana. (20 de agosto de 2015). *Así será la nueva evaluación docente*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Semana: <http://www.semana.com/educacion/articulo/nueva-evaluacion-para-los-docentes/439296>
- Serio, A., Rosales, M., & Jiménez, H. (2012). Estilos de pensamiento en docentes con bajo y alto bienestar profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(2), 79-91.
- UNESCO. (2000). *Marco de acción de Dakar. Educación para todos: Cumplir nuestros compromisos comunes*. Francia: Foro Mundial sobre la Educación Dakar (Senegal), 26 - 28 de abril de 2000.

UNESCO. (2004). *La formación de los docentes en Colombia*. Bogotá D.C.: Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y El Caribe.

UNESCO. (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. París, Francia: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, OREALC. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNESCO. (2015). *Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional*. Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Vadalà, M. (2013). *El desgaste mental en los docentes*. Santa Fe, Argentina: Tesis de grado para optar al título de licenciado en psicología. Universidad Abierta Interamericana.

Vargas, A. (junio de 2017). Fuerza Magisterial. *Sutet-Simatol, Edición Extraordinaria(60)*.

ANEXOS

Anexo A. Consulta acerca de la tarjeta profesional docente.



Bogotá D.C., 6 de Agosto de 2015

No. de radicación 2015-ER-121134
solicitud:



2015-EE-085880

Señor

Asunto: Tarjeta profesional docente

Mediante escrito radicado vía web ante este Ministerio, bajo el número 2015-ER-121134, se presentó consulta en relación con el tema a enunciar:

OBJETO DE LA CONSULTA

"... Quiero preguntar si es legal que la Secretaría de Educación exija la tarjeta profesional para poder vincular a alguien al servicio docente..."

NORMAS Y CONCEPTO

De conformidad con las normas legales, me permito informarle:

Mediante las Leyes 2ª de 1937 y 43 de 1945, con el fin de organizar y fomentar la carrera del profesorado en Colombia, fue creado el Escalafón Nacional de Enseñanza Primaria y de Enseñanza Secundaria; normas que con el paso de los años fueron modificadas y derogadas por los Decretos 1135 de 1952, 953 de 1970, las Leyes 20 de 1960, 14 de 1971, 8ª de 1979.

Actualmente se encuentran vigentes los Decretos 2277 de 1979 –Estatuto Docente- y 1278 de 2002 –Estatuto de Profesionalización Docente-.


-El Decreto 2277 de 1979 –Estatuto Docente- dispone que el Escalafón Docente es el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos, se encuentra constituido por catorce grados en orden ascendente, del Transitorio A al 14; se sigue aplicando a los docentes que gozan de los derechos y garantías de la carrera docente contenidos en dicha norma, por encontrarse escalafonados, vinculados en propiedad y posesionados en un cargo docente o directivo docente al servicio del Estado antes de la expedición de la Ley 715 de 2001. Los requisitos para inscripción y ascenso se encuentran reglamentados en los Artículos 2.4.2.1.1.1.2 y 2.4.2.1.2.1. del Decreto 1075 de 2015 (Derogó y compiló el Decreto 259 de 1981).


-El Decreto 1278 el 19 de junio de 2002 –Estatuto de Profesionalización Docente- se aplica a los educadores que se vinculen a partir de su vigencia, para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (*primaria y secundaria*) o media, previo concurso de méritos, se encuentra constituido por tres (3) grados y cuatro (4) niveles salariales. Los requisitos para inscripción y ascenso en el Escalafón Docente están en el Artículo 21 de esta norma.

Los docentes son inscritos en el Escalafón Docente establecido en los Estatutos Docentes antes mencionados, inscripciones que se materializan en Resoluciones que expide el funcionario competente encargado de esta función: Secretaría de Educación – Repartición Organizacional de cada entidad territorial certificada.

Así las cosas, en atención a su consulta le manifiesto que en Colombia, los educadores (*Licenciados en Educación, Profesional con título diferente al de Licenciado, Normalistas Superiores y Tecnólogos en Educación*) no requieren Tarjeta Profesional para ejercer la docencia, considerando que los requisitos para ello están expresamente establecidos en las leyes específicas, que reglamentan la inscripción y ascenso en el escalafón docente, como quedó señalado.

