

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN EDUCATIVA

UNA MIRADA CRÍTICA AL OFICIO DEL EDUCADOR EN BOGOTÁ
Vivencias decisivas: de lo caótico a la realidad

PRESENTADO POR: JEANNETTE LOZANO BALLESTEROS

TUTORA: AURA ISABEL MORA

Bogotá D.C, Colombia

Diciembre 2013

CONTENIDO

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	4
RESUMEN Y PALABRAS CLAVES.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CONTEXTO.....	6
ANTECEDENTES.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
OBJETIVOS.....	10
✓ OBJETIVO GENERAL	
✓ OBJETIVO ESPECÍFICO	
MARCO TEÓRICO.....	15
METODOLOGÍA.....	18

SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	19
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	21
APORTE A LA PRÁCTICA.....	22
CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS, WEBGRAFÍA.....	25
ANEXOS	
ARTÍCULO.....	27
✓ Prácticas políticas que atraviesan la subjetividad del maestro	32
✓ Cartografía de las singularidades del educador del distrito en Bogotá	51
✓ Prácticas pedagógicas de los educadores del distrito en Bogotá.	63
ENTREVISTAS.....	81
✓ Docente Luz Edith Pérez:.....	84
✓ Docente Gloria Asceneth Lancheros Villamil.....	86
✓ Docente Nuvia Leonor Lancheros Villamil.....	89
✓ Docente Wilson Emilio Morales.....	92
✓ Docente Ivonne Liliana Useche.....	96

TÍTULO

Caracterización del docente de Instituciones públicas en Bogotá para identificar las situaciones que los maestros atraviesan en sus prácticas pedagógicas para generar propuestas pedagógicas novedosas que permitan el reencuentro de la Pasión educativa en el docente.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

Esta investigación se plasma en un Artículo que hace un análisis crítico sobre el malestar docente que afecta a los educadores de colegios públicos de la ciudad de Bogotá por la implementación de políticas públicas educativas que determinan y afectan las prácticas políticas y pedagógicas del quehacer del educador con la identificación de las condiciones y las situaciones significativas y preocupantes a nivel social, económico y cultural, que inciden en la pérdida de pasión y que atraviesan la subjetividad del educador y sus prácticas pedagógicas; evidenciadas en tres fases análisis de prácticas políticas, la cartografía de las singularidades de los educadores del sector público y las prácticas pedagógicas de los educadores actuales. La metodología que utiliza es el análisis de documentos y empírica con análisis documental y la realización de entrevistas a educadores del sector público de Bogotá.

PALABRAS CLAVES

Malestar docente, prácticas políticas, prácticas pedagógicas, subjetividad del educador, pérdida de pasión, decreto 1278, decreto 2277, y caracterización de docentes.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo delinea un análisis crítico acerca del malestar docente que sufren los profesores de la ciudad de Bogotá a través de las prácticas políticas y pedagógicas del quehacer del educador en los colegios distritales de Bogotá. La pregunta a la que se aproxima este trabajo está orientada a la identificación de cuál es la condición del maestro frente a las prácticas políticas y pedagógicas que atraviesan su subjetividad.

Para el desarrollo de este estudio se propuso el objetivo de elaborar una caracterización de las situaciones que inciden en la subjetividad del docente, identificando con claridad los lineamientos de la política pública del Ministerio de Educación Nacional de Colombia y los estudios de caracterización de docentes del sector público por parte de la Secretaría Distrital de Educación.

Caracterización del docente de instituciones públicas en Bogotá para identificar las situaciones que los maestros atraviesan en sus prácticas pedagógicas, a fin de generar propuestas pedagógicas novedosas que permitan el reencuentro de la pasión educativa en el docente. La hipótesis de este trabajo es que la pérdida de pasión de los maestros de instituciones públicas de Bogotá proviene de la aplicación de políticas educativas restrictivas, regulativas y exacerbadas, que afectan la calidad de los procesos pedagógicos. Además, contribuye a la pérdida de pasión del maestro la puesta en acción del Nuevo Estatuto Docente 1278 de 2002, con vigencia a partir de 2006, que causa desigualdad laboral entre los antiguos y nuevos docentes del Distrito.

Por tanto, la realidad que vive el docente al interior de las instituciones va más allá de la consecución del currículo, siendo afectada por la desigualdad y diversidad de condiciones sociales, culturales, políticas y económicas determinadas por el territorio que habita; con el propósito de lograr la resignificación a partir de su subjetividad y de los saberes teóricos y prácticos que interpelan la prácticas pedagógica.

CONTEXTO

Los sujetos apreciados en este estudio son los educadores de colegios públicos de Bogotá clasificados en dos grupos, de acuerdo a las reglamentación que rige la profesión docente, el decreto 1278 de 2002 y el decreto 2277 de 1979, correspondientes a dos momentos históricos diferentes, de transformaciones humanas, políticas, sociales, culturales y económicas, además los educadores orientan los procesos pedagógicos por los decretos de evaluación 230 de 2005 y el vigente 1290 de 2009.

Por una parte, los aspectos de la caracterización del educador de instituciones públicas en Bogotá que se tiene en cuenta para analizar son: el lugar de nacimiento, el género, la edad, su núcleo familiar, la vivienda, a nivel personal y profesional el tipo de formación académica que tiene, la apropiación de las Tic, el dominio del inglés, la participación en la globalización desde su quehacer, además la cantidad de cursos de estudiantes a su cargo en el espacio de sus

prácticas pedagógicas, quienes deben evaluarlos, la reflexión en torno a aspectos decisivos determinantes en su quehacer y de su imagen ante la sociedad.

Por otra parte, los docentes participantes en las entrevistas, de cada uno de los decretos, pertenecen a colegios de la localidad de Engativá y de Kennedy. Para la comprensión de sus prácticas pedagógicas se delinea a través de los trazos de la dimensión política, la evaluación, las transformaciones del modelo educativo, el diálogo de saberes, relaciones de poder, relaciones de poder desde las tecnologías, educación en redes, regulaciones del modelo, capitales económicos desde la estabilidad económica y salario, además la educación siendo una comunidad femenina y la brecha generacional.

ANTECEDENTES

La educación pública en Colombia y Bogotá de finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI ha estado marcada por cambios y transformaciones en las políticas educativas que cada uno de los gobiernos de turno nacional y local ha definido en los planteamientos de la oferta educativa para los sectores menos favorecidos; estas políticas han tenido profundos efectos en la sociedad e impacto en la labor docente.

El maestro colombiano ha estado en constante lucha por la exigencia de sus derechos como profesional, el reconocimiento de su labor y el mejoramiento de la calidad de la

educación, en oposición al poder del control y dominio del imperio de la clase dirigente política, que estructura e impone las rutas de acción para la población. Por una parte, el fortalecimiento de Fecode, con su movimiento pedagógico, tuvo un importante logro para la reivindicación social del papel del maestro colombiano y el papel de la escuela, siendo partícipe en la negociación de los intereses del Magisterio concernientes a la estabilidad laboral y el régimen de carrera, logrando la consolidación del Documento del Decreto 2277 de 1979, y posteriormente reiteró su poder aportando propuestas que se plasmaron en la Ley General de Educación de 1994.

Actualmente, las políticas educativas son trazadas por profesionales que buscan intereses económicos con la perpetuación del modelo capitalista en una democracia representativa que sin duda dilata los acuerdos establecidos por el Estado en asuntos de aumento salarial, situación que desestabiliza el desarrollo integral del docente causando desilusión e insatisfacción en la profesión, impacta en su desempeño, por la baja valoración de su dedicación y compromiso, que no son compensados y tampoco se le permite tener calidad de vida.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El papel del docente en la sociedad, ha sido de gran importancia, en muchos lugares el profesor era quien opinaba sobre los problemas de la comunidad, era muy tenido en cuenta para la resolución de conflictos, hoy el docente sigue siendo fuente de sabiduría pero en las últimas décadas ha perdido su prestigio, su valor en la transformación de la sociedad.

La hipótesis de este trabajo es que la pérdida de pasión de los maestros de Instituciones públicas de Bogotá, proviene por una parte de la aplicación de políticas educativas restrictivas, regulativas y exacerbadas, que afectan la calidad de los procesos pedagógicos y por otra parte, contribuye en la pérdida de pasión del maestro la puesta en acción de un Nuevo Estatuto Docente 1278 vigente desde 2002 que causa desigual laboral entre los antiguos y nuevos docentes del Distrito.

Por consiguiente, el incumplimiento de los acuerdos establecidos por el estado con los aumentos salariales, situación que desestabiliza el desarrollo integral del docente causando desilusión e insatisfacción en la profesión, sin duda alguna impacta en su desempeño la valoración a su dedicación y compromiso la cual no es compensada y tampoco le permite tener calidad de vida. A lo anterior se suma, otra hecho desmotivante, la cantidad de estudiantes en cada salón con diversas necesidades, variadas y múltiples subjetividades que interactúan se interrelacionan y están en interlocución, lo cual conlleva a la manifestación de inseguridad por la precariedad de cultura familiar entretejida, causando agotamiento mental y físico al docente.

Aún más, La experiencia de los docentes juega un papel importante en el conocimiento de las dinámicas institucionales y un sinnúmero de prácticas significativas, sin embargo, la costumbre caracteriza a las prácticas pedagógicas por la cantidad de tiempo en que vienen realizando la misma actividad en el mismo grado y asignatura. Lo anterior, se complementa con la limitada capacitación y actualización de los docentes, que no responden a las exigencias del cumplimiento de las funciones de la escuela del siglo XXI en cabeza del docente, quien imprime su identidad y subjetividad, ser ontológico, haciendo posible la validación de la teoría educativa, la construcción de la didáctica y la incorporación de la ciencia y la tecnología a las prácticas

pedagógicas, repitiendo prácticas que no corresponden al devenir y exigencias formativas actuales.

A su vez, El manejo del poder del maestro en una estructura vertical autoritaria, dominante y avasalladora que imposibilita el diálogo, la participación e integrar otras forma de ver el mundo, situación que conlleva una inadecuada comunicación en el trabajo en equipo entre pares y con los estudiantes siendo evidente discursos incoherentes, contenidos desarticulados que repercuten en la desarticulación de los procesos formativos integrales de los estudiantes, a la que se vincula, no obstante, la indiferencia frente a nuevos escenarios de aprendizaje y socialización en los cuales se reprime a los estudiantes de vivencias y experiencias contextualizadas.

Por tanto, la realidad que vive el docente al interior de los salones de clases, va más allá de la consecución del currículo, siendo afectada por la desigualdad y diversidad de condiciones sociales, culturales, políticas y económicas determinadas por el territorio que habita; se suma, las dotaciones de herramientas tecnológicas y materiales didácticos acumulados, desvalorizados por desconocimiento o por no asumir responsabilidad, por daño y maltrato a los bienes públicos, poco dominio de la tecnología o poca disponibilidad de los recursos pertinentes en los colegios. En este sentido, es imperativa la resignificación del quehacer pedagógico a partir de la subjetividad del maestro en el reconocimiento de las actitudes, emociones y valores que interpelan la práctica pedagógica en la dialéctica sustentada a través de saberes teóricos y saberes prácticos concretada en los procesos de enseñanza-aprendizaje. De modo que, las situaciones planteadas me llevan a formular esta pregunta:

¿Cuál es la condición del maestro frente a las prácticas políticas y pedagógicas que atraviesan su subjetividad?

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Elaborar la caracterización de las situaciones que inciden en la subjetividad del docente de Instituciones Públicas de Bogotá que atraviesan sus prácticas pedagógicas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Analizar los estudios realizados por las entidades pertinentes sobre maestros en Colombia o en Bogotá y las políticas educativas.
- ✓ Identificar las situaciones sociales y culturales de las motivaciones de los maestros de centros educativos públicos que atraviesan sus prácticas pedagógicas.

JUSTIFICACIÓN

La comunicación en este proyecto es evidente a través de la realidad educativa que representa, en el marco de las políticas educativas que determinan las condiciones y las situaciones que atraviesan en sus prácticas políticas y pedagógicas y en su subjetividad los educadores, para lograr el acercamiento con esta realidad se dispone de documentos con los cuales se establece una relación interactiva entre el texto de las políticas públicas educativas y el documento de caracterización del docente del sector público de Bogotá con al contexto del educador, este proceso se logra a partir de la lectura de los documentos físicos y humanos que contienen información lineal, multilineal, secuencial, dinámica que se conjuga con la escritura

que posibilita la reflexión, el análisis y la argumentación; los cuales aportan información y conocimientos que se constituyen en saberes desde los dos puntos haciendo posible el dialogo y la participación con educadores en un proceso bilateral que de forma racional, lógica y crítica enuncia las justificaciones en forma directa que afectan a la subjetividad del educador del sector público de Bogotá.

Las formas efectivas de comunicación se visibilizan a través de la reflexión y critica continua que realizo en la cual comunico sentidos y significaciones de la realidad personal, académica, profesional en relación con el entorno manifestando las diferentes situaciones que causan malestar el educador del sector público como las políticas educativas regulativas y la puesta en acción de dos decretos en un contexto educativo. Además, otro hecho enriquece y configura este proceso la lectura y el análisis de los textos de los educadores que representan sus mundos, vivencias, preocupaciones compartiendo subjetividades y la afectación en sus prácticas pedagógicas el sometimiento a políticas educativas restrictivas que le impiden tomar decisiones que se ajusten a las condiciones del contexto humano, social, económico y cultural.

La herramienta que posibilita la comunicación en este proyecto se potencializa a través del lenguaje simbólico que recrea la realidad, siendo matrices culturales contenidas en cada uno de los dos decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 que reglamentan y orientan los Imaginarios de educadores que se han construido en diferentes contextos y conviven en el mismo territorio, generando malestar. Además, este conjunto de signos, vivencias, actitudes, valores permiten dilucidar el problema que surge del cuestionamiento sobre la dominación por parte del sistema y

del sometimiento a ideologías en el oficio docente que llevan a la pérdida de la pasión, esto se traduce a través de un discurso coherente en el que subyace el sentido y la significación de los saberes teóricos y prácticos pedagógicos apropiados en la interacción e interrelación con otros en procesos formativos a nivel personal, intelectual y laboral que perfilan la subjetividad.

Para mayor claridad, las matrices culturales contienen los patrones o moldes lógicos que tienen dos connotaciones: una de generatividad o productividad de la distribución matricial en el sentido de replicar hasta el infinito series, para este caso el imaginario de educador que construye el texto, de manera que son formas que puedan ser idénticos pero también variantes de una misma estructura y la otra de materialidad que le aporta el carácter sensible, corpóreo, emocional y vivido refiriéndose a modos de sentir, hacer y expresar, de lo que está hecho la interacción social cotidiana según Jesús Martín Barbero.

Por otra parte, la mediación de la maravilla del lenguaje con la doble condición de tener un valor subjetivo y un valor social según Halliday posibilita el proceso de la comunicación con los interlocutores o intersubjetividades, profesores, pares, padres. Por un lado, el valor subjetivo permite construir y afirmar su identidad en el encuentro con otros, hace referencia a que los textos leídos y analizados de las políticas educativas que orientan el oficio docente y los decretos que orientan la evaluación de los estudiantes encarnan sujetos por los que atraviesan estos saberes conociendo la realidad natural social-cultural para construirla y transformarla y por otro, el valor social que enriquece el desempeño del sujeto, “le permite establecer y mantener las relaciones sociales con sus semejantes, esto es, le posibilita compartir expectativas, deseos, creencias

valores, conocimientos y, así, construir espacios conjuntos para su difusión y permanente transformación”. (Dimaté y Santiago, 2006, p 19) siendo evidente a través del encuentro con el cúmulo de experiencias de los educadores entrevistados y al ser contrastados con los textos analizados. Atendiendo a la doble condición del lenguaje, se enfatiza, el reconocimiento de sí y del otro(s) en el fortalecimiento y enriquecimiento de sus dimensiones y el papel transformador que juegan los diferentes actores para evidenciar las situaciones preocupantes que inciden y atraviesan la subjetividad del educador y sus prácticas pedagógicas.

La utilización de los medios de comunicación y la tecnología constituyen mecanismos que permiten la interacción y nos acercan a las realidades de los interlocutores por medios directos e indirectos, evidencian las posibilidades y oportunidades de descubrir y crear contenidos que permiten el encuentro de subjetividades, además facilitan la interacción con otros intercambiando ideas por ende se da la apropiación de saberes que rompen con los esquemas de linealidad haciendo posible la conexión con otras mentes y otros cuerpos, de apertura a diferentes conocimientos sin organización espacial y temporal con un despliegue de aprendizajes para la plena expresión de subjetividades, de modo que favorece la creación colectiva, la socialización, el liderazgo, trabajo en equipo, respeto por la diferencia y creatividad en la toma de decisiones. En el desarrollo de mi proyecto los documentos físicos y electrónicos analizados entorno a las políticas educativas acercan a la realidad educativa, al igual que las vivencias que comparten los educadores entrevistados utilizando el audio del celular, la cámara y el texto escrito físico y digital correo configuran sentidos de apropiación y convivencia para posibilitar las mediaciones que permean la expresión de las subjetividades de los educadores.

MARCO TEÓRICO

En Colombia, en el desarrollo de las políticas públicas en educación, los dos últimos decretos que establecen las normas de regulación del oficio docente en los niveles de preescolar, primaria y secundaria, son el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002; la distancia en el tiempo entre uno y otro es de 23 años, y los cambios que contienen también son bastante significativos.