Anexo B. Manifiesto de FECODE, difundido por SUTET- SIMATOL.

 **SINDICATO UNICO DE LOS TRABAJADOR@S DE LA EDUCACION DEL TOLIMA**
SUTET-SIMATOL

 **fecode**
Federación Colombiana de Educadores

MANIFIESTO

Que el Pleno Departamental es la segunda instancia organizativa en la estructura de gobierno del sindicato Único de los Trabajadores de la Educación del Tolima "SUTET-SIMATOL"; en consecuencia el uso de las facultades legales que le confiere los estatutos vigentes en especial los Art. 11 literal i 12 ante las conclusiones de la Junta Nacional de FECODE, realizada el día 8 de Mayo del año 2017, en Santafé de Bogotá D.C. se permite comunicar a las bases del Magisterio, comunidad educativa lo siguiente:

1. Que el pasado 28 de Febrero FECODE radico un Pliego de Peticiones que condensa los aspectos más sentidos del gremio en materia de: Política Educativa, Carrera Docente, Económico, Salud, Prestaciones Sociales, Bienestar, Garantías sindicales, Laborales y de Participación.
2. Que en el periodo directo de la negociación solo se ha avanzado en la creación de organismos colegiados como la JUME, JUDE, JUDI, JUNE; reestructuración de las escuelas normales superior, iniciación del aprestamiento de los niños en la primera infancia con el pre-jardín, jardín y pre-escolar, en la reformulación de la ley 715 del año 2001; y el de fijar un presupuesto del 7.5% del PIB.
3. **SALARIOS:** Que en medio de los avances parciales en la comisión no se vislumbra un incremento salarial adicional digno para los trabajadores al servicio del estado entre ellos el Magisterio, donde solo hay un ofrecimiento por parte del gobierno del 0.15%, donde ya se anuncia en las altas esferas del Gobierno que no habrá garantías para el pago de primas, de sueldos sucesivos del año como si no se registrará en estos últimos años de acuerdo a los estudios económicos una pérdida del poder adquisitivo del salario, donde lo que va recorrido del presente año se observa una oleada alcista de los artículos básicos de la canasta familiar, se incrementa de manera exagerada la gasolina y sus derivados, se asfixia el bolsillo con el alza de las matrículas y pensiones en las Universidades, los Bancos cobran onerosas tasas de interés de los créditos y tarjetas con los cuenta habientes, el Gobierno en síntesis aduce que no hay plata disponible para el pago de las obligaciones salariales del Magisterio Colombiano.
4. **SALUD:** En materia de salud sigue la dilación en la adjudicación de los contratos por licitación con los criterios expuestos por FECODE y el Gobierno pone en peligro o amenaza la ley 91 de 1989 que como conquista del Magisterio tanto le ha servido al gremio y con triquiñuelas quiere mantener prorrogas de manera indefinida para seguir convirtiendo la salud no en un derecho si no en una mercancía de quienes se han lucrado a expensas de la salud de afiliados y beneficiarios.
5. **DOCENTES 1278:** Con los compañeros del 1278 su intención en el fondo es suspender a corto plazo ECDF, por cuanto a la SEGUNDA COHORTE le restringe el derecho ganado en la PRIMERO COHORTE y por FECODE como fue el curso de



MANIFIESTO

capacitación en caso de no superar el puntaje requerido, elimino de un tajo el retroactivo del ascenso coloca pares externos evaluadores con métodos sospechosos para que menos educadores pasen el video y demás aspectos evaluativos y de un plumazo suspende los camarógrafos del MEN en una clara provocación a los compañeros nuevos por no permitirle su movilidad en el escalafón nacional docentes ***"como quien dice estudie, obtenga títulos de maestría y doctorados que ustedes son apóstoles y no profesionales en la educación"***.

6. PORTAFOLIO DE SERVICIOS Y OTROS: Naturalmente el Gobernó y el MEN con su portafolio gigantesco de servicios no está si no interesado en vender los mismo al mejor postor, en impulsar decretos unilaterales como el 490, 501, 915 por lo tanto se exige una revisión a ellos porque entre otros acaba con la figura del maestro por docente líder de apoyo, cambian las reglas para los concursos públicos de méritos, implanta la Jornada Única sin condiciones donde anuncia que no hay dineros para implementar la misma, generando en las comunidades una falsa expectativa, crea el Banco Nacional de la Excelencia como esperpento de quitarle a los gamonales de la región los nombramientos y entregárselos a quienes serán los próximos padres de la patria en el congreso de la república.

Por todas estas y otras consideraciones más, el Comité Ejecutivo de SUTET-SIMATOL, los delegados asistentes al Pleno Departamental apoyamos irrestrictamente la decisión tomada en la Junta Nacional de FECODE de participar activamente en el Paro Nacional Indefinido, por la dignidad de los Maestros, nuestras familias, y el bienestar de la comunidad educativa en un horizonte liberador.

COMITÉ EJECUTIVO SUTET-SIMATOL Y DELEGADOS PLENO DEPARTAMENTAL MAGISTERIO.

**LOS DERECHOS NO SE MENDIGAN, SE ARREBATAN Y NEGOCIAN
CON LA LUCHA PERMANENTE...**

SUTET-SIMATOL... PRESENTE, PRESENTE, PRESENTE...

Anexo C. Circular Fuerza Magisterial, entregada a los educadores por Álvaro Vargas, Líder Sindical SUTET SIMATOL, Paro nacional de educadores 2017

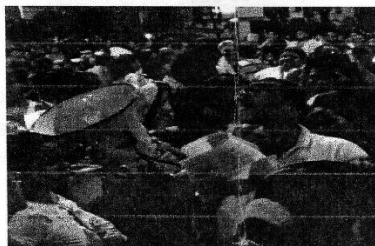
FUERZA MAGISTERIAL

AÑO 2017

JUNIO

Nº 60

EDICIÓN EXTRAORDINARIA



POR. ÁLVARO VARGAS MORENO. Fiscal Sutet-Simatol. Cel. 3152554346.

Entramos los educadores a semanas decisivas en el marco del paro Nacional del magisterio sin que se vislumbren soluciones concretas a los temas sensibles del pliego de peticiones presentado por Fecode al gobierno que pese a las apoteósicas marchas de a pie, de faroles, de caravanas de tracción, de toma de capitales de departamento, y de las grandes capitales del país, de apoyo de los padres de familia, estudiantes, de solidaridad con los trabajadores estatales, la ministra de educación y el gobierno de la unidad nacional sigue indemne, dilatando las conversaciones, generando show mediático en los medios de comunicación y volviéndose insensible a las peticiones del magisterio y la comunidad educativa del país.

La negociación en blanco y negro va de la siguiente manera:

1.- Incremento salarial 2017:

En plata blanca, tenemos 2 puntos del acuerdo Fecode –MEN del 2015, más 5.75 del IPC y 0.65% del acuerdo adicional logrado en la mesa estatal para un gran total: 8.4% para el año 2017; aclarando que no es definitiva esta cifra sino hasta cuando se produzcan los decretos de incremento salarial del corriente año y lo que se pueda seguir logrando en la mesa estatal.

2.- Bonificación por servicios prestados

El Decreto 2418 del 2015 le da a todos los trabajadores el derecho a una bonificación por servicios prestados para empleados públicos al nivel territorial a quienes devenguen más de 2 smmlv, el (35%), y los que ganen menos del mínimo, el (50%). El gobierno quiere desconocer el espíritu del decreto en comento.

Fecode plantea la solicitud al reconocimiento y pago de la bonificación en comento, el gobierno responde con porcentajes inocuos del 30, 35, 38, y 65% del smmlv, luego realiza una segunda propuesta del 14% del salario básico para quienes devengan menos de 2 smmlv y del 6% del salario para los que ganan más de 2 smmlv. Fecode no acepta la propuesta, sin embargo la federación expone que quienes ganen menos de 2 smmlv un 48%, los que ganen 3 y 4 smmlv se les reconozca el 30%, y los que devenguen más de 4 smmlv se le pague el 33%.