Los dos decretos ilustran las transformaciones que rigen a los docentes del sector público. A partir de los títulos que nombra a cada uno, se presentan notables diferencias. En el Decreto 2277, correspondiente a los Docentes antiguos, en su título “Estatuto Docente”, prevalece el carácter de la formación pedagógica del docente con la denotación de Educadores(as), lo cual significa que su formación está orientada exclusivamente a la enseñanza, bien sea como pedagogo(a), normalista o licenciado(a), con la inscripción en el escalafón; en el Decreto 1278, su título es “Estatuto de Profesionalización Docente” (2002, Documento Decreto 1278, p. 7), en el que se evidencia el valor económico que le otorga la profesión, por la exigencia de la formación permanente del docente, con la denominación “Profesionales de la Educación” (art. 3, p. 9), donde se incluyen profesionales de otras áreas. Lo anterior muestra los cambios sustanciales en la no exclusividad del rol del docente, no sólo para quienes tengan dominios pedagógicos, sino que cabe la posibilidad de que con la integración de profesionales expertos en otras áreas se enriquezcan los procesos y las prácticas por el dominio específico generando interdisciplinariedad entre los saberes.

Después de veintitrés años de existencia del Decreto 2277 surge el Decreto 1278 de 2002, en el que, si bien se mantiene el régimen especial en salud, también se evidencia en su operatividad que, a partir del 1° de enero de 2014, empieza a funcionar el régimen de Ley 100 en pensiones, lo que significa que los docentes del Decreto 1278 perderán los beneficios que tenían en materia pensional, es decir, adquieren este derecho con 57 años de edad hombres y mujeres, la pensión empieza con el 65%, con el promedio de los últimos 10 años, y con 1.300 semanas, a las que se le suma 25 semanas cada año, hecho que afecta sus ingresos económicos y la tranquilidad de verse protegidos ellos y sus familiares en el futuro.

Las transformaciones que visibiliza el decreto 1278 señala la cualificación de los docentes, como un factor determinante en el posicionamiento de la carrera docente y su permanencia en el oficio, sin tener en cuenta la integridad del docente en el ejercicio, enfocado en el cumplimiento a cabalidad de la labor con estándares de calidad. Para lograr el recorrido en la carrera docente requiere seguimiento mediante instrumentos variados de evaluación desde el desempeño pedagógico del educador en el periodo de prueba, luego demostrar buen desempeño anualmente, actualización y capacitación continua en postgrados lo que permitirá presentar la prueba de competencias que debe ser aprobada con más del 80%. y así alcanzar el aumento de acuerdo a los tres grados y los cuatro niveles que tiene.

Además, El nuevo decreto explicita en todo un capítulo la atención a la evaluación, que se concreta en el seguimiento continuo a los docentes o directivos docentes, siendo un mecanismo de tensión o empuje que propicia y asegura la labor del docente en el

dominio de los conocimientos, la aplicación de las mejores prácticas, la utilización de los recursos didácticos, la motivación y el control de los estudiantes, lo mismo que el crecimiento profesional y personal constante, lo que indica que el sistema educativo logra coherencia haciendo controles en los procesos pedagógicos por medio de la utilización de instrumentos de evaluación como recolección de evidencias documentales o testimoniales, siendo atenuantes para alcanzar el aumento salarial menoscabando su desarrollo integral. En este sentido, los educadores de cada uno de los decretos es regulado en el cumplimiento de la labor docente por los deberes, prohibiciones y abandono del cargo en las que se contraponen la autonomía y la heteronomía, la libertad de expresión, actuar pedagógicamente y el control y seguimiento a las actuaciones y los procesos pedagógicos.

A los decretos anteriores, se complementa la caracterización de los docentes del sector público de Bogotá basados en los siguientes matices y porcentajes: El profesor trabajador de las instituciones educativas del sector público de la ciudad de Bogotá se caracteriza por haber nacido en el ámbito urbano, que corresponde a un “85,8%”, y un “12,1 %” rural (Londoño y Sáenz, 2009, p. 55,), los nacidos en el sector urbano, el “52%” nace en Bogotá, el “15,8%” en municipios de Cundinamarca, y un “16,9%” de Boyacá, Tolima y Santander”, El género que domina la profesión es el de las mujeres, con un 71,66% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 56), y el género masculino cuenta con un “28,34%”, con mayor número de mujeres en preescolar y primaria; un alto porcentaje de docentes mayores de 41 años, que corresponde al 67,7% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 57). Cabe aclarar que de 41 a 50 años el porcentaje es de “33,9”, y de 51 a 65 años, de “33,8%”, y un “24%” de 31 a 40 años; Se suma a lo anterior, la responsabilidad que ejerce siendo cabezas de hogar, con un 58,0% (Londoño y Sáenz, 2009, p.

60) de docentes que están a cargo de la administración del hogar en comparación con un “32%” que no lo son; otro matiz que influye es el estado civil, con un “45,4%” de docentes casados, “26,8%” de solteros y un “15,1%” de docentes en unión libre; la formación de los hijos de los educadores, siendo el “40%” (Londoño y Sáenz, 2009, p. 62) jóvenes que estudian en colegios y universidades privadas, y un “17%” en instituciones públicas; los ingresos salariales para la adquisición de vivienda corresponde al 39,9% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 63) que tienen y el “26,5%” la están pagando, ubicada en estrato 2 y 3, con un porcentaje bastante alto del (69,7): a su vez el perfil académico de los docentes, con un porcentaje alto de docentes (44) (Londoño y Sáenz, 2009, p. 73), que cuentan con más de 19 años de experiencia, y sólo un “14,4%” con menos de 6 años, finalmente, en relación con la evaluación, los docentes prefieren la autoevaluación, con un porcentaje de 58 (Londoño y Sáenz, 2009, p. 100), y un “40%”.

METODOLOGIA

La metodología utilizada para la concreción de este Artículo, tiene dos caminos, uno de análisis de documentos y el otro empírico. En el primero se construye la categoría malestar docente, que permite el análisis de la experiencia de algunos profesores y el segundo se obtiene a través del análisis documental y de entrevistas a actores participantes, en este caso, de profesores. Los documentos fuente de estudio corresponden a las políticas educativas contempladas en los decretos 1278, 1278, 230, 1290 y ley 100 y la caracterización de los educadores del sector público de Bogotá con la recolección de información por medio de entrevistas, realizadas a profesores de colegios públicos de Bogotá sobre su percepción en las prácticas pedagógicas y políticas.

Teniendo en cuenta, las categorías establecidas en los documentos analizados se confrontaron la información registrada de las entrevistas de los educadores con estas categorías, determinando las condiciones que inciden en la subjetividad de los educadores.

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

Primero, empecé a indagar los documentos de las políticas precisando en los dos decretos 2277 y 1278 de reglamentación del oficio docente al igual que los relacionados con la caracterización de los docentes del sector público de Bogotá, realice los respectivos análisis por cada documento; para el análisis comparativo de los dos decretos se determinaron seis categorías: salud, formación profesional, la carrera docente, evaluación, ingresos salariales y las regulaciones; y para el documento de caracterización se analizaron los siguientes aspectos como procedencia del educador, género en la profesión, edad, composición familiar del educador, vivienda, ingresos salariales, experiencia, perfil académico, el dominio de Inglés, apropiación de las tic, formación académica, movilidad o estabilidad del docente, la práctica pedagógica, la evaluación, dimensiones del ser humano, fines de la educación e imagen. Posterior diseñé el formato de la entrevista con seis preguntas, las cuales aparecen a continuación:

Nombre Completo, área en la que enseña, tiempo de experiencia en la docencia en colegio público, el estatuto docente al que pertenece, nombre del colegio donde labora y la localidad en la que está ubicada el colegio.

Responda cada una de las siguientes preguntas:

- ¿Ha tenido pasión en este oficio, la tuvo o la tiene? Qué es lo que más le apasiona de ser profesor o profesora? ¿Por qué escogió esta actividad laboral?
- ¿Qué fortalezas y debilidades tiene el Estatuto Docente Decreto 2277 y el Estatuto de Profesionalización Docente Decreto 1278? ¿Cuál considera usted que es el mejor?
- ¿Qué situaciones le causan estrés, angustia y desestabilización en este oficio?
- Describa los beneficios laborales, profesionales, económicos, culturales, personales que le ha proporcionado el oficio de la docencia.
- ¿Qué situaciones de su vida han afectado su desempeño laboral? Emocional, salario, hijos, familia, procesos de separación, salud, etc.
- Narre una anécdota significativa de su quehacer pedagógico que le haya transformado su vida.

Apliqué este formato en la realización de las entrevistas a seis docentes de diferentes instituciones educativas del sector público de Bogotá presencial: Luz Edith Peña del Colegio Justo Víctor Charry, Nuvia Leonor Lancheros Villamil del Colegio Carlos Arango Vélez y Gloria Asceneth Lancheros Villamil, Wilson Morales e Ivonne Useche del Colegio General Santander el día 23 de noviembre de 2013, las cuales transcribí siendo anexos. Posterior analicé el contenido de la información expresada en cada una de las entrevistas relacionándola con las categorías definidas de los dos decretos, los aspectos de caracterización mencionados estableciendo las siguientes categorías: la dimensión política, la evaluación, las transformaciones del modelo educativo, el diálogo de saberes, relaciones de poder, relaciones de poder desde las tecnologías,

educación en redes, regulaciones del modelo, capitales económicos desde la estabilidad económica y salario, además la educación siendo una comunidad femenina y la brecha generacional; determinando en el contenido de las entrevistas información que pertenecía a cada una de estas categorías evidenciando las situaciones que atraviesan los docentes en sus prácticas pedagógicas y que afectan su subjetividad generando malestar docente en el sector educativo público.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los documentos de políticas educativas, caracterización de educadores del sector público de Bogotá y el contenido de las entrevistas analizados críticamente fueron textos prolijos en evidenciar el malestar del docente, siendo posible a través de cada una de las categorías precisadas en los dos decretos 1278 y 2277 destacar la desigualdad laboral y profesional latente en las diferencias significativas en el servicio de la salud, procesos de contratación, carrera docente, salarios y regulaciones conductistas manifiestas para los educadores del decreto 1278.. Sumado a lo anterior la caracterización del educador contribuyó a delinear los rasgos descriptivos de los educadores del sector público de Bogotá contextualizados con ventajas y desventajas que favorecen o limitan la integralidad del docente en su desempeño; a su vez las entrevistas realizadas a cada uno de los docentes confirma la incidencia de las políticas públicas que afectan su subjetividad y sus prácticas pedagógicas limitando el mejoramiento de las condiciones personales, sociales, económicas, políticas, y culturales que atraviesan la subjetividad.

APORTE A LA PRÁCTICA

Este aporte investigativo delineado en un artículo es una herramienta de reflexión en el problema de las situaciones que ocasionan el malestar docente, con el propósito de promover el debate entre los educadores sobre la incidencia de las políticas públicas en las prácticas pedagógicas en el espacio en las instituciones educativas del sector público de Bogotá y Nacional.

Además, para los docentes que quieren pertenecer al sector público es una guía que orienta el quehacer pedagógico entorno a sus prácticas políticas y prácticas pedagógicas; ilustradora de las condiciones laborales y profesionales que afectan la subjetividad del maestro en sus aspectos personales, sociales, económicos, culturales y políticos.

CONCLUSIONES

Este análisis condensado en un Artículo permea el reconocimiento de las prácticas políticas y pedagógicas en el oficio docente por medio del análisis de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, decretos de evaluación 230 y 1290 y la ley 100 complementado con el documento de caracterización de docentes del sector público de Bogotá que revela el malestar docente que afecta a los docentes de los dos decretos 1278 y 2277.

En el primer capítulo se concluye que las seis categorías identificadas a través del análisis comparativo de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 revelan aspectos legales que orientan el oficio de la docencia, que surgen en los contextos socioeconómico y político, plasmados en la intencionalidad del contenido de los decretos, que reconocen los beneficios y las amenazas que cada uno presenta para el oficio docente.

En el segundo capítulo, cada uno de los aspectos que se ha tenido en cuenta para la caracterización del educador de instituciones públicas en Bogotá desde el contexto que habita, dan cuenta de los trazos y matices que contribuyen a entretejer y configurar los imaginarios de educadores que habitan y subyacen en la memoria de sus espectadores y en el espacio de interacción de subjetividades que reconocen el ejercicio de sus deberes y derechos.

Por tanto, el tercer capítulo revela la insatisfacción, contradicción, desencuentro, el sometimiento que causan las políticas educativas en sus prácticas pedagógicas interpelando su subjetividad, sin embargo, el educador continúa con su pasión, el interés y gusto por el encuentro con el otro, con el deseo de que su práctica pedagógica sea un viaje impredecible, emocionante llevando de la mano para descubrir el camino que resuelva las inquietudes, problemas, interrogantes enfatizando que los aprendizajes penetran por los sentidos y cautivan la atención; en este mismo sentido la construcción del sujeto se basa en las nuevas experiencias, en este contexto reviven los protagonistas y actores siendo un potencial humano que impide que lo monótono, aburrido y mecánico opaque la creatividad y por el contrario se compartan deseos, afectos y sentimientos que estrechan y conectan subjetividades en relaciones interpersonales participativas, significativas, horizontales y dialógicas.

REFERENCIAS

Dimaté, C y Santiago, A. W. (2006) Formar en lenguaje: caminos para la interlocución. En: Estándares básicos de competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Foucault, M. (1976) Vigilar y castigar. Siglo veintiuno editores Argentina s.a.

Freire, P. (1972) Pedagogía del oprimido. Buenos Aires.

León de Leal, M. (2009) Poder y empoderamiento de las mujeres.

Londoño, R. y Sáenz, J. (2010): Caracterización de Docentes del sector público de Bogotá 2009. Centro de Estudios Sociales CES de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia.

WEBGRAFÍA

Documento Ley 100 de 1993 consultado en el mes de noviembre y recopilado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

Documento Decreto 230 de 2005 consultado en el mes de noviembre y recopilado de <http://legislacion230-1290.blogspot.com/>

Documento Decreto 1290 consultado en el mes de noviembre y recopilado de http://www.mineduacion.gov.co/.../articles-187765_archivo_pdf_decreto_1290

Documento Decreto 1278 consultado en el mes de octubre y noviembre y recopilado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Documento Decreto 2277 consultado en el mes de octubre y noviembre y recopilado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf

Documento Régimen especial en salud (2005) consultado en el mes de noviembre y recopilado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-190216_archivo_pdf_salud.pdf
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85247_archivo_pdf.pdf

Kaplún, Mario (1998) Una pedagogía de la comunicación. Disponible en <http://www.scribd.com/doc/6881539/Mario-Kaplun-Una-Pedagogia-de-la-comunicacion>

ARTÍCULO

UNA MIRADA CRÍTICA AL OFICIO DEL EDUCADOR EN BOGOTÁ

Vivencias decisivas: de lo caótico a la realidad

Jeannette Lozano Ballesteros¹

Este trabajo delinea un análisis crítico acerca del malestar docente que sufren los profesores de la ciudad de Bogotá a través de las prácticas políticas y pedagógicas del quehacer del educador en los colegios distritales de Bogotá. La pregunta a la que se aproxima este trabajo está orientada a la identificación de cuál es la condición del maestro frente a las prácticas políticas y pedagógicas que atraviesan su subjetividad.

Para el desarrollo de este estudio se propuso el objetivo de elaborar una caracterización de las situaciones que inciden en la subjetividad del docente, identificando con claridad los lineamientos de la política pública del Ministerio de Educación Nacional de Colombia² y los estudios de caracterización de docentes del sector público por parte de la Secretaría Distrital de Educación.

¹ ¹ Licenciada en Lenguas Modernas de la Universidad Francisco José de Caldas, con un diplomado en Dirección de Empresas Solidarias de la Universidad Javeriana. Docente que inició su recorrido en este oficio desde 1993, ha orientado procesos pedagógicos en la enseñanza de inglés en colegios privados y públicos, instituciones de educación superior tecnológica, y ha hecho asesorías individuales en la ciudad de Bogotá. Actualmente lleva a cabo el oficio de la pedagogía en el Colegio General Santander de la localidad 10 y realiza la especialización Comunicación Educativa en la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

² Se hizo el análisis de los decretos 2277 de 1979 del Estatuto Docente y del 1278 de 2002 de Profesionalización de la carrera docente que contemplan los lineamientos del oficio docente en el ámbito nacional.

Caracterización del docente de instituciones públicas en Bogotá para identificar las situaciones que los maestros atraviesan en sus prácticas pedagógicas, a fin de generar propuestas pedagógicas novedosas que permitan el reencuentro de la pasión educativa en el docente. La hipótesis de este trabajo es que la pérdida de pasión de los maestros de instituciones públicas de Bogotá proviene de la aplicación de políticas educativas restrictivas, regulativas y exacerbadas, que afectan la calidad de los procesos pedagógicos. Además, contribuye a la pérdida de pasión del maestro la puesta en acción del Nuevo Estatuto Docente 1278 de 2002, con vigencia a partir de 2006, que causa desigualdad laboral entre los antiguos y nuevos docentes del Distrito.

La metodología utilizada tuvo dos caminos, uno de análisis de documentos y el otro empírico. En el primero se construyó la categoría malestar docente, que permitiera el análisis de la experiencia de algunos profesores, el segundo se recogió a través del análisis documental y de entrevistas a actores participantes, en este caso, de profesores.

El educador en el contexto contemporáneo

El docente actual enfrenta el reto de potencializar las destrezas, las actitudes y los saberes de las singularidades de los estudiantes desde sus intereses y necesidades, en el contexto globalizado, con las herramientas tecnológicas, y de ser mediador y facilitador en los procesos, diferente del educador del paradigma tradicional depositario de conocimientos para alumnos homogéneos con interacción entre los actores del proceso unidireccional y vertical.

El papel del docente en la sociedad ha sido de gran importancia; en muchos lugares el profesor era quien opinaba sobre los problemas de la comunidad, era muy tenido en cuenta para la resolución de conflictos; hoy, el docente sigue siendo fuente de sabiduría, pero en las últimas décadas ha perdido su prestigio y valor en la transformación de la sociedad.

La educación pública en Colombia y Bogotá de finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI ha estado marcada por cambios y transformaciones en las políticas educativas que cada uno de los gobiernos de turno nacional y local ha definido en los planteamientos de la oferta educativa para los sectores menos favorecidos; estas políticas han tenido profundos efectos en la sociedad e impacto en la labor docente.

El maestro colombiano ha estado en constante lucha por la exigencia de sus derechos como profesional, el reconocimiento de su labor y el mejoramiento de la calidad de la educación, en oposición al poder del control y dominio del imperio de la clase dirigente política, que estructura e impone las rutas de acción para la población. Por una parte, el fortalecimiento de Fecode, con su movimiento pedagógico, tuvo un importante logro para la reivindicación social del papel del maestro colombiano y el papel de la escuela, siendo partícipe en la negociación de los intereses del Magisterio concernientes a la estabilidad laboral y el régimen de carrera, logrando la consolidación del Documento del Decreto 2277 de 1979, y posteriormente reiteró su poder aportando propuestas que se plasmaron en la Ley General de Educación de 1994.

Actualmente, las políticas educativas son trazadas por profesionales que buscan intereses económicos con la perpetuación del modelo capitalista en una democracia representativa que sin duda dilata los acuerdos establecidos por el Estado en asuntos de aumento salarial, situación que desestabiliza el desarrollo integral del docente causando desilusión e insatisfacción en la profesión, impacta en su desempeño, por la baja valoración de su dedicación y compromiso, que no son compensados y tampoco se le permite tener calidad de vida.

Otro hecho desmotivador que interpela al educador es la cantidad de estudiantes en cada salón, con diversas necesidades, variadas y múltiples subjetividades que interactúan y se interrelacionan y están en interlocución, lo cual conlleva la manifestación de inseguridad por la precariedad de cultura familiar entretrejida, causando agotamiento mental y físico al docente.

Aún más, la experiencia de los docentes desempeña un papel importante en el conocimiento de las dinámicas institucionales y un sinnúmero de prácticas significativas; sin embargo, la costumbre caracteriza las prácticas pedagógicas, por la cantidad de tiempo en que vienen realizando la misma actividad en el mismo grado y asignatura. Lo anterior se complementa con la capacitación y actualización limitadas de los docentes, que no responden a las exigencias del cumplimiento de las funciones de la escuela del siglo XXI, en cabeza del docente, quien imprime su identidad y subjetividad –ser ontológico–, haciendo posible la validación de la teoría educativa, la construcción de la didáctica y la incorporación de la ciencia y la tecnología a las prácticas pedagógicas, repitiendo prácticas que no corresponden al devenir y las exigencias formativas actuales.

A su vez, el manejo del poder del maestro –en una estructura vertical autoritaria, dominante y avasalladora que imposibilita el diálogo, la participación e integración de otras formas de ver el mundo– conlleva una inadecuada comunicación en el trabajo en equipo entre pares y con los estudiantes, haciéndose evidentes discursos incoherentes, contenidos desarticulados que repercuten en la desarticulación de los procesos formativos integrales de los estudiantes, a lo que se vincula, no obstante, la indiferencia frente a nuevos escenarios de aprendizaje y socialización, en los cuales se reprime a los estudiantes de vivencias y experiencias contextualizadas.

Por tanto, la realidad que vive el docente dentro de los salones de clases va más allá de la consecución del currículo, siendo afectada por la desigualdad y diversidad de condiciones sociales, culturales, políticas y económicas determinadas por el territorio que habita; a lo que se suman las dotaciones de herramientas tecnológicas y materiales didácticos acumulados, desvalorizados por desconocimiento o por no asumir responsabilidad, por daño y maltrato a los bienes públicos, poco dominio de la tecnología o poca disponibilidad de los recursos pertinentes en los colegios.

En este sentido, es imperativa la resignificación del quehacer pedagógico a partir de la subjetividad del maestro, en el reconocimiento de las actitudes, las emociones y los valores que interpelan la práctica pedagógica en la dialéctica sustentada a través de saberes teóricos y saberes prácticos, concretada en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

PRÁCTICAS POLÍTICAS QUE ATRAVIESAN LA SUBJETIVIDAD DEL MAESTRO

Análisis de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002

En Colombia, en el desarrollo de las políticas públicas en educación, los dos últimos decretos que establecen las normas de regulación del oficio docente en los niveles de preescolar, primaria y secundaria, y que son de interés para este análisis, son el Decreto 2277³ de 1979 y el Decreto 1278⁴ de 2002; la distancia en el tiempo entre uno y otro es de 23 años, y los cambios que contienen también son bastante significativos.

Este documento compara los decretos que ilustran las transformaciones y que rigen a los docentes del sector público. A partir de los títulos que nombra a cada uno, se presentan notables diferencias. En el Decreto 2277, correspondiente a los Docentes antiguos, en su título “Estatuto Docente”, prevalece el carácter de la formación pedagógica del docente con la denotación de Educadores(as), lo cual significa que su formación está orientada exclusivamente a la enseñanza, bien sea como pedagogo(a), normalista o licenciado(a), con la inscripción en el escalafón; en el Decreto 1278, su título es “Estatuto de Profesionalización Docente” (2002, Documento Decreto 1278, p. 7), en el que se evidencia el valor económico que le otorga la profesión, por la exigencia de la formación permanente del docente, con la denominación “Profesionales de la Educación” (art. 3, p. 9), donde se incluyen profesionales de otras áreas. Lo anterior muestra los cambios sustanciales en la no exclusividad del rol del docente, no sólo para

³ Este decreto salió el 14 de septiembre de 1979, siendo ministro de Educación Rodrigo Lloreda Caicedo (1978-1980), en el gobierno de Julio César Turbay Ayala (1978-1982).

⁴ Este decreto salió el 19 de junio de 2002, siendo ministro de Educación Francisco José Lloreda Mera (2000-2002) en el gobierno de Andrés Pastrana Arango (1998-2002).

quienes tengan dominios pedagógicos, sino que cabe la posibilidad de que con la integración de profesionales expertos en otras áreas se enriquezcan los procesos y las prácticas por el dominio específico generando interdisciplinariedad entre los saberes.

La primera categoría de este análisis es la salud, un tema fundamental en el desarrollo de la calidad de vida. En Bogotá, la población de mujeres docentes corresponde al 71,66% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 56), y en su caso, un aspecto que se debe tener en cuenta es la maternidad, así como la configuración emocional, las enfermedades que aparecen por el desgaste físico y las adquiridas en el desarrollo del oficio; la salud es uno de los mayores intereses de las docentes, lo que implica que la población docente del Decreto 2277 es tratada de manera singular, pues cuenta con un sistema de salud especial, “sin cuotas adicionales a los aportes de ley para atención o tratamiento de los afiliados al FNPSM o sus beneficiarios”, “atención o tratamiento de todo tipo de patologías sin restricción, a los afiliados y sus beneficiarios”, “Inexistencia de períodos mínimos de cotización, el docente y sus beneficiarios reciben atención desde el primer día de afiliación al Fondo” (MinEducación, 2005). Después de veintitrés años de existencia del Decreto 2277 surge el Decreto 1278 de 2002, en el que, si bien se mantiene el régimen especial en salud, también se evidencia en su operatividad que, a partir del 1° de enero de 2014, empieza a funcionar el régimen de Ley 100 en pensiones, lo que significa que los docentes del Decreto 1278 perderán los beneficios que tenían en materia pensional, es decir, adquieren este derecho con 57 años de edad hombres y mujeres, la pensión empieza con el 65%, con el promedio de los últimos 10 años, y con 1.300 semanas, hecho que afecta sus ingresos económicos y la tranquilidad de verse protegidos ellos y sus familiares en el futuro.

La segunda categoría de análisis es la formación profesional. Teniendo en cuenta que la mayoría de los(as) docentes, con un porcentaje de 52, son nacidos en Bogotá y tienen acceso a los bienes y servicios educativos actualizados, es de mi interés señalar que para la carrera docente, el Decreto 2277, en su artículo 1, se plantea: “Definición. El presente decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales” (Documento Decreto 2277, p. 3). En él se interpreta la total protección que tiene el docente en su carrera, en el ejercicio de la profesión, por la seguridad de no estar supeditada a condicionamientos y gozando de total perpetuidad el oficio docente para los que pertenecen a éste, sin sentirse afectados en su integridad personal; no siendo de la misma manera en el Decreto 1278, en razón a que el artículo 1 señala: “Objeto. El presente decreto tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servicio docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes” (Documento Decreto 1278, 2002, p. 8). Las transformaciones del anterior decreto a éste, en el que se privilegia la cualificación de los docentes, son un factor determinante en el posicionamiento de la carrera docente y su permanencia en el oficio, sin tener en cuenta la integridad del docente en el ejercicio, enfocado en el cumplimiento a cabalidad de la labor con estándares de calidad.

La tercera categoría que atraviesa la carrera docente es el escalafón docente, que sin duda alguna varía de un decreto a otro. En el Decreto 2277 está establecido un camino definido sin restricciones en los catorce grados, en el proceso de formación y ascensos a través de créditos gratuitos o posgrado, sólo especializaciones, donde se pueden homologar dos años de experiencia por un posgrado de especialización, y sin ningún condicionamiento para el ascenso, lo cual ofrece mayores oportunidades y facilidades de pasar de un grado a otro, con muy poca inversión en su formación académica y poca afectación a su salario. Ahora bien, lo que se observa en el escalafón docente del Decreto 1278 (Decreto 1278, 2002, art 16, p. 19) es una carrera incierta, con bastantes instrumentos de valoración de la calidad del docente en su aspecto intelectual y en sus desempeños, lo que lo cuestiona académica, profesional y económicamente, además de la exigencia y obligatoriedad del mérito y de la idoneidad desde la capacitación continua, el dominio de conocimientos, actitudes y adecuados desempeños, pese a que son tres grados y cada grado tiene cuatro niveles. Es menester que el Ministerio de Educación Nacional⁵ determine los tiempos, a fin de establecer la convocatoria para la presentación de las evaluaciones de competencia de reubicación y ascenso, decidiendo en cada caso cuánto afecta cada puesto el presupuesto nacional; es evidente que se busca la calidad de la educación, pero no es tan fácil la reubicación salarial pasando de un nivel a otro, y para el ascenso, pasar de un grado a otro, puesto que para la reubicación se debe ser competente para pasar la evaluación de competencias con más del 80%, y para el ascenso deben acreditarse posgrados de maestría y

⁵ Documento Decreto 1278. Artículo 35. “Evaluación de competencias. La Evaluación de competencias será realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente, pero sin que en ningún caso transcurra un término superior a seis (6) años entre una y otra [...]”.

doctorado, con inversiones económicas altas que se reflejarán en su salario, siempre y cuando el docente apruebe la evaluación de competencias.

La cuarta categoría que se desprende de este análisis es la evaluación, elemento esencial para la configuración de la Carrera Docente, en el Decreto 1278, conformada por los docentes que sean idóneos, con desempeños adecuados y que realicen formación continua, en la que se precisa la aplicación de ésta, en razón a que, después de veintitrés años de una carrera docente inamovible y previsible con autonomía y autorregulación en los procesos pedagógicos de los docentes del Decreto 2277 –que no son evaluados y que perciben que no son evaluados objetivamente en su labor por otros o por pares–, el nuevo decreto explicita en todo un capítulo la atención a la evaluación, que se concreta en el seguimiento continuo a los docentes o directivos docentes, siendo un mecanismo de tensión o empuje que propicia y asegura la labor del docente en el dominio de los conocimientos, la aplicación de las mejores prácticas, la utilización de los recursos didácticos, la motivación y el control de los estudiantes, lo mismo que el crecimiento profesional y personal constante, lo que indica que el sistema educativo logra coherencia haciendo controles en los procesos pedagógicos por medio de la utilización de instrumentos de evaluación como recolección de evidencias documentales o testimoniales permanentemente (Documento Decreto 1278, art. 26, p. 26); este proceso tiene tres tipos de evaluación (art 27, p. 27), que inicia a partir del ingreso, con el período de prueba, luego con la permanencia, que se concretará con evaluaciones anuales de desempeño laboral y la evaluación de competencias, que posibilitará el ascenso en grado o cambio de nivel, con el respectivo aumento salarial, si el puntaje obtenido es superior al 80%, y después de haber superado las dos últimas evaluaciones de desempeño con un puntaje superior a sesenta y presentado la certificación de estudios realizados

de posgrado, bien sea maestría o doctorado; y se puede desencadenar el retiro, en los siguientes casos: primero, al no superar el período de prueba, y segundo, con la pérdida de dos evaluaciones de desempeño anuales consecutivas (inferiores a seis). Se observa que se quieren conocer y medir con instrumentos tangibles los resultados de los procesos de enseñanza-aprendizaje que ilustren los avances en la transformación personal y del entorno de los sujetos-estudiantes y del docente; presentándose una brecha enorme entre los docentes de los dos decretos en lo que respecta al tema tratado de la evaluación en el oficio docente. Esto denota fallas en el sistema educativo, que con los mecanismos efectivos mencionados que se vienen aplicando para los nuevos docentes restringen y limitan actuaciones para el cumplimiento de la labor y el mejoramiento de la calidad de la educación, pero los coloca en condición de vulnerabilidad, siendo objeto y sujeto de control y vigilancia.

La quinta categoría objeto de análisis que impacta en la carrera corresponde a los ingresos salariales establecidos en las tablas salariales⁶ del escalafón docente en cada uno de los decretos. Si bien es claro que el salario es una motivación para el trabajo realizado, se dan notables variaciones entre uno y otro, donde se perfila el camino que debe recorrer cada uno de los docentes que corresponden a cada decreto; los docentes del Decreto 2277 tienen certeza de la seguridad y la garantía de aumentar salarialmente en el recorrido que debe hacer con formación académica y experiencia (Documento, Decreto 2277, art. 58), la cual es asegurada por PDFP⁷

⁶ Estas contemplan los valores estipulados conforme al reajuste salarial de cada año para cada grado del escalafón en el Decreto 2277, y para cada grado y nivel del Decreto 1278.

⁷ Programas de Formación de Educadores ofrecen la capacitación requerida asimilada en créditos para obtener ascenso en el escalafón. La Ley General de Educación 115 precisa las entidades encargadas de estos programas en este artículo: “El Gobierno Nacional creará las condiciones para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de

ofrecidos por el MEN o por posgrados por voluntad propia, para alcanzar la asignación salarial del grado 14, situación que no sucede para los docentes del Decreto 1278; a pesar de que los salarios sean bien tentadores, es una carrera incierta que le exige al docente ser competente teniendo dominio de los conocimientos, desempeños apropiados y formación profesional continua, los cuales pasan por el filtro de la evaluación, siendo atenuantes para alcanzar el añorado salario, lo que frena las expectativas de avanzar y causa fracaso, por los intentos que exige para poder pasar de un nivel o de un grado a otro; sin tener en cuenta que el docente tiene otras exigencias atinentes a su desarrollo integral.

Finalmente, la sexta categoría que destaco en mi desglose son las regulaciones, que atañen al comportamiento y las actitudes de los docentes en el cumplimiento de la labor docente; se presenta una distinción notoria entre los dos decretos, en los que se establecen los deberes, prohibiciones, abandono del cargo y sanciones. Para los docentes del Decreto 2277, el control de las acciones del oficio se da a la luz de la Constitución y la ley; las faltas cometidas las puede enmendar, puesto que la única prohibición es abandonar el cargo injustificadamente, y recibir sanciones por incumplimiento de deberes y prohibiciones (art. 48); situación que desestabiliza la convivencia, el respeto y la autoridad con los pares, presentándose la permisividad y la laxitud y recibiendo protección de todo acto hasta que no se le compruebe, posibilitando el derecho al Proceso Disciplinario. Por consiguiente, el nuevo Decreto 1278 describe y limita las actuaciones e interacciones incontrolables en el anterior decreto, y que debe tener el docente en el desarrollo del rol supeditado a las determinaciones de la autoridad, lo cual

la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas”. Artículo 110. Más la Ley 115 y el Decreto 709 de 1996, “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programa de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”.

se establece claramente en el texto de los deberes⁸, la descripción de las prohibiciones⁹ y la ausencia de sanciones, ajustados y ceñidos a los lineamientos del instrumento de control y disciplina, como lo es el código disciplinario único de la Ley 734 de 2002.

Por supuesto, estas regulaciones son latentes en los docentes de los decretos 2277 y 1278 en un mismo contexto, en las que se contraponen la autonomía y la heteronomía, se cuestiona la libertad de expresión y el actuar pedagógicamente, y el control y seguimiento a las actuaciones y los procesos pedagógicos, generando problemas de convivencia e incertidumbre sobre la moralidad del docente.