3.- Etapa Inicial, se logra la formación inicial para los niños (as) de los estratos 0, 1, y 2 de la población colombiana, así: Pre-jardín 2021, Jardín 2022, y el ciclo completo en pre-escolar en el año 2023.

4.- Organismos colegiados, se le dará aplicabilidad a lo expuesto en la Ley General de Educación en volver al restablecimiento de las JUMES, JUDI, JUDE,

5.- Normales superiores, se realiza una re estructuración en las mismas, en su función formativa de maestros.

6.- Sobre los decreto 490, 501 y 915, se expresa lo siguiente:

6.1 Decreto 490 del 2015: El gobierno expresa voluntad de excluir a los docentes líderes de apoyo, y dejar a docentes de aula; sin embargo la ministra persiste en un manual de funciones unilateral y a largo plazo, Fecode propone que se defina en la negociación.

6.2 Decreto 501 del 2015, el gobierno propone que la Jornada Única sea de 5 horas para pre-escolar, 6 horas para primaria y 7 horas para secundaria, es decir, rebajar 1 hora como está establecido en la propuesta de súbete al bus de la jornada única; Fecode no acepta la propuesta.

6.3 Decreto 915 del 2001, Fecode propone se reconozcan los títulos para quienes se presenten al nuevo grado en el mismo nivel. El gobierno niega los cursos de capacitación como mecanismo alterno para ascender en el escalafón y solo pretende la actualización para efectos del mejoramiento institucional más no para la dignidad del maestro del Decreto ley 1278.

7. SALUD

El Consejo Directivo del FNPSM aprobó los acuerdos 03 y 09 del 2016 que son los que regulan el pliego de condiciones y el manual de contratación, y aprobó que se inicie la adjudicación de los servicios médico asistenciales por licitación pública mediante los principios de la ley 80 de 1993, código de comercio, código civil.

El viacrucis del proceso de contratación viene presentando dilaciones por 10 tutelas interpuestas por los oferentes y ello ha llevado a nuevas prorrogas, luego intervino el Procurador General de la Nación y de nuevo fue suspendida la licitación, y se volvió a dar una nueva prórroga que va del 8 de junio al 30 de septiembre, incluyendo un mes de empalme hasta que no se constituya la firma evaluadora mediante convocatoria pública abierta, Fecode propone además:

- 1- Se asignen 300.000 millones para seguridad y salud en el trabajo por riesgo laboral.
- 2- Se nombre el equipo defensor del usuario del FNPSM
- 3- Definir un manual de calificaciones para el reconocimiento y pago de las pensiones por invalidez.

Finalmente el equipo Fuerza Magisterial los invita a mantener férrea la decisión de continuar en paro hasta lograr una mejor dignidad en el trabajo del maestro y se mejoren las condiciones de infraestructura y bienestar para la comunidad educativa.

FUERZA MAGISTERIAL

Álvaro Vargas Moreno, Jairo Ancizar Mosquera, Nubia Gladys Castrillón, Asdrúbal Aya Barreto, Daniel Ruíz, Hernán Chacón, Martha René Duarte, Carlos Mendoza, Diego Fernando Peña, Armando Rincón, Israel Díaz, Angélica Sánchez, Martha Rodríguez, Marcela Vergara, Chirley Ceballos Valencia, Nixon García, Berna Góngora, Pastora Quiroga, Osvaldo Rojas, Nubia Pavón Rodríguez, Nancy Olaya, Rocío Ibeth Ramírez, María Elena Quintero, Luz Elena Arias, Sandra Liliana Valencia, Rodolfo Sandoval, Oliverio Rodríguez, Gerardo Troncoso, Alberto Gaviria, Delio Rondón, Astrith Velásquez, Edelmira Villarraga, Edelmira Pinzón, Marcela Sandoval, Alexander Corredor, Armando Afanador, Yamile Muñoz, Iber Bustos, Alexander Morales, Yesid Vargas, Alberto Gaviria, Humberto Rodríguez, Samuel Sierra Verano, Carlos Mendoza, Gustavo Torres, Aramis Suárez, Luís Eduardo García, María Teresa Quintero.... Y usted también compañero (a).