Se concluye que las seis categorías identificadas a través del análisis comparativo de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 revelan aspectos legales que orientan el oficio de la docencia, que surgen en los contextos socioeconómico y político, plasmados en la intencionalidad del contenido de los decretos, que reconocen los beneficios y las amenazas que cada uno presenta. En este sentido, la categoría de la salud se mantiene en el régimen especial de los decretos; sin embargo, en cuestiones de pensión, se establecen modificaciones notables que afectan las posibilidades para los docentes del Decreto 1278, respecto a tener un salario acorde a las necesidades para una buena calidad de vida en la vejez; para la categoría formación profesional se presenta total exigencia en procesos de formación de posgrados continua a los docentes del Decreto 1278, sin tener en cuenta la inversión que deben hacer, contrario al

⁸ Véase Documento Decreto 1278, artículo 41.

⁹ Véase Documento Decreto 1278, artículo 42.

beneficio asegurado que tienen los docentes del Decreto 2277 de recibir procesos de capacitación y actualización determinados en forma gratuita o con poca inversión por instituciones de educación superior del Estado; a su vez, la categoría escalafón docente muestra notables distinciones en experiencia, formación y desempeño exigidos a los docentes en los dos decretos, facilitando o imposibilitando el ascenso o reubicación salarial, focalizado en la búsqueda de la idoneidad en el desempeño y las competencias apropiadas del docente del Decreto 1278, siendo posible por medio de la categoría de la evaluación, que, sin duda, es determinante para la redireccionalidad requerida en el control de las prácticas pedagógicas, ascensos o reubicaciones salariales de este decreto para garantizar la calidad de la educación, y por ende, la participación y el compromiso del docente en todas las actividades que enriquecen y transforman la institución y la comunidad. Lo anterior se suma a la categoría de ingresos económicos, que aporta el oficio de la docencia por experiencia y formación permanente en el Decreto 2277, y al Decreto 1278 se le agrega la evaluación del desempeño en la docencia y la evaluación de la apropiación conceptual, requerimientos decisivos, inquietantes y preocupantes para acceder a un régimen salarial ostentoso. Finalmente, la última categoría de las regulaciones traza el camino del actuar del docente y de sus prácticas autónomas hacia el camino del control y la disciplina sobre la actividad docente, que recae en los docentes del Decreto 1278.

<p>DECRETO 2277 septiembre 14 de 1979</p> <p><u>Estatuto Docente</u></p>	<p>DECRETO 1278 Junio 19 de 2002</p> <p><u>Estatuto de Profesionalización Docente</u></p>
--	---

<u>Exclusividad para profesionales y normalistas en pedagogía</u>	<u>Cualquier profesional puede ser docente</u>
<p>Docentes de Régimen Especial o de excepcionalidad: protección de la profesión docente.</p> <p>Con régimen de salud excepcional al dispuesto mediante la Ley 100 de 1993, lo que implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sin cuotas adicionales a los aportes de le y para atención o tratamiento de los afiliados al FNPSM o sus beneficiarios. ✓ Atención o tratamiento de todo tipo de patologías sin restricción, a los afiliados y sus beneficiarios. ✓ Inexistencia de períodos mínimos de cotización, el docente y sus beneficiarios reciben atención desde el primer día de afiliación al Fondo. 	<p>Docentes al servicio del Estado</p> <p>Se mantiene el régimen de salud excepcional</p> <p>Regidos por la ley 100 en pensiones y cesantías</p> <p>Pensiones: se pensiona con el 57 años de edad mujeres y hombres, con 1300 semanas cotizadas, se liquida con el promedio de los últimos 10 años, la pensión empieza con el 65%, si sobrepasa las 1300 semanas va aumentando, no tiene seguro de vida.</p> <p>Las cesantías son con intereses sobre la tasa anual del DTF.</p>

<p>Pensiones. Se pensiona con el 75% y se contempla seguro de vida, liquidado con el promedio de los últimos 12 meses.</p> <p>Las cesantías son con intereses sobre la tasa anual del DTF.</p>	
<p>Educadores (ras): pedagogos (gogas): normalistas (bachilleres pedagógicos) y licenciados (das) en todas las áreas con título docente o acredite estar en el escalafón docente. Le permite al docente el recorrido por todos los grados.</p>	<p>Profesionales de la Educación: normalista superior, -con título de licenciado, -títulos en diferentes áreas. Para los profesionales deben realizar un postgrado en educación o un curso de pedagogía certificado por universidades. Permite profesionales especializados en áreas que no están contempladas en ciencias de la educación que pueden ubicarse en cualquier grado o nivel del escalafón sin necesidad de hacer recorrido en la carrera docente.</p> <p>En los artículos 4 ,5 y 6 se especifican las funciones de los docentes y directivos docentes.</p>
<p>CARRERA DOCENTE: artículo 1. Este ampara el ejercicio de la profesión docente, garantiza la estabilidad, otorga el derecho a la profesionalización, capacitación y</p>	<p>CARRERA DOCENTE: artículo 16. Ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal, el carácter profesional se evidencia en la idoneidad y las competencias que el docente</p>

<p>actualización</p> <p>Ingreso: por concurso examen de conocimientos y una entrevista, inscritos en el escalafón y nombrados en propiedad</p> <p>Ejercicio: autonomía de cátedra, autorregula los procesos de clase</p> <p>Estabilidad laboral hasta el retiro forzoso, el docente no puede ser destituido del cargo sin haber sido suspendido del escalafón.</p> <p>Inmovilidades, le permite al docente ser dueño de sus procesos, justificarse por el incumplimiento de sus funciones.</p>	<p>demuestre; el mérito es decir a través del concurso es el instrumento para el ingreso, permanencia, promoción y ascenso.</p> <p>Ingreso: docentes seleccionados por concurso a través de un examen de conocimientos y competencias con varias entrevistas, si aprueban el periodo de prueba podrán ser inscritos en el escalafón.</p> <p>El periodo de prueba es evaluado. Inicia su ejercicio en periodo de prueba mínimo de cuatro meses hasta finalizar el año lectivo en el que se evalúa el desempeño laboral y las competencias.</p> <p>Aprobado el periodo de prueba adquieren los derechos de carrera y se inscriben en el Escalafón Docente quedando en propiedad en el nivel salarial A de acuerdo al título acreditado.</p> <p>Para los docentes que son profesionales al finalizar el periodo de prueba deben acreditar un postgrado de educación o un programa de pedagogía</p> <p>Permanencia: evaluación de desempeño anualmente con una variedad de instrumentos de evaluación, en el que se exige capacitación y</p>
--	--

	<p>actualización, obteniendo un puntaje igual o superior a seis. Con dos evaluaciones continuas que pierda es destituido y excluido del escalafón.</p>
<p>Ascenso:</p> <p>La inscripción en el Escalafón Nacional Docente faculta al docente para ejercer su cargo. Este escalafón se aplica para docentes de colegios públicos y privados.</p> <p>El Escalafón Nacional Docente establece la clasificación en catorce grados de los docentes de acuerdo a la formación, experiencia o tiempo de servicio y cantidad de créditos-capacitación- exigidos al docente. Para ascender de un grado al otro: este debe presentar el tiempo de experiencia exigida más la certificación académica por los créditos realizados, ante la oficina de escalafón de la SED, sólo para llegar al grado catorce debe realizar un postgrado en educación o la producción de un texto escrito académico que equivale a dos años de servicio. Los docentes de colegios privados pueden inscribirse a este conforme a su</p>	<p>Ingreso: docentes seleccionados por concurso a través de un examen de conocimientos y competencias con varias entrevistas, si aprueban el periodo de prueba podrán ser inscritos en el escalafón.</p> <p>El periodo de prueba es evaluado. Inicia su ejercicio en periodo de prueba mínimo de cuatro meses hasta finalizar el año lectivo en el que se evalúa el desempeño laboral y las competencias.</p> <p>Aprobado el periodo de prueba adquieren los derechos de carrera y se inscriben en el Escalafón Docente quedando en propiedad en el nivel salarial A de acuerdo al título acreditado.</p> <p>Para los docentes que son profesionales al finalizar el periodo de prueba deben acreditar un postgrado de educación o un programa de pedagogía</p> <p>Permanencia: es otorgada con la aprobación de la evaluación de desempeño anualmente con una variedad de instrumentos de evaluación, en</p>

<p>formación, experiencia y capacitación, en caso de ascenso debe realizar el mismo proceso.</p> <p>Si el docente realiza un postgrado en educación u obtiene título universitario profesional, este le homologa tres años de servicio y puede ascender de escalafón.</p> <p>Además, los docentes que ofrezcan capacitación podrán ser validados para ascenso en el escalafón</p> <p>Facilidad para ascender en el escalafón, el ministerio de Educación les proporciona las instituciones que les ofrece capacitación gratuita que les otorga los créditos requeridos.</p>	<p>el que se exige capacitación y actualización, obteniendo un puntaje igual o superior a seis. Con dos evaluaciones continuas que pierda es destituido y excluido del escalafón.</p> <p>Ascenso: Artículo 21. Presentar las últimas dos evaluaciones de desempeño superior a seis, certificados de estudios de pregrado o postgrados si es para ascenso y superar la evaluación de competencias con más del ochenta por ciento.</p> <p>El Escalafón Docente contempla la clasificación de los docentes de acuerdo a su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias. Estructurado en tres grados y cuatro niveles con la asignación salarial, en la que establece la formación exigida al docente para cambiar de un nivel a otro, es decir ser reubicado salarialmente o ascender de grado.</p> <p>Requerimientos para el ascenso o reubicación salarial</p> <p>-Por primera vez para ascenso: tener mínimo tres años escolares de experiencia, certificaciones de las últimas dos evaluaciones de desempeño de</p>
---	---

	<p>seis, certificación del pregrado o postgrado acreditado maestría o doctorado y presentar evaluación de competencias con la obtención de un puntaje superior a ochenta puntos, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal</p> <p>-por primera vez para reubicación salarial: tener mínimo tres años escolares de experiencia, certificaciones de las últimas dos evaluaciones de desempeño de seis y presentar evaluación de competencias con la obtención de un puntaje superior a ochenta puntos, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal. Cuando es por segunda vez para ascenso o reubicación salarial, debe tener dos años entre cada evaluación de competencias.</p> <p>La evaluación de competencias dificulta el proceso de avanzar en el escalafón. La ministra de educación tiene la facultad de convocar a la evaluación de competencias; se han realizado apenas tres evaluaciones desde 2005 que entra en vigencia este decreto.</p> <p>Los docentes provisionales no forman parte de la</p>
--	--

	<p>carrera docente y tampoco del escalafón se separa lo laboral de lo profesional, solo el docente en propiedad puede inscribirse en el escalafón.</p>
<p>Retiro: pensión de vejez o jubilación a los 55 años para los vinculados a partir del 1 de enero de 1990 y de 50 años, docentes anteriores a esta fecha; por retiro forzoso a los 65 años, por pensión de vejez, gracia o invalidez.</p> <p>Renuncia al cargo pero no pierde la vinculación al escalafón</p>	<p>Retiro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si no supera el periodo de prueba con un puntaje igual o superior a seis es retirado del servicio - si por dos años consecutivos presenta desempeños inferiores a seis, es retirado del servicio y es excluido del escalafón <p>Por retiro voluntario del cargo, por pensión de vejez o jubilación a los 57 años o invalidez; todas las anteriores conllevan la pérdida del escalafón y los derechos de carrera.</p> <p>-Por supresión de cargo con derecho a indemnización, esto quiere decir que se puede decretar recorte de plazas por ende terminación del contrato unilateral.</p>
<p>Deberes: la constitución y la ley</p>	<p>Deberes: la constitución, ley y el código</p>

<p>Prohibiciones: solo abandonar el cargo sin justificación previa. El docente se dedica a múltiples actividades diferentes a la labor de la docencia.</p> <p>Abandono del cargo: en caso de no retomar el cargo tienen tres días siguientes a una licencia, comisión o vacaciones, o para el caso de traslado tiene 10 días para asumir el cargo a partir de la fecha de traslado.</p> <p>Sanciones por incumplimiento de deberes y prohibiciones: llamado verbal-escrito, multa que no exceda la sexta parte del sueldo, suspensión del cargo por quince días sin remuneración.</p> <p>Tienen derecho al Proceso Disciplinario por mala conducta o ineficiencia profesional y el Derecho a la Defensa. El cual expresa laxitud con el docente.</p>	<p>disciplinario único de la ley 734 de 2002, la formación y la capacitación, lo mismo que la práctica de principios y valores en la labor docente y el desempeño con idoneidad académica y moral y compromiso con el contexto socio-cultural.</p> <p>Prohibiciones: señala múltiples, se pretende la regulación de las actitudes y comportamientos de los docentes, dedíquese exclusivamente a su oficio.</p> <p>Abandono del cargo: cuando no concurre al trabajo sin justificación, en caso de no retomar el cargo después de una licencia, comisión o vacaciones o para el caso de traslado tiene 5 días para asumir el cargo a partir de la fecha de traslado</p> <p>No tienen sanciones. Despido o retiro del cargo con la pérdida del escalafón en el sector público</p>
---	--

<p>Asignación Salarial:</p> <p>Se mantiene unos niveles <u>salariales normales</u>, para un docente que ya tiene 20 años de servicios y esté en el último escalafón no va a ascender más.</p> <p>Ver tabla salarial Decreto 2277, anexo.</p> <p>En la expedición de este decreto el presidente y ministro eran: Presidente de Colombia: Julio Cesar Turbay (1978-1982). Ministro de Educación: Francisco Lloreda Caycedo (1978-1980)</p>	<p>Asignación Salarial:</p> <p>Tiene <u>salarios superiores</u> para el grado de maestría y doctorado; se estimula la capacitación, este hecho muestra que los docentes del 2277 tienen menor exigencia en estudios universitarios o posgrados, lo que se revela en los niveles salariales bajos y no amerita la inversión para ascender de un grado a otro con postgrados.</p> <p>Ver tabla salarial Decreto 1278, anexo.</p> <p>En la expedición de este decreto el presidente y ministro eran: Presidente de Colombia: Andrés Pastrana Arango (1998-2002). Ministro de Educación: Francisco José Lloreda Mera (2000-2002) Ministro de Hacienda: Juan Manuel Santos</p>

REPUBLICA DE COLOMBIA		SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN	
			
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA			
DECRETO NÚMERO 1002 DE 2013 (21 MAY 2013)			
<p>Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto Ley 2277 de 1979, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal.</p>			
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, en ejercicio de las normas generales señaladas en la Ley 4ª de 1992,			
DECRETA:			
<p>ARTICULO 1º. ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL. A partir del 1º de enero de 2013, la asignación básica mensual máxima de los distintos grados del Escalafón Nacional Docente correspondientes a los empleos docentes y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 2277 de 1979, será la siguiente:</p>			
Grado Escalafón	Asignación Básica Mensual		
A	646.376		
B	716.042		
1	802.467		
2	831.810		
3	882.710		
4	917.558		
5	975.431		
6	1.031.807		
7	1.154.717		
8	1.268.385		
9	1.405.106		
10	1.538.489		
11	1.756.739		
12	2.089.745		
13	2.313.189		
14	2.634.485		

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DECRETO NÚMERO 1001 DE 2013
(21 MAY 2013)

Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4ª de 1992, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 46 del Decreto Ley 1278 de 2002.

DECRETA:

ARTICULO 1º. ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL. A partir del 1º de enero de 2013, la asignación básica mensual de los distintos grados y niveles del escalafón nacional docente correspondientes a los empleos docentes y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, será la siguiente:

Titulo	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación básica mensual	
			Sin especialización	Con especialización
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	1.089.779	
		B	1.389.163	
		C	1.790.736	
		D	2.219.932	
Licenciado o Profesional no Licenciado	2	A	1.371.565	1.490.798
		B	1.792.122	1.904.719
		C	2.093.174	2.359.699
		D	2.501.341	2.792.547
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o con Doctorado	3	Maestría		Doctorado
		A	2.295.551	3.045.225
		B	2.718.021	3.574.716
		C	3.361.525	4.513.952
D	3.895.013	5.181.869		

CARTOGRAFÍA DE LAS SINGULARIDADES DEL EDUCADOR DEL DISTRITO EN BOGOTÁ

El profesor trabajador de las instituciones educativas del sector público de la ciudad de Bogotá se caracteriza por haber nacido en el ámbito urbano, que corresponde a un “85,8%”, y un “12,1 %” rural (Londoño y Sáenz, 2009, p. 55), y del resto del país; esto significa que el docente cuenta con todos los bienes y servicios que requiere para su desarrollo personal y profesional, en un espacio concentrado que evita desplazamientos, con todo al alcance: hospitales, supermercados, restaurantes, bancos, teatros, parques, universidades, centros religiosos, estaciones de policía, medios de transportes modernos que favorecen la interacción con diversas culturas, la industria y la tecnología, que le permiten estar actualizado con las transformaciones culturales y los avances tecnológicos. Precizando este estudio sobre los nacidos en el sector urbano, el “52%” nace en Bogotá, el “15,8%” en municipios de Cundinamarca, y un “16,9%” de Boyacá, Tolima y Santander”, lo que muestra la pertenencia a su ciudad natal y a la capital, entorno con mayores posibilidades de formación académica y acceso laboral, de participación en actividades culturales, sociales, políticas, económicas y deportivas, siendo lugar de encuentro de centenares de personas en espacios públicos y privados.

El género que domina la profesión es el de las mujeres, con un 71,66% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 56), y el género masculino cuenta con un “28,34%”, con mayor número de mujeres en preescolar y primaria; esto refleja el protagonismo que ocupa la mujer en la sociedad, ligada a funciones domésticas y a la maternidad, dotada de herramientas innatas para la

enseñanza, mujer trabajadora a la que se le facilita el oficio de la crianza, quien se entrega a la educación de niños-niñas-jóvenes en lo moral, afectivo y social, que le exige habilidades, cualidades y sentimientos; que por su ser materno inherente proteccionista es afectiva, comprensiva, constante, dedicada, comprometida, servicial, y les comunica a otros que pueden ser sus hijos o sus niños formas de ver, percibir y narrar el mundo, constituyéndose en estereotipo de la docente de preescolar y de primaria; con una tendencia bien marcada a ser tolerante, permisiva y sensible ante las causas humanas; actitudes que trascienden y se fijan, siendo el factor emotivo que atraviesa su labor, lo que implica que en esta situación emocional no opera ningún patrón, y, por ende, su racionalidad es trastocada en los límites y reglas establecidos en los espacios escolares, afectando notablemente los procesos de enseñanza deseados en los niños-niñas-jóvenes. Situación contraria presenta la poca presencia masculina de docentes que enseñan en secundaria, quienes por su carácter racional y objetivo se destacan como figuras de autoridad, que imprimen sobre los jóvenes, que, en el mayor de los casos, no tienen figura paterna o un reemplazo, patrones y límites para su comportamiento y crecimiento personal. Efectivamente, los roles desempeñados por mujeres y hombres docentes en la educación pública de Bogotá presentan variaciones que provienen de las actitudes, los comportamientos, emociones y conocimientos que permean sus subjetividades, con muy poco control en el seguimiento y monitoreo de los procesos pedagógicos compartidos, aplicando un modelo tradicional educativo con currículos desarticulados de las necesidades e intereses de los niños-niñas-jóvenes del contexto social, cultural económico y político, provocando profundos desajustes y resquebrajamientos en la transformación de las generaciones.

Otro aspecto esencial para este análisis es la edad del docente, donde se destaca un alto porcentaje de docentes mayores de 41 años, que corresponde al 67,7% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 57). Cabe aclarar que de 41 a 50 años el porcentaje es de “33,9”, y de 51 a 65 años, de “33,8%”, y un “24%” de 31 a 40 años; estos datos revelan que el Magisterio está conformado por docentes que tienen una trayectoria de vida personal, académica, con un cúmulo de experiencias y de saberes estructurados, con gran dificultad de adaptarse a los cambios; a su vez, está lejos del reconocimiento de expectativas, necesidades, maneras de pensar, lenguajes, narrativas y estilos de vida de las nuevas generaciones de estudiantes; se suma a lo anterior una distancia bien marcada entre los docentes y los jóvenes. En este momento de vida el docente tiene bastante experiencia, madurez personal, acentuadas diferencias en formación y cultura, y prácticas pedagógicas repetitivas.

Estos docentes pertenecen en su mayoría al antiguo Decreto 2277 y se encuentran en los más altos grados del escalafón, sin ninguna proyección motivante de ascenso laboral, asumiendo un rol estático y definido que les dificulta comprender los cambios que operan en las nuevas generaciones, como el uso de herramientas tecnológicas que ofrecen novedosas formas de aprender y el acercamiento a conocimientos en otros espacios diferentes al salón de clases. Se suma a lo anterior, la responsabilidad que ejerce siendo cabezas de hogar, con un 58,0% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 60) de docentes que están a cargo de la administración del hogar, del crecimiento físico, moral y espiritual de los miembros de la familia, con la manutención y provisión de las necesidades básicas al núcleo familiar: salud, educación, vivienda, vestuario, en comparación con un “32%” que no lo son; otro matiz que influye es el estado civil, con un “45,4%” de docentes casados, “26,8%” de solteros y un “15,1%” de docentes en unión libre,

hecho que muestra que, por la alianza del matrimonio, se agencian el reconocimiento y la prevalencia del núcleo familiar, motor de la sociedad, institución social que fortalece los vínculos emocionales, morales y espirituales con los hijos y proporciona los elementos claves para la vida. La mayoría posee un grupo familiar conformado por padres e hijos (45%), (Londoño y Sáenz, 2009, p. 61). Esta situación social del docente es imagen para la comunidad donde labora. El docente se preocupa por la formación de sus hijos, siendo el “40%” (Londoño y Sáenz, 2009, p. 62) jóvenes que estudian en colegios y universidades privados, y un “17%” en instituciones públicas, en razón a que el docente conoce las dinámicas de las instituciones públicas: paros por situaciones de salud o salariales, ausencia continua de maestros por enfermedad o motivos personales, reuniones de docentes imprevistas, cambios en los horarios de la jornada académica, dificultad en la convivencia con población estudiantil diversa y de diferentes estratos, participación de los docentes en eventos y actividades culturales que llevan al incumplimiento de la planeación anual y de los proyectos de clase, que afectan los procesos académicos de infantes y adolescentes, y el poco refuerzo de las habilidades intelectuales, consecuencias de la pérdida de clases y la ausencia del docente, que desconecta e interrumpe la organización de los procesos; lo que sin duda evidencia la poca confianza en la educación pública y centra sus esfuerzos en instituciones privadas que le brinden servicios con la plena confiabilidad de alcanzar los logros formativos e intelectuales.

En el tema de la vivienda cumplen un papel bien importante los ingresos salariales para su adquisición: el 39,9% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 63) la tienen y el “26,5% la están pagando, ubicada en estrato 2 y 3, con un porcentaje bastante alto (69,7), lo que indica que por su estatus y condiciones sociales, laborales y económicas están respaldados y pueden tener o adquirir

propiedad en estos estratos, en razón a que los ingresos salariales devengados entre dos y cuatro salarios mínimos corresponden a un 42,9% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 65), y de cuatro a seis salarios para un “40,9%” de los docentes, quienes tienen la posibilidad de acceder a créditos para la financiación en cooperativas y bancos. De acuerdo con lo anterior, no siendo suficientes estos ingresos, algunos docentes masculinos realizan otras actividades remuneradas como la enseñanza y el comercio, y algunas mujeres se dedican a la familia y el hogar. Además, la percepción de la propia situación económica de los docentes es halagüeña para los próximos cinco años, que corresponde a un “56,5%” (Londoño y Sáenz, 2009, p. 69), en especial para quienes tienen menos de 31 años de edad, que equivale al 69,5% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 70), y son pesimistas quienes tienen 51 años o más; esto se debe a los desafíos que traen los tiempos modernos, para lo cual no está preparado el docente adulto-mayor. La población docente se considera de clase media, con un porcentaje del 63,3% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 72), estimada en su situación socioeconómica, por tener una actividad laboral que le permite acceder a los bienes y servicios, entre ellos propiedades e ingresos laborales de otras fuentes que proporcionan calidad de vida.

Otro factor que define esta caracterización es el perfil académico de los docentes, donde se destaca la experiencia atesorada en este oficio, con un porcentaje alto de docentes (44) (Londoño y Sáenz, 2009, p. 73), que cuentan con más de 19 años de experiencia, y sólo un “14,4%” con menos de seis años de experiencia, lo que quiere decir que tienen dominio de sus saberes teóricos-prácticos, del contexto educativo con todas sus dinámicas, el cumplimiento de metas personales y profesionales, lo que hace que sus actividades pedagógicas sean repetitivas, monótonas y rutinarias. Teniendo en cuenta que la experiencia proporciona sabiduría, a ésta se le

debe integrar la formación académica de los docentes obtenida desde secundaria hasta estudios de educación superior; un 57,9% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 77) de docentes provienen de instituciones públicas y el “39%” de privadas, en donde realizaron sus estudios secundarios, hecho que proyecta la situación socioeconómica del origen del maestro, lo que deja entrever contextos educativos históricos diferentes, en los que tiene credibilidad la educación pública con todo el engranaje, siendo la labor docente valiosa y perdurable por el compromiso con la sociedad de liderar procesos de transformación de seres humanos con equidad. Complementando lo anterior, los docentes tienen interés y necesidad de participar en procesos de formación permanente, con cursos y especializaciones, que corresponden a un porcentaje de 38,6 (Londoño y Sáenz, 2009, p. 78); cursos ofrecidos gratuitamente y especializaciones con costos moderados y con auxilios educativos que viabilizan el ascenso en el escalafón, conllevando esto un aumento salarial y la riqueza de saberes específicos y culturales que dinamizan las prácticas pedagógicas, mejorando la calidad de vida del docente; en este mismo contexto, la realización de estudios en maestrías y doctorados es muy baja, debido a que el salario que recibe un docente sólo le alcanza para cubrir sus necesidades básicas, atender las prioridades personales, familiares, y el proyecto de vida, razones que le impiden la consecución de estudios, repitiendo las mismas prácticas por desconocimiento de nuevas metodologías y recursos didácticos, que demoran el progreso de los docentes de los dos decretos. Esta posibilidad formativa la tienen muy pocos, lo que equivale a un “5,1%” de docentes con maestría y un mínimo de doctorados, que corresponden al “0,2%”. Esta situación económica limita el proyecto formativo del docente antiguo, aunque esto no sea requisito para el ascenso; contrario a la exigencia de los docentes del nuevo Decreto 1278 de la formación académica, que les permite aspirar a salarios atractivos invirtiendo en estudios de posgrado. Por tanto, la dificultad en el acceso a programas de formación genera desinterés, desmotivación y frustración, por los altos costos de estos posgrados; es de anotar que el docente

del Decreto 1278 debe complementar su formación académica con especialización, maestría y doctorado, para el mejoramiento de su desempeño, evaluado año tras año; presentar y aprobar la evaluación de competencias con un puntaje superior al 80% para la obtención del mejoramiento notable del salario. Vinculado a la formación académica del docente, se destaca el escaso dominio del inglés como segunda lengua, no siendo objeto de interés porque el entorno no lo exige y además conlleva unos costos elevados; no obstante, determina la comunicación, por ser la lengua universal de interacción, interrelación e interlocución en el planeta, aspecto que desconoce la globalización y que se convierte en una carencia cultural que lo pone en desventaja con profesionales bilingües.

El docente está desconociendo el territorio global al cual pertenece, lo mismo que los contenidos que deben orientar sus prácticas, donde establece relaciones y contactos con personas de otras partes del mundo, hace negocios, se integra en una comunidad y se reconoce por medio del lenguaje simbólico universal que posibilita la comunicación y el acceso a la información con las TIC. En este mismo sentido, desaprovecha oportunidades que ofrece y ha ofrecido la Secretaría de Educación en este tema, en programas de capacitación, parcialmente para Bogotá Bilingüe, de viajar, hacer cursos de inglés en línea e interactuar con otros, sin permear en sus procesos académicos saberes interdisciplinarios de otras culturas; también, el poco reconocimiento que tiene el potencial cultural y educativo que ofrecen las TIC como herramientas transversales de la sociedad, que emergen y se integran en todas las actividades de los sujetos estableciendo las formas de aprender, comunicarse y trabajar por medio de la red mundial de la información –la internet–, y otros recursos que no son utilizados, en razón a que implica estar conectado y dedicar más tiempo, siendo preferible continuar con las clásicas

herramientas de trabajo –el cuaderno, los libros, el tablero y el marcador–, sin la apropiación de las herramientas tecnológicas, que, a su vez, facilitan herramientas educativas, didácticas y pedagógicas, desconociendo otros espacios de socialización y formación virtual de los niños-jóvenes de hoy en día con nuevos lenguajes, necesidades e intereses diferentes. Aunque las instituciones educativas cuentan con un buen número de computadores de mesa, portátiles, tablets, televisores, videobeams, tableros inteligentes, el desinterés de los docentes es latente, pese a que reciben capacitación en el uso de estos dispositivos electrónicos.

Otra situación relevante en esta caracterización es el número de cursos que tiene a su cargo cada maestro, lo que indica que un porcentaje de 31,3 (Londoño y Sáenz, 2009, p. 81) tiene un solo curso, el “13,4%” tiene de dos a cuatro cursos, un “35,2%” tiene de 5 a 8 cursos, y más de 8, “20,1%”; esto significa que la labor del docente presenta complejidad cuando tiene asignada mayor cantidad de cursos, más aún cuando cada curso tiene bastantes estudiantes con subjetividades heterogéneas; en este contexto se pierde la pasión; el docente no es el mago que lo transforma todo; todas las capacidades y habilidades del docente tienen un límite, siendo desgastante el manejo de la convivencia de los niños-jóvenes, por las dinámicas que los rodean: pandillas, drogas, matoneo, delincuencia. En estas condiciones, el docente tiene pocas posibilidades de hacer seguimiento académico y convivencial a cada estudiante, lo que le exige mayor tiempo de planeación de las clases, refuerzo de actividades y revisión de trabajos individuales, al igual que diálogo reflexivo y talleres de refuerzo de valores, derechos y reglas de juego, actividades que causan agotamiento físico y mental. Otro aspecto para tener en cuenta es la movilidad o estabilidad del docente en una o varias instituciones: el 60% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 85) ha laborado cinco años en una misma institución, lo que muestra sentido de

pertenencia, continuidad con los procesos académicos y cumplimiento de objetivos. Por otra parte, un buen número de docentes manifiesta sus razones, tales como gusto, interés por lo pedagógico y didáctico y el sentido altruista de haber escogido esta profesión, lo que equivale al 74,7% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 89); esto refleja que el docente cuenta con las capacidades humanas e intelectuales para la realización de la docencia. A lo anterior se suma el grado de satisfacción del docente, que corresponde a un 86,9% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 92), lo que indica que es el espacio propicio para la realización de las expectativas personales, emocionales, académicas e intelectuales. Sin embargo, se presentan dificultades, no por el oficio, sino por el gran malestar que ocasiona el comportamiento actitudinal de los estudiantes, siendo 14 el porcentaje más alto presentado (Londoño y Sáenz, 2009, p. 95); esto quiere decir que el docente carece de herramientas modernas actualizadas para enseñar a convivir en un territorio violento y, a su vez, ofrecer estrategias para la solución de conflictos.

El docente desearía tener mayor autonomía en la forma de evaluar, con un 60,3% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 99) que lo validan, siguiéndole los métodos pedagógicos, con un “50,6%”; estándares, con un “45,3%”, y reglas de conducta y convivencia en el aula, con un “44%”. Esto indica que los docentes no comparten las políticas y los proyectos que orientan la educación pública, por ser descontextualizados y estar desarticulados de la realidad de los estudiantes, y no ajustarse a los procesos de formación integral. En relación con las formas de evaluar, la evaluación dialógica –con el uso de diferentes instrumentos basados en el diálogo y en la participación– reivindica el sentido de apreciar y complementar las debilidades y fortalezas; tampoco se ajustan los métodos pedagógicos y estándares a las capacidades de los niños-jóvenes y las reglas de conducta y convivencia en el aula. En relación con la evaluación, los docentes

prefieren la autoevaluación, con un porcentaje de 58 (Londoño y Sáenz, 2009, p. 100), y un “40%” acepta la evaluación de los estudiantes, antes que ser evaluados por otros y otras instancias, lo que expresa el temor y la desconfianza por la poca objetividad de quien evalúa y de los instrumentos de valoración utilizados, que no miden los desempeños del docente en cada una de sus prácticas pedagógicas, poniendo en riesgo su integridad personal y laboral, y además, desconociendo su autonomía. Se ha desprofesionalizado la docencia por el ingreso de profesionales que no tienen conocimientos en pedagogía, siendo este el campo del saber más importante para los maestros, aprobado con un 33% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 105), en especial, las mujeres; esto, sin duda, desmotiva y desestabiliza la labor docente y el trabajo en equipo de los docentes, con propósitos e intereses capitalistas; en este caso, se justifica el proverbio la experiencia hace al maestro.

El docente es consciente de que su formación académica, la reflexión de sus prácticas y el conocimiento de las características sociales y culturales de los estudiantes son factores relevantes para las buenas prácticas; dando más importancia a la formación académica, con un 22,7% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 107); le sigue la reflexión de las prácticas pedagógicas, con un “19,5%”, y luego, el conocimiento de los estudiantes, con un “16%”. En lo anterior se destaca la preocupación del docente por el mejoramiento personal y profesional. A través de su labor docente, la dimensión que exige ser abordada con los estudiantes prioritariamente es la emocional, con un 35,3% (Londoño y Sáenz, 2009, p. 111); le sigue la cognoscitiva, con un “25,9%”, y luego, los intereses y deseos, con un “17,4%”. Esto evidencia la exigencia de los

docentes de estar mejor capacitados para ofrecer saberes y orientación en el control de las emociones, siendo una tarea más que pone en juego su salud emocional, por las descargas emocionales inesperadas e imprevistas de los estudiantes, los colegas y la comunidad.

Les preocupa que los fines de la educación en el sector público promuevan la equidad social, con un porcentaje del 52 (Londoño y Sáenz, 2009, p. 129) de docentes que lo ven en este sentido; el diálogo entre diferentes culturas y clases sociales, con un porcentaje de “45,3”, y la resolución de conflictos, con un porcentaje de 40 de docentes que lo comparten, lo que indica que la labor del docente va más allá de lo pedagógico, quien debe ser un actor propositivo que proporcione estrategias eficaces que aporten a la restauración de la estructura social resquebrajada, habitada por los estudiantes y sus familias. Por el contrario, el sector privado impulsa el desarrollo económico del país, con un porcentaje de 39 (Londoño y Sáenz, 2009, p. 130), y la preparación para vivir en un mundo globalizado, con un porcentaje de “43,8”, lo que muestra con claridad la visión y los propósitos educativos que tiene un docente en una institución privada.