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	Página 1 de 3
		Código: GB-P04-F03
		Versión: 02

Los suscritos:

_____	con C.C N°	_____
_____	con C.C N°	_____
_____	con C.C N°	_____
_____	con C.C N°	_____
_____	con C.C N°	_____

Manifiesto (an) la voluntad de:

Autorizar

No Autorizar Motivo: _____

La consulta en físico y la virtualización de **mi OBRA**, con el fin de incluirlo en el repositorio institucional de la Universidad del Tolima. Esta autorización se hace sin ánimo de lucro, con fines académicos y no implica una cesión de derechos patrimoniales de autor.

Manifestamos que se trata de una OBRA original y como de la autoría de LA OBRA y en relación a la misma, declara que la UNIVERSIDAD DEL TOLIMA, se encuentra, en todo caso, libre de todo tipo de responsabilidad, sea civil, administrativa o penal (incluido el reclamo por plagio).

Por su parte la UNIVERSIDAD DEL TOLIMA se compromete a imponer las medidas necesarias que garanticen la conservación y custodia de la obra tanto en espacios físico como virtual, ajustándose para dicho fin a las normas fijadas en el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad, en la Ley 23 de 1982 y demás normas concordantes.

La publicación de:

Trabajo de grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Artículo	<input type="checkbox"/>	Proyecto de Investigación	<input type="checkbox"/>
Libro	<input type="checkbox"/>	Parte de libro	<input type="checkbox"/>	Documento de conferencia	<input type="checkbox"/>
Patente	<input type="checkbox"/>	Informe técnico	<input type="checkbox"/>		
Otro: (fotografía, mapa, radiografía, película, video, entre otros)					<input type="checkbox"/>

Fecha Versión 02: 04-11-2016

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	Página 2 de 3
		Código: GB-P04-F03
		Versión: 02

Producto de la actividad académica/científica/cultural en la Universidad del Tolima, para que con fines académicos e investigativos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad del Tolima. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia suscribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca Rafael Parga Cortes de la Universidad del Tolima.

De conformidad con lo establecido en la Ley 23 de 1982 en los artículos 30 “...**Derechos Morales. El autor tendrá sobre su obra un derecho perpetuo, inalienable e irrenunciable**” y 37 “...**Es lícita la reproducción por cualquier medio, de una obra literaria o científica, ordenada u obtenida por el interesado en un solo ejemplar para su uso privado y sin fines de lucro**”. El artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “**los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores**” y en su artículo 61 de la Constitución Política de Colombia.

- Identificación del documento:

EL CONCEPTO DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DESDE LA NORMATIVIDAD

Título completo: Trabajo de grado presentado para optar al título de:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

- Proyecto de Investigación correspondiente al Programa (No diligenciar si es opción de grado “Trabajo de Grado”):

- Informe Técnico correspondiente al Programa (No diligenciar si es opción de grado “Trabajo de Grado”):

- Artículo publicado en revista:

- Capítulo publicado en libro:

- Conferencia a la que se presentó:

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	Página 3 de 3
		Código: GB-P04-F03
		Versión: 02

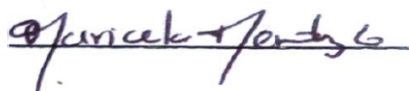
Quienes a continuación autentican con su firma la autorización para la digitalización e inclusión en el repositorio digital de la Universidad del Tolima, el:

Día: 10 Mes: Agosto Año: 2017

Autores:

Firma

Nombre: MARICELA MENDEZ GARCIA



C.C. 65.770.521

Nombre: _____

C.C. _____

Nombre: _____

C.C. _____

Nombre: _____

C.C. _____

El autor y/o autores certifican que conocen las derivadas jurídicas que se generan en aplicación de los principios del derecho de autor.

Fecha Versión 02: 04-11-2016