En relación con la percepción que tienen los docentes de su imagen, es considerada buena, con tres grupos cercanos, que son: los estudiantes, que representan un porcentaje de 61,4 (Londoño y Sáenz, 2009, p. 141); los padres, con “53,1%”, y con la comunidad local, con un “53%”. Esto indica que el docente se siente líder en su comunidad y reconoce los vínculos sociales y afectivos que genera su labor, sintiéndose apreciado y respaldado. Pero, por otra parte, los medios de comunicación se han encargado de difundir una imagen negativa de los docentes

del sector público y de la educación impartida por éstos, visibilizando las actividades en las que participan continuamente: movilizaciones, plantones, protestas, paros que buscan la reivindicación social de la labor docente liderada por el sindicato, informando además de los problemas de matoneo, abusos sexuales, y los bajos resultados en las pruebas nacionales e internacionales de la comunidad educativa; lo que ha llevado a la desvalorización de la docencia y de la profesión, no siendo prometedora para las nacientes generaciones. En este contexto, se percibe la insatisfacción del docente del sector público con su labor y con las condiciones salariales, acentuándose el malestar docente.

Para concluir, cada uno de los aspectos que se ha tenido en cuenta para la caracterización del educador de instituciones públicas en Bogotá como el lugar de nacimiento, el género, la edad, su núcleo familiar, la vivienda, a nivel personal y profesional el tipo de formación académica que tiene, la apropiación de las Tic, el dominio del inglés, la participación en la globalización desde su quehacer, además la cantidad de cursos de estudiantes a su cargo en el espacio de sus prácticas pedagógicas, quienes deben evaluarlos, la reflexión en torno a aspectos decisivos determinantes en su quehacer y de su imagen ante la sociedad, dan cuenta de los trazos y matices que contribuyen a entretejer y configurar los imaginarios de educadores que habitan y subyacen en la memoria de sus espectadores y en el espacio de interacción de subjetividades que reconocen el ejercicio de sus deberes y derechos.

PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS EDUCADORES DEL DISTRITO EN BOGOTÁ

Después del análisis de las prácticas políticas en el primer capítulo, se pudo evidenciar que el diseño e implementación de las políticas educativas atraviesan el habitus de los educadores, y que éstos se ven afectados; por ejemplo, en la entrevista realizada a la profesora Luz Edith Pérez Peña, del Colegio Justo Víctor Charry, ella dice: “al comienzo de mi práctica les exigía a los estudiantes calidad en la producción de sus trabajos, pero con la promoción automática, me he vuelto más tranquila y flexible en la calidad”¹⁰. Esto significa que la rigurosidad que conlleva la práctica pedagógica ha disminuido porque los contenidos programados para un tiempo específico no son aprehendidos por todos los estudiantes, que presentan bajos desempeños, que repercuten en su valoración; en este orden, el educador aborda lo esencial a través de actividades sencillas al alcance de las capacidades de todos los estudiantes

¹⁰ Esta entrevista se realizó el día 23 de noviembre de 2013 a la profesora Luz Edith Pérez Peña.

Este instrumento permitió recoger información, de cinco educadores de colegios públicos de Bogotá, aplicando cinco entrevistas con las siguientes preguntas:

1. ¿Ha tenido pasión en este oficio, la tuvo o la tiene? ¿Qué es lo que más le apasiona de ser profesor o profesora? ¿Por qué escogió esta actividad laboral?
2. ¿Qué fortalezas y debilidades tiene el Estatuto Docente Decreto 2277 y el Estatuto de Profesionalización Docente Decreto 1278? ¿Cuál considera usted que es el mejor?
3. ¿Qué situaciones le causan estrés, angustia y desestabilización en este oficio?
4. Describa los beneficios laborales, profesionales, económicos, culturales, personales, que le ha proporcionado el oficio de la docencia.
5. ¿Qué situaciones de su vida han afectado su desempeño laboral? Emocional, salario, hijos, familia, procesos de separación, salud, etc.
6. Narre una anécdota significativa de su quehacer pedagógico que le haya transformado su vida.
- 7.

para los tiempos asignados, de manera que no sea tan evidente que los saberes evaluados en un año se simplifiquen en un taller o actividad que no requiere mayor esfuerzo, llamado plan de mejoramiento o superación, para aprobar el cumplimiento con los aprendizajes a final de año por los estudiantes con bajos desempeños, cayendo en la cultura de lograr todo propósito de manera sencilla y fácil. Ésta es una de las políticas determinadas por la normatividad de la evaluación y promoción de los estudiantes establecidas por el Gobierno en los decretos 230 de 2002¹¹ y 1290 de 2009¹². Este testimonio muestra cómo una política de flexibilidad para la autonomía del estudiante, y que tal vez en otros contextos de otros países es muy beneficiosa, para el contexto colombiano no es tan buena, pues el diseño de políticas sin tener en cuenta el contexto hace que los profesores tengan un imaginario de políticas arbitrarias desde el escritorio, tal como lo plantea la profesora Gloria Asceneth Lancheros Villamil en su testimonio: “Las políticas educativas se crean en espacios diferentes a la realidad de las instituciones, desde los escritorios educativos, y no desde la comunidad académica”.¹³ Este testimonio expone la creación, existencia y aplicación de políticas estándar para regular todos los procesos, en especial el devenir de la evaluación en la educación, en los que no se visualiza la diversidad de contextos educativos, y tampoco se acerca

¹¹ El Decreto 230 de 2002 es un documento que dicta normas en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y evaluación institucional, vigente desde 2002 hasta 2008 en instituciones educativas privadas y públicas del territorio colombiano. Establece la promoción escolar del 95% a través de logros, competencias y conocimientos.

¹² El Decreto 1290 de 16 de abril de 2009 es un documento normativo que rige hasta la fecha, el cual reglamenta la evaluación del aprendizaje y la promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media, en instituciones educativas privadas y públicas del territorio colombiano, permea autonomía a los establecimientos educativos de elaborar su propio sistema de evaluación atendiendo al desarrollo integral de cada estudiante en las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales a través de los desempeños en contextos reales, con mayores exigencias en el control de los procesos formativos justificando metodologías, recursos y estrategias requeridas para el apoyo y seguimiento a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes garantizando la aprobación en su totalidad.

¹³ Esta entrevista se realizó el día 23 de noviembre de 2013 a la profesora Gloria ASCENETH Lancheros Villamil

a las características sociales y culturales de la comunidad educativa en torno a sus necesidades, intereses y expectativas, dictados por actores que no están involucrados en los procesos.

La aplicación de la promoción automática en el sistema educativo, impuesta a través de los decretos 230 y 1290 puntualiza la uniformidad latente en los procesos evaluativos nacionales, cada uno con un matiz particular, que subvalora el rol del docente; en el Decreto 230, el artículo 9 establece la promoción automática: “Promoción de los educandos. Los establecimientos educativos tienen que garantizar un mínimo de promoción del 95% de los educandos que finalicen el año escolar en cada uno de sus grados” (Documento Decreto 230), y el Decreto 1290 concreta en el artículo 6: “Promoción escolar. Cada establecimiento educativo determinará los criterios para la promoción escolar con el sistema institucional de los estudiantes. Así mismo el establecimiento educativo determinará y definirá el porcentaje de asistencia que incida en la promoción del estudiante” (Documento Decreto 1290).

Por ello, se tiene en cuenta que estas políticas programadas, en especial para instituciones públicas, están dirigidas a un grupo social homogéneo de sectores bajos que reciben un servicio educativo de gratuidad, sin verse afectadas por el proceso de repitencia de los estudiantes, aun cuando no alcancen los logros y los desempeños conforme a los estándares curriculares; responde a la proyección deseada de un modelo económico nacional, exigiendo al educador el uso de metodologías, estrategias y recursos innovadores, para obtener el producto deseado, con carencias y dificultades invisibilizadas; de esta forma, la educación se convierte en la mercancía que se comercializa por un capital, en la que se menoscaban principios, valores y participación del docente, que se convierte en una pieza más del sistema, que va de aquí para allá y que ensalza

la formación humana. Por ende, estas directrices interfieren en la forma de pensar del educador, en la limitada autonomía y decisión, sintiéndose impotente frente a los condicionamientos que orientan su actuar por una maquinaria estatal.

Dimensión política

Otro aspecto que incide y se suma a la insatisfacción de los educadores atañe a los procesos formativos que requieren los docentes de cada decreto para el desempeño en su quehacer pedagógico; por una parte, los que corresponden al Decreto 2277. Así lo señala la profesora Nuvia Leonor Lancheros Villamil, al afirmar: “Este estatuto no permite que una cantidad alta de educadores se esfuerce por mejorar, ofrece comodidad, vuelve al maestro mediocre, sólo estudia por el ascenso para alcanzar el máximo escalafón”, lo que explicita los beneficios y perjuicios de la ruta clara y definida de posibilidades gratuitas para cursos de acreditación y el máximo exigido de especializaciones, que proyecta poco interés y conformismo cuando se cumple la exigencia por la retribución económica personal, y no por el compromiso del mejoramiento de las prácticas pedagógicas, debido a que se mantiene en su statu quo académico y profesional; a lo anterior se suma la aseveración de la educadora Ivonne Liliana Useche Quintero, quien manifiesta: “Algunos docentes que han alcanzado la categoría 14 no se preocupan por actualizarse”, de manera tal que per se el decreto establece un recorrido en la carrera que el educador cumple en 20 años, la mitad de este tiempo o menos, en el que alcanza su objetivo personal y laboral, debido al abanico de posibilidades que son evidentes en la práctica, tales como la reducción de los tiempos requeridos de experiencia por laborar en zonas rurales y realizar especializaciones, eventos que acentúan la facilidad de ascender con poca formación, lo

que pone en evidencia la escasa rigurosidad de este oficio, que demanda estar a la vanguardia con los avances de la ciencia y la tecnología.

Por otra parte, para los educadores del Decreto nuevo 1278 es una exigencia la formación continua, que va en dos sentidos valorados: la idoneidad del desempeño y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas, que se refieren a que el educador esté actualizando sus saberes y los aplique en prácticas pedagógicas innovadoras, obligándolo a invertir en procesos de formación académica. En este punto, la educadora Gloria Asceneth Lancheros Villamil señala: “Los educadores del Decreto 1278 deben realizar posgrados, invirtiendo gran cantidad de dinero”, lo que causa preocupación, puesto que la inversión que se debe hacer no cuenta con retribución económica inmediata, y este educador tiene un sinnúmero de compromisos que cumplir en los ámbitos personal y familiar. El hecho de estar al día en teorías y prácticas proyecta prácticas pedagógicas innovadoras razonadas que van a desanclar el statu quo y oxigenar la educación pública nacional, como consecuencia de la flexibilidad y libertad en las prácticas de los docentes del Decreto antiguo 2277. Respecto al planteamiento de procesos de formación continua, la educadora Nuvia Leonor Lancheros Asceneth señala los beneficios que ofrece: “La actualización le exige el conocimiento de pedagogías modernas y didácticas nuevas por medio de la lectura”. La educadora Luz Edith Pérez Peña también destaca en su sentir que “La actualización promueve una mayor cualificación de los educadores”, aprendizaje que consideran positivos, puesto que ofrece la oportunidad de crecimiento personal, académico, profesional y laboral, que denota compromiso y dedicación con el campo del saber teórico. Por tanto, esta posición ambivalente entre los dos grupos de educadores causa tensión y resistencia

por la implementación de prácticas pedagógicas contradictorias repetitivas o dinámicas en un mismo espacio, que crean confusión, siendo la salvación.

- Evaluación

Otro factor que se entrelaza como signo de preocupación y molestia es la evaluación docente para los nuevos educadores del Decreto 1278, que se focaliza en los desempeños valorados anualmente con seguimiento continuo y la prueba de competencias para ascender o ser reubicado salarialmente, con el objeto de verificar y visibilizar el dominio de saberes pertinentes para el oficio y la aplicación de éstos en las prácticas pedagógicas que reciben los estudiantes, con la respectiva connotación salarial que conlleva; frente a esto, la educadora Nuvia Leonor Lancheros Villamil puntualiza en su testimonio: “Lo negativo de la evaluación de competencias para ascenso o reubicación salarial es el puntaje tan alto exigido, más del ochenta por ciento; parece que está diseñado para que muy pocos docentes lo aprueben”. Este instrumento genera competitividad y control en la inversión presupuestal, aludiendo a que sólo los mejores pasarán la prueba, que impacta en la aseveración de la educadora Gloria Asceneth Lancheros: “A los educadores del 1278 se les exige más porque deben mostrar resultados, siendo evaluados constantemente y estando siempre en la mira”. Subyace en estas líneas que el otro decreto es intocable, no requiere quién le indique si está haciendo bien su trabajo, per se su profesión; es autónomo y se autorregula en el seguimiento y control a sus procesos y resultados, hecho que decepciona, imposibilita y causa desilusión en la profesión atravesando la subjetividad y generando conflicto dentro de la institución, por el trabajo en equipo de educadores de dos

decretos diferentes que no reflejan la equidad que la educación posibilita, y menos aún la razón de unir voluntades para lograr un propósito igual, puesto que no son evaluados y sólo realizan las actividades del oficio sin aceptar llamados de atención, ya que atentan contra su autonomía y libertad de cátedra; bajo esta visión, el error para el educador del decreto antiguo es humano, y el error para el educador del nuevo decreto es una falla del sistema.

La carrera docente causa gran cuestionamiento para los educadores de los dos decretos; para el caso del Decreto 1278, genera mayor incertidumbre, puesto que es inalcanzable avanzar porque entran en juego el desempeño anual, la realización de estudios y la aprobación de la prueba nacional de competencias, pero en menor medida, como plantea la educadora Gloria Asceneth Lancheros Villamil: “El docente se estanca en la categoría 14 hasta su retiro, sin ningún incentivo”. En este tema, el educador o educadora tiene bastante camino que transitar para llegar a la pensión de vejez con 55 años o al retiro forzoso con 65 años; cuestiona la labor del docente cuando ha cumplido con lo exigido, como se observa en el tiempo de experiencia de los educadores entrevistados respecto a este decreto: la educadora Ivonne Liliana Useche tiene trece años de experiencia, la educadora Luz Edith Pérez Peña tiene 20 años de experiencia y la educadora Gloria Asceneth Lancheros Villamil tiene 18 años, y las tres se encuentran en categorías superiores.

Las transformaciones del modelo educativo

Las transformaciones del modelo educativo que exige el mundo globalizado pasan de una propuesta educación bancaria¹⁴ a una de diálogo de saberes¹⁵. Esta tensión implica que el sujeto es interpelado por los aprendizajes dinámicos y multilineales que apropia fuera del aula, que lo llevan a interactuar, interrelacionar e interlocutar con otros en otros espacios. Este nuevo contexto plantea la nueva cosmovisión que deben entretejer los entornos educativos para que aporten a la construcción de identidad y subjetividad, en forma dialógica, participativa y horizontal reconociendo al otro como un capital humano y cognitivo igual, por medio del intercambio de saberes, información, vivencias, lenguajes y narrativas, haciendo posible el encuentro en la comunicación.

- El diálogo de saberes

¹⁴ Paulo Freire nació en Recife (Brasil) y murió en 1997 en São Paulo. Fue un eminente pensador, escritor, educador, crítico de la pedagogía, que aporta con su reflexión y práctica a la transformación del sujeto y del modelo educativo que aparece con la Revolución Industrial, experiencia condensada en su más excelsa obra, *La pedagogía del oprimido*, en la que dilucida la concepción de la educación bancaria, que define el rol del educador y del educando con la función aniquiladora que cumple, al igual que las relaciones entre ellos dos. El rol del educador es activo, contrario al del educando; el educador es quien sabe y domina los conocimientos estandarizados y lineales que transmite al educando, y éste los almacena en su mente, cercenando el despliegue de la creatividad, la conciencia crítica y el diálogo. Las relaciones verticales entre educador y educando surgen por la imposición de reglas que disciplinan y controlan la mente y el cuerpo.

¹⁵ Orlando Fals Borda nació en Barranquilla en 1925 y murió en Bogotá en 2008. Sociólogo brillante preocupado por el cambio social en el devenir histórico de los movimientos populares, campesinos, sindicales y estudiantiles. Su interés por la investigación en el campo social le permite diseñar la Investigación Acción Participativa (IAP) y la redacción de la *Historia doble de la Costa* (1979-1986), trabajos que revelan la apropiación de la realidad social y su transformación. Además, sus experiencias de vida ilustran la coherencia entre la teoría y práctica del modelo educativo diálogo de saberes o modelo para la liberación, apuesta trascendental que hace Paulo Freire en contra de la masificación y dominación del sujeto en la Educación Bancaria. Este diálogo de saberes es un acto comunicativo que pone en interacción dos lógicas diferentes: al educador y educando o los participantes, que quieren comprenderse mutuamente, por medio del diálogo, lo que permite que se construyan y refuercen logrando la transformación, situación que implica el reconocimiento del otro diferente con su capital humano, intelectual y afectivo, que se fundamenta en la práctica de relaciones horizontales, nutridos por el amor, la esperanza, la fe, la humildad y la confianza.

En el diálogo de saberes el educador parte de los conocimientos que posee el estudiante – vivencias, creencias, modos de ser, de actuar, nuevos lenguajes y narrativas–, como lo evidencia en la entrevista la profesora Gloria Asceneth Lancheros Villamil, del Colegio General Santander: “la enseñanza proporciona un beneficio recíproco, comparto experiencia, saber, gusto, y ellos me comparten interés, gusto, y expresan sus necesidades”. Esta apreciación reconoce el intercambio de sentidos y significaciones enriquecedores; mediante esta práctica pedagógica, el educador posibilita el contacto y el encuentro entre los dos mundos, siendo claro que determina los cambios en la subjetividad del educador y a la vez en el cambio de un sujeto pasivo por uno activo, dinámico, que piensa, siente y actúa; situación que resalta la condición de seres humanos que se construyen a través de la acción en contextos significativos, hecho que visibiliza el testimonio de la profesora Nuvia Leonor Lancheros Villamil, del Colegio Carlos Arango Vélez, cuando nos dice: “Me gusta estar en contacto con niños y adolescentes que construyen su proyecto de vida a través de la actividad física y mental”¹⁶, destacando en esto al sujeto como protagonista o actor centro de atención de todo proceso de transformación. En lo anterior, se vislumbra la presencia de un sujeto integral construido con aprendizajes que contribuyen al desarrollo y fortalecimiento de las dimensiones comunicativa, afectiva, espiritual, social, estética, ética, de las singularidades de cada ser humano, como menciona en la entrevista el profesor Wilson Emilio Morales, del Colegio General Santander: “El gusto de formar seres humanos íntegros”¹⁷, lo que permite reconocer un sujeto heterogéneo y holístico que solidifica su

¹⁶

¹⁶ Esta entrevista se realizó el día 23 de noviembre de 2013 a la profesora Nuvia Leonor Lancheros Villamil.

¹⁷ Esta entrevista se realizó el día 23 de noviembre de 2013 al profesor Wilson Emilio Morales.

identidad y subjetividad, diferente al homogéneo y fragmentado que recibe conocimientos en su mente.

- Relaciones de poder

Otro aspecto que se vincula al devenir del educando se relaciona con el cambio de roles en el proceso comunicativo y educativo; se rompen las jerarquías de posesión del conocimiento, es una interlocución bidireccional y horizontal, como lo expresa la profesora Ivonne Liliana Useche Quintero, del Colegio General Santander, por medio de su testimonio: “El profesor aprende del cúmulo de aprendizajes y experiencias que tiene el estudiante”¹⁸, identificando la autonomía que adquieren las nuevas generaciones de superar la linealidad o secuencialidad de los contenidos que entorpece el despliegue de la imaginación y la creación en los espacios escolares, actuando de acuerdo a como la mente interconecta diferentes emociones, conocimientos y experiencias, lo que hace más dinámica la actitud y aptitud del estudiante al formar parte de un grupo donde comparte sus saberes, que emergen de su interés y necesidad, que hacen poner en diálogo al profesor y al estudiante en torno a la integración de conocimientos entre las disciplinas.

- Relación de poder desde las tecnologías

¹⁸ Esta entrevista se realizó el día 23 de noviembre de 2013 a la profesora Ivonne Liliana Useche.

Las relaciones verticales entre el educador y el educando están cambiando gracias al auge que han tenido las tecnologías de la información y la comunicación en las dos últimas décadas, por la necesidad de estar en contacto con otros, conocer otras culturas y apropiarse de novedosas y fascinantes herramientas tecnológicas, con dominio y uso preferiblemente por las nuevas generaciones, que pueden formatear y reformatear su cuerpo y su self en la nube, poniendo en evidencia que la desactualización de los educadores crea tensión en su desempeño, impidiendo el acercamiento a las redes. Esta ganancia que le proporciona al educando navegar por la nube lo empodera de contenidos, al estar conectado buena parte de su tiempo, en donde se informa, intercambia saberes, experiencias, emociones, sueños, proyectos; crea sus propios espacios en la red mundial del saber, la internet, enriqueciendo su subjetividad, viviendo la singularidad y otorgándole poder por el dominio de saberes. Frente a este hecho, como plantea el testimonio de la profesora Ivonne Liliana Useche, las capacidades y destrezas de estas nuevas generaciones de ciudadanos del mundo generan inquietud sobre el rol del estudiante en el ámbito escolar, puesto que supera el potencial de saberes del educador, y allí, el educador se encuentra en una situación de angustia, por el gran volumen de información que los estudiantes manipulan fácilmente, y falta allí una reflexión más profunda sobre la pérdida del poder social y conceptual de esta figura sustituible por la tecnología.

- Educación en redes

Es evidente que la educación se enfrenta a un reto generacional en el cambio de los discursos y las prácticas que los educadores deben asumir para estar a la vanguardia en el uso y

dominio del computador y de la red, para orientar a las generaciones actuales y venideras en la producción de conocimientos significativos de una forma lúdica, colaborativa, creativa, en diferentes ambientes de aprendizaje virtuales y reales; como lo expresa la educadora Gloria Asceneth Lancheros Villamil en sus dos testimonios: “Desde la Secretaría de Educación, se establecen muchos proyectos, y no se llevan a cabo por falta de recursos”, y ”Me desestabiliza no contar con los recursos para hacer bien el trabajo”, lo que refleja la incoherencia y el aislamiento de las instituciones educativas de las exigencias del entorno, con una cantidad reducida de herramientas, entre ellas las tecnológicas, para que dinamicen los procesos de desarrollo humano.

Teniendo en cuenta que los procesos de enseñanza-aprendizaje están cambiando vertiginosamente, debe ser inminente la apropiación y mediación de herramientas tecnológicas en los espacios escolares para acercar y conectar el territorio global. Las nuevas generaciones nacen conectadas a una variedad de aparatos electrónicos, atrapadas en el lenguaje multimedia, que involucra la activación de todos los sentidos: lo visual, lo auditivo, lo gustativo, lo táctil, y en especial lo emocional, que supera el lenguaje simbólico escrito y oral. Estos aparatos son una fuente inagotable de aprendizajes para la construcción personal, en el intercambio que se produce con otros conocidos o desconocidos de manera colaborativa y el descubrimiento de la cultura de todo el planeta, con la maravilla de la internet, al contar el estudiante con un portátil, notebook, Tablet, dispositivos inteligentes en sus manos, que, al tener conectividad, con total seguridad desplazan al educador, que pierde la estima y el valor de su capital cognitivo, por el poco conocimiento que pueda compartir en un tema, siendo confrontado por el caudal de la red y las múltiples tareas realizadas simultáneamente, tales como consultar tutoriales, participar en blogs y foros, interactuar en espacios académicos con contenidos multimedia, jugar, viajar, comprar, realizar pagos por internet, crear y ver videos, siendo limitadas las herramientas comunicativas.

Regulaciones del modelo

Aunque se haya dado avances en el respeto por la integralidad e individualidad del educador en la expresión libre de sus actitudes, valores y comportamientos, el sometimiento forma parte intrínseca del modelo social seguimos anclados hoy en día con prácticas de convivencia y ciudadanía de la edad media, adoptando el esquema punitivo de vigilar y castigar, ¹⁹cambiando los mecanismos de controlar y disciplinar pasando del castigo del cuerpo al castigo de la mente y el alma. Si bien es claro, los dos decretos 2277 y 1278 establecen la normatividad que orienta las actuaciones de los dos tipos de educadores en un mismo contexto, cada uno de ellos ofrece un imaginario de educador diferente que condensa las necesidades y exigencias del devenir en dos tiempos diferentes en que surgen tanto el decreto 2277 de 1979 como el 1278 de 2005. En este mismo sentido el educador Wilson Emilio Morales Rodríguez dice en su testimonio “ no deberían ser dos decretos debería ser uno solo, hecho que generó polémica, división y una muy mala calidad de la educación” y lo complementa la educadora Nuvia Leonor Lancheros Villamil a través de su testimonio “No creo que uno sea mejor que el otro solo que existen más garantías en el antiguo que en el nuevo”. Esta situación evidencia que el sector del magisterio es sólo un grupo de educadores con las mismas obligaciones de velar por la configuración del mismo sujeto pero que no es así, debido a las condiciones que ha reglamentado cada uno de los decretos entorno al ejercicio de los deberes; los educadores del 2277 ejercen autocontrol en sus actuaciones puesto que solo cumplen los deberes estipulados por la constitución y amparados por las leyes en caso de ser vulnerados sus derechos, siendo

¹⁹ Documento sobre el nacimiento de la prisión publicado y escrito por Michel Foucault en 1975 filósofo e historiador francés.

antagónico con los educadores del 1278 que son controlados en su cuerpo y mente por sus pares, por los estudiantes, por la comunidad y por el código disciplinario único para que cumplan efectivamente la práctica de principios y valores, realicen su desempeño con idoneidad académica y moral y visibilicen el compromiso con el contexto socio-cultural, siendo estas las obligaciones que debe regular sus actuaciones. De modo que, el espacio de reflexiones y discusiones académicas se ha vuelto en un espacio de conflicto y tensiones por la incongruencia e inconsistencia en el cumplimiento de los deberes de los educadores del 2277, convirtiéndose en un espacio de debate entre la exigencia y la flexibilidad poniendo en juego la credibilidad de esta profesión a la luz de los medios de comunicación.

Por lo tanto, el control y seguimiento al desempeño del educador del decreto 1278 en el cumplimiento de sus deberes genera indignación por la búsqueda de calidad para el sistema educativo, este educador debe adoptar un formato de normas que definen su pensar y su actuar para realizar la representación que reestablezca las fallas que ha propiciado un modelo humano y flexible que ha desvirtuado la responsabilidad social del educador y el imaginario del educador encarnado en la memoria colectiva.

Capitales económicos

Las formas de contratación y los salarios son factores de bastante preocupación para los educadores de los dos decretos del sector público en Bogotá.

- Estabilidad económica

Los educadores del sector público de Bogotá, del decreto 2277 cuentan con estabilidad en el oficio desde la vinculación hasta el momento de su retiro voluntario o forzoso como lo afirman las educadoras Ivonne Liliana Useche, Luz Edith Pérez Peña y Gloria Asceneth Lancheros Villamil pertenecientes al decreto 2277 y Nuvia Leonor Lancheros Villamil del decreto 1278 en el testimonio que comparten “El decreto 2277 ofrece estabilidad laboral” esto indica que el educador o la educadora mantendrá su espacio en el oficio de la docencia hasta que decida retirarse sin estar condicionado al cumplimiento o no de la labor. Contrario a la vinculación del 1278 que no ofrece estabilidad, es el mismo educador que por su desempeño adecuado garantiza la permanencia en razón a que desde el mismo momento de la vinculación en su oficio están condicionados por la evaluación del periodo de prueba, evaluación del desempeño anual y evaluación de competencias que van determinando si es competente asegurándole la permanencia en el labor y en la institución. En relación con este argumento el testimonio de la educadora Luz Edith Pérez Peña dice “Los educadores del decreto 1278 adolecen en la forma de contratación, ya que pueden ser removidos del cargo con una justificación dada a los rectores” lo anterior reitera que la estabilidad se la da el docente al demostrar por medio de su desempeño la idoneidad y los procesos formativos que incorpore, siendo la rectora quien formalice el proceso y establezca conjuntamente con el educador la valoración.

- Salario

La retribución económica que reciben cada uno de los educadores de los dos decretos realmente marca la diferencia e indiferencia entre unos y otros. Para los educadores del decreto 2277 se

sienten afectados porque al alcanzar la última categoría, su salario se mantendrá allí por muchos años por las posibilidades que tienen de ascender rápidamente, las educadoras entrevistadas que pertenecen al 2277 se encuentran en las últimas categorías del escalafón y coinciden en este testimonio “las debilidades del escalafón se debe a que no se tienen incentivos cuando el educador alcanza la categoría 14” esto quiere decir que están preocupadas porque aún les falta bastante tiempo para su retiro y su salario se mantendrá solo con los incrementos anuales de ley, sin tener en cuenta los compromisos personales, familiares y formativos que las interpelan.

En tanto que es bien desconcertante para el educador del decreto 1278 alcanzar el aumento salarial soñado por los requerimientos que debe cumplir tanto en su desempeño como en la apropiación de procesos formativos de postgrados por los costos que implica y por el filtro de la evaluación de competencias que en últimas es el instrumento decisivo del ascenso; en este aspecto el testimonio de la educadora Gloria Asceneth Lancheros Villamil puntualiza que “el decreto 1278 ofrece buena remuneración en la máxima categoría, pero para alcanzarla el educador debe invertir buena cantidad de dinero en hacer postgrados y con la poca retribución económica con la que se empieza es difícil” y también coinciden en el mismo sentido las educadoras Ivonne Liliana Useche y Gloria Asceneth Lancheros Villamil quienes comparten que para los educadores del 1278 la actualización en postgrados les representa el mejoramiento del salario invirtiendo una buena cantidad de dinero que no se tiene porque el salario que se devenga no alcanza para esto y este educador tiene otros compromisos que atender. Por tanto, para los educadores del 1278 crece el desdén por un mejor salario se vuelve una realidad imposible para muchos que no logran el puntaje superior al ochenta por ciento en la evaluación de competencias aunque tengan los postgrados.

Finalmente, el educador del 1278 se ve afectado por las altas exigencias para obtener un mejor salario lo que causa incertidumbre y temor poniendo en duda sus capacidades y destrezas y la impotencia de no saber las razones que impiden el alcance del puntaje requerido, sin importar realmente la calidad humana y profesional que lo distingue ante todo.

La educación: una comunidad femenina

Vale la pena destacar que la mujer es autoridad femenina en la educación colombiana, en especial en el sector público de Bogotá, siendo referente de alteridad que se construye y construye cultura en el reconocimiento de las experiencias y saberes del otro, por su criterio de realidad y verdad, por la característica propia que la distingue, la emocionalidad que encarna el ser inherente maternal, tiene el arma que desarma la mente como lo es el amor, logrando un encuentro directo al corazón y luego a la razón apoyada en el reconocimiento, la comprensión y la confianza, más no por la fuerza y el poder, mujer y madre que instintivamente es constructora de tejido familiar y educativo que integra y acepta las diferencias, logrando el encuentro y acercamiento creando el ambiente propicio para permear los aprendizajes. El hecho de la presencia femenina se constata en las cinco entrevistas realizadas, figurando cuatro mujeres con total disposición que decidieron colaborar y que se desempeñan en secundaria con más de siete años de experiencia, hecho que evidencia el compromiso y la responsabilidad social entrañado en su moralidad y ética, siendo el imaginario que reproduce la sencillez, lo femenino, la belleza y el dechado de virtudes

Por ser un grupo numeroso de educadoras en los niveles de educación preescolar y primaria más que en secundaria, la educadora del decreto 1278 está condicionada, controlada en su pensar y actuar y en las posibilidades que tiene para lograr el aumento salarial por la regulación permanente en sus prácticas pedagógicas, exigencias de realizar postgrados y las evaluaciones de competencias. Lo anterior muestra las exigencias que comprometen la labor en la búsqueda de eficiencia y calidad de los procesos pedagógicos, sin embargo, estas circunstancias atraviesan su sensibilidad, crean conflictos personales y tensiones laborales entre las educadoras de los dos decretos.

La brecha generacional

Teniendo en cuenta la caracterización realizada de los docentes del distrito en relación con la edad que tienen, es signo de preocupación en el sentido de que los educadores están en edades superiores a los 41 años, educadores con identidades y subjetividades estructuradas y definidas; configurados por aspectos familiares, sociales, culturales, económicos y tecnológicos, que se distancian de las nuevas generaciones en dos o tres décadas en el reconocimiento y empatía de los gustos e intereses de los niños, niñas, jóvenes. Esto nos lleva a pensar en los desajustes que causa al educador la renovación de las prácticas pedagógicas acordes a las exigencias del mundo globalizado estar conectados a la sociedad en red, utilizar nuevos escenarios de aprendizajes virtuales para que le permita al estudiante vivir su tiempo, sus cambios y la tecnología, sin tener que sentirse atado a las prácticas repetitivas con los mismos recursos de otrora que cruzan al educador.

Por último, a pesar de las situaciones que desencadenan las políticas educativas, el educador continúa con su pasión, el interés y gusto por el encuentro con el otro, con el deseo de que su práctica pedagógica sea un viaje impredecible, emocionante llevando de la mano para descubrir el camino que resuelva las inquietudes, problemas, interrogantes como lo expresa la profesora Nuvia Leonor Lancheros Villamil en la entrevista “me apasiona observar a los niños cuando intentan comprender algo que es nuevo para ellos” enfatizando que los aprendizajes penetran por los sentidos y cautivan la atención; en este mismo sentido la profesora Ivonne Liliana Useche y coincide el profesor Wilson Emilio Morales coinciden en similar apreciación “El oficio docente apasiona y trae felicidad” demostrando que la construcción del sujeto se basa en las nuevas experiencias, a su vez complementa la profesora Ivonne Liliana Useche diciendo que “Cree que los jóvenes irradian y comparten su energía siendo la mejor terapia de vida” en este contexto reviven los protagonistas y actores siendo un potencial humano que impide que lo monótono, aburrido y mecánico opaque la creatividad y por el contrario se compartan deseos, afectos y sentimientos que estrechan y conectan subjetividades.

ENTREVISTAS PARA LOS EDUCADORES

FECHA: Realizada el 23 de noviembre de 2013 en Bogotá

FORMATO APLICADO OFICIO DOCENTE

Apreciada compañera o Apreciado compañero:

Solicito a usted responda las siguientes preguntas diligentemente y claramente a partir de sus reflexiones y de sus vivencias en la docencia, escribiendo sus sentires. Le agradezco su colaboración con la información que suministre puesto que contribuirá y enriquecerá el proyecto de investigación que en este tema estoy realizando.

Fraternalmente, Jeannette Lozano

Docente Inglés, General Santander J.M

CUESTIONARIO

Inicie su Presentación Personal en este sentido:

□ Nombre Completo, área en la que enseña, tiempo de experiencia en la docencia en colegio público, el estatuto docente al que pertenece, nombre del colegio donde labora y la localidad en la que está ubicada el colegio.

Responda cada una de las siguientes preguntas:

1. ¿Ha tenido pasión en este oficio, la tuvo o la tiene? Qué es lo que más le apasiona de ser profesor o profesora? ¿Por qué escogió esta actividad laboral?
2. ¿Qué fortalezas y debilidades tiene el Estatuto Docente Decreto 2277 y el Estatuto de Profesionalización Docente Decreto 1278? ¿Cuál considera usted que es el mejor?
3. ¿Qué situaciones le causan estrés, angustia y desestabilización en este oficio?
4. Describa los beneficios laborales, profesionales, económicos, culturales, personales que le ha proporcionado el oficio de la docencia.
5. ¿Qué situaciones de su vida han afectado su desempeño laboral? Emocional, salario, hijos, familia, procesos de separación, salud, etc.
6. Narre una anécdota significativa de su quehacer pedagógico que le haya transformado su vida.

Luz Edith Pérez Peña. Docente Humanidades, español. 20 años .2277- COLEGIO JUSTO VICTOR CHARRY, localidad de Engativá (10)

1. Si siempre me ha gustado enseñar, me gusta que la gente aprenda, cambie puesto que soy una convencida que la educación si transforma a los seres humanos (como maestra he tenido niños difíciles en sexto por ejemplo y cuando llegan a undécimo son diferentes han corregido muchas de sus actitudes).Escogí esta actividad por gusto y por que es una forma de ayudar.

2. El 2277 tiene como fortalezas la estabilidad laboral en cuanto a la forma de contratación, esto genera una mayor igualdad entre los que participan del proceso pedagógico (Rectores, Coordinadores, orientadores y maestros) ya que no se ve una jerarquía claramente establecida. Las debilidades que presenta son económicas ya que se congelaron los sueldos, por lo tanto cuando se llega a la catorce no se tiene ningún incentivo de este tipo. Por otra parte el 1278, adolece en lo que se refiere a la forma de contratación ya que los docentes pueden ser removidos de su cargo con una justificación dada a los rectores. Además no hay claridad sobre como es que

se avanza en el escalafón, y muchos maestros son retenidos en una categoría dependiendo de la aprobación del examen , que por lo que tengo entendido no es claro y si muy ambiguo-.La ventaja aparentemente promueve una mayor cualificación de los maestros al ofrecer incentivos económicos mejores. Creo, pese a todo que es mejor el 2277.

3 .Ver la falta de interés en los muchachos por aprender, Falta de compromiso en algunos maestros, coordinadores y rectores. Desde la secretaría, se habla de muchos proyectos y en realidad, no se llevan a cabo por falta de recursos, falta de continuidad según el gobierno de turno, no se tiene en cuenta las necesidades de la comunidad educativa,(por ejemplo se han encargado de agrandar los colegios sin tener en cuenta de dejar espacios recreativos para los muchachos). Se habla de jornada única y no hay los suficientes colegios para ubicar a los estudiantes. Las políticas de promoción de los estudiantes.

4. Los beneficios que me ha proporcionado la labor docente en el magisterio es que al finalizar el año no me siento angustiada por si me van a llamar a trabajar o no, es decir me siento estable laboral y económicamente. Así mismo también cuento con una organización económica que me permite atender mis necesidades y las de mi núcleo familiar. Me he capacitado para actualizarme en aspectos pedagógicos y propios de mi área. Personalmente, me siento muy satisfecha cuando veo a mis exalumnos laborando o estudiando.

5. Mi exigencia se ha visto alterada, al comienzo les exigía más a los estudiantes, con respecto a este aspecto me he vuelto más tranquila, yo creo que esto se debe a las políticas de promoción

establecidas por el gobierno, a la ejecución de éstas en los colegios del distrito y a la práctica dentro del aula de clase.

6. Han sido experiencias que si bien no han cambiado mi vida, si me han permitido variar puntos de vista. El hecho de ver muchachos que ingresan al colegio y que son sanos y como algunos jíbaros finalmente dañan y al contrario, muchachos que son agresivos, consumidores y por x o y motivo se regeneran, cambian su actitud y salen avante.

Soy Gloria Asceneth Lancheros, docente de inglés - Español. Desde hace 18 años pertenezco al estatuto docente 2277. Actualmente laboro en el Colegio General Santander de la localidad 10 (Engativá)

1. ¿Ha tenido pasión en este oficio, la tuvo o la tiene? ¿Qué es lo que más le apasiona de ser profesor o profesora? ¿Por qué escogió esta actividad laboral?

Afortunadamente aún tengo pasión por este oficio porque de no ser así qué aburrido y hartito sería hacer algo que a uno no le gusta. Lo que más me apasiona de ser maestra es que hay un beneficio recíproco con mis estudiantes: yo les comparto mi experiencia, mi saber, mi gusto porque ellos aprendan a cambio ellos me ofrecen su interés, su gusto por el conocimiento, su desconcierto, su inocencia y su ingenuidad ante lo desconocido. Elegí ser docente, en primera instancia porque me gustaban las canciones en inglés y no sé al comienzo solo fue eso, pero en el camino se dieron las cosas para que me fuera enamorando de la carrera: los docentes que tuve, las tertulias literarias que hacíamos, las representaciones en inglés. Es decir, fueron cosas gratas y no importó

el sacrificio: trasnochar, estudiar, trabajar para que al final en la práctica docente me diera cuenta que eso era lo que yo quería ser.

2. ¿Qué fortalezas y debilidades tiene el Estatuto Docente Decreto 2277 y el Estatuto de Profesionalización Docente Decreto 1278? ¿Cuál considera usted que es el mejor?

Como gran fortaleza del 2277 es que ofrece la oportunidad de ascender hasta la máxima categoría en un tiempo prudencial, mediante la experiencia como docentes y con los cursos con acreditación. Como gran debilidad es que nos estancamos ahí. No hay otro incentivo, llegamos a la catorce y de ahí en adelante no pasa nada. En cuanto al 1278 sé que si se llega a la máxima categoría se está bien remunerado, pero para llegar allá hay que invertir buena cantidad de dinero para hacer especializaciones y con la poca retribución económica con la que se empieza es difícil. Lo que he escuchado es que las pruebas sobre competencias para actualizar el salario, están hechas para que sólo unos pocos pasen. Pienso que a los del 1278 se les exige más porque deben mostrar resultados: “impactar en la comunidad”, se les evalúa constantemente, están siempre en la mira.

3. ¿Qué situaciones le causan estrés, angustia y desestabilización en este oficio?

Las situaciones que me causan estrés y angustia son la desidia en todos los estamentos, la falta de pertenencia, el desamor por esta profesión, las políticas educativas desde una silla desconociendo la realidad de las instituciones. La descomposición familiar que nos dificulta formar buenos seres

humanos. No contar con recursos para hacer bien el trabajo. La desorganización. Es decir, que cada quien no haga lo que tiene que hacer.

4. Describa los beneficios laborales, profesionales, económicos, culturales, personales que le ha proporcionado el oficio de la docencia.

He recibido todos los beneficios, ya que mi familia y yo tenemos mejores condiciones de vida, a nivel profesional he tenido la oportunidad de estudiar: he hecho dos especializaciones, accedí a varios cursos para mejorar y actualizar mis conocimientos. A nivel personal he conocido personas maravillosas que son parte importante de mi vida.

5. ¿Qué situaciones de su vida han afectado su desempeño laboral? Emocional, salario, hijos, familia, procesos de separación, salud, etc.

Afortunadamente nada ha afectado mi desempeño laboral. Siempre he estado firme, frente al cañón, haciendo lo que debo y quiero hacer.

6. Narre una anécdota significativa de su quehacer pedagógico que le haya transformado su vida.

Pues no sé si me transformó, pero fue muy importante para mí ya que trabajaba en la localidad de Usme durante diez años y un día decidí trasladarme porque he vivido en Suba. No estaba aburrida porque era un buen ambiente de trabajo en todos los aspectos, pero consideré que era

hora de salir de allá, que había terminado un ciclo, que ya había hecho lo que tenía que hacer. Ese año le estaba dando clase a los estudiantes de grado once y tenía con ellos un proceso desde séptimo grado. Cuando me vine Julio 17 de 1995 mis estudiantes y yo lloramos muchísimo, pero quedó la promesa de asistir a su graduación, lo cual hice y fue una emoción grandísima poder estar con ellos ese día tan importante. Sé por algunos compañeros que están allá, que todavía preguntan por mí. Es grato saber que todavía me recuerdan y que me tienen en sus corazones.

Mi nombre es Nuvia Leonor Lancheros Villamil, llevo 7 años como docente en el área de Ciencias Naturales y Educación Ambiental y en el distrito capital soy del decreto 1278, trabajo en el colegio Carlos Arango Vélez ubicado en la localidad de Kennedy.

1. Si tengo pasión por lo que hago y lo que más me apasiona es observar a los niños cuando intentan comprender algo que para ellos es nuevo, además me gusta el contacto directo con las personas y ver los progresos que se tienen cuando se trabaja con esfuerzo y dedicación. Escogí ser docente porque es la profesión más humana que existe, ya que se trabaja con niños y adolescentes que están en plena actividad física y mental y es donde adquieren las bases para continuar su proyecto de vida.

2. El estatuto 2277 no permite que la gente se esfuerce por mejorar, es un estatuto cómodo que lo que hace es volver al maestro mediocre ya que sólo estudia por el ascenso y cuando llega a

escalafón 14 se estanca y no va más allá, aunque no es una generalidad si se observa una porción muy alta de estos maestros. Es un escalafón que permite una estabilidad laboral y por tanto hace que se pierda la mística del trabajo y la alegría de hacer lo que le gusta. El escalafón 1278, tiene a favor la evaluación ya que hace que se esté actualizando y leyendo constantemente acerca de las pedagogías modernas y los cambios de didácticas, lo malo es el puntaje del examen que se requiere para pasar ya que es muy alto y además pareciese que estuviera establecido una cuota mínima de personas que lo pasan, se debería tener en cuenta los estudios y el examen pero con una calificación acorde con lo que se tienen en cuenta a nivel nacional de lo que es pasar un examen. Además las garantías en pensión y estabilidad son muy diferentes al otro escalafón. No creo que uno sea mejor que el otro solo que existen más garantías en el antiguo que en el nuevo.

3. Lo que más me causa estrés es la entrega de notas al final de cada periodo ya que los chicos así sepan sus notas siempre están esperando que exista un milagro y pasen sin haber hecho nada durante el periodo, esto más que angustia me genera tristeza, ya que no se estudia para aprender si no para pasar.

4. En esta profesión he aprendido a tratar con excelentes personas que me hacen cada día mejor ser humano, ya sean los compañeros, los estudiantes, padres de familia o los directivos docentes, uno tiene un bagaje cultural muy alto ya que conoce muchas personas, que son diferentes pero que te enseñan cada día, además aprendes a relacionarte y a escuchar al otro, a ser tolerante y respetuoso, agradable, directo, cortes....

Considero que esta profesión me ha educado y estoy feliz con lo que tengo y no considero que requiera de otras cosas para ser mejor persona.

5. Hasta ahora no he tenido ningún problema debido a mi profesión, aunque considero que el servicio médico que tenemos puede ser mucho mejor y los salarios deberían ser directamente proporcionales a nuestra labor, ya que es la profesión menos favorecida a nivel profesional.

6. No tengo una anécdota específica que haya transformado mi vida, pero creo que diariamente encuentro un motivo para salir de la cama e ir a buscar el mundo, ayudar a transformar una vida con un consejo, con una sonrisa, con una voz de aliento con una buena clase, con una buena obra. Esto transforma mi vida todos los días de cada semana de cada mes de cada año de mi vida.

Buenos días, Mi nombre es Wilson Emilio Morales Bonilla soy docente en el área de tecnología y informática en la materia de robótica de grado noveno a grado un décimo, me desempeño laboralmente en el colegio general Santander IED en la localidad 10 de Engativá en Bogotá llevo siendo docente del distrito más de 20 años pero pertenezco al 1278 en los cuales llevo más o menos 7 años como docente en el distrito y el resto fueron en provisionalidad.

Esta entrevista se da para responder una serie de inquietudes en un proyecto sobre mi labor o mi función como docente, básicamente las preguntas que nos han formulado son encaminadas a la parte de los decretos, la parte de nuestro desempeño laboral como tal, la parte de algunas anécdotas sobre la vida laboral Como docente y pues a continuación desarrollare cada una ellas:

1. La primera es mi pasión como docente y en mi oficio como educador: básicamente mi pasión por la docencia surgió desde cuando yo estaba en el bachillerato más o menos en el grado octavo yo quería ser docente de ciencias sociales al terminar mi bachillerato, hice mi licenciatura en ciencias sociales en la pedagógica y al poco tiempo hice mi especialización en

ELEOMATICA y me encamine hacia la parte de tecnología, el cambio, radica básicamente en que me apasiona mucho todo lo de la robótica todo lo de tecnología pero lo aplico también en toda la parte humana y social es decir que hay un complemento entre ambas áreas por decirlo así, siempre me ha apasionado ser docente escogí la carrera no porque me tocara o porque no había más que hacer si no por era mi sueño como profesional no me arrepiento en ese momento a pesar de las condiciones laborales que se tienen en Colombia pero me gusta mi profesión siempre me ha gustado, me gusta actualmente y yo sé que me seguirá gustando porque es mi vida, yo simplemente les digo a quienes opten por la opción de docencia que no es la carrera de pararse ante un grupo de personas, repetir algo de un libro, recitar un texto es formar seres humanos y yo pienso que es la carrera más difícil que con todo el respeto de todas las demás profesiones, nosotros formamos personas, no formamos tornillos, ni sillas si no damos esencia a lo que es una vida humana.

2. Las fortalezas y debilidades que tengo o veo en cuanto al estatuto docente al que pertenezco, se revela en la infinidad de falencias, una de ellas bien notoria es que en Colombia existen dos tipos de decretos y no deberían de verlo, debería haber uno solo, por esto generó polémica, división y una muy mala calidad de educación porque si antes el salario no era tan digno como el de otros profesionales, con el 1278 mucho menos y el porcentaje de docente que logran aprobar el llamado examen para acenso en el escalafón llegara a acercarse a un 15 o 20 % y lastimosamente se perdió muchos beneficios, desafortunadamente este es el país donde nos ha tocado vivir pero seguiremos en la luchar para conseguir una representación una dignificación en el trabajo como docente en la parte económica de salud en la parte laboral.

3. Las situaciones que me causan estrés; básicamente el desorden, la improvisación y la falta de un lineamiento a seguir en la institución educativa a la que uno llegue, desafortunadamente se improvisa, mucho es el día a día en muchos casos no hay nada planeado en la mayoría de colegios, entonces dan una orden Digamos “7 de la mañana, a las 10 viene la contra orden o a la otra semana” no se cumplen las agendas, igual desde la secretaria de educación un año es un proyecto otro año es otro proyecto, y esto es como tratando de cubrir huecos y eso genera estrés de la improvisación y de no poder realizar todas las metas que uno tiene como docente, ya que la ley, los padres, los mismos estudiantes, y los decretos que hacen que los estudiante pasen sin ningún esfuerzo esto no permite realmente no permite construir lo uno quiere realiza; desestabilización también en el oficio la parte de persecución laboral que se ve en los colegios en cualquier cargo de directivo docente y se les olvida que también han sido docentes y ya suben como a otro nivel de mando, también recordar porque somos docentes y que debemos formar personas, por que estudiamos y porque estamos en un en un colegio distrital laborando.

4. Los beneficios laborales, profesionales, económicos y culturales que he tenido pues han sido innumerables pero reitero que a pesar de las pésimas condiciones en que nos encontramos, A nivel laboral es una bendición tener la estabilidad que tenemos en el distrito, pero una estabilidad en donde se sacrifica mucho en cuanto al tiempo de pensión nuevo que hay para nosotros, en la parte profesional es más personal por que las personas que queremos avanzar en lo profesional nos buscamos los medios, los recursos para tratar de seguir en esa parte y yo creo que no solamente es por un cartón, porque el cartón es lo de menos sino tratar de llegar a surgir y aportar

más a la educación en Colombia, al nivel económico el sueldo es muy poco comparado con muchos países de Latinoamérica y hasta en algunos colegios privados de aquí en Bogotá y en Colombia, desafortunadamente el distrito, no se para dónde se van los recursos pero los decretos y el dinero se embolata y no tenemos un salario justo de acuerdo con nuestra profesión docente, a nivel cultura reitero eso depende de uno mismo por que las oportunidades que da secretaría en cuanto la parte cultural son pocas para el ramillete que se ofrecen en otras profesiones, a nivel personal hay muchos beneficios un crecimiento personal gracias a la labor pedagógica y docente que uno hace a nivel con sus compañeros trabajo, sus pares docentes, estudiantes, en fin hay muchos beneficios personales.

5. Las situaciones de mi vida que han afectado mi desempeño laboral; básicamente han sido la salud (mi garganta) y el estrés ocasionado por algunos directivos docentes en la institución.

6. Anécdotas hay muchas, por lo menos hace poco me encontraba en un hiper-mercado comprando un electrodoméstico y el joven que me atendió fue un ex – alumno y la alegría que le dio al verme, la atención fue exageradamente buena y el hecho del agradecimiento que tuvo mi ex –alumno de acuerdo a lo aprendido en el colegio; otra anécdota es el proyecto de tecnología y robótica que está en el colegio nos ha permitido crecer como institución, me ha permitido crecer como docente, a mis chicos les ha permitido crecer bastante, otra anécdota estar haciendo fila en un banco y que lo llame a uno el cajero, sin reconocer su rostro y le diga “siga profe usted no se acuerda de mí” y el hecho es que se acuerdan por las cosas buenas que uno haya hecho y que no lo recuerden por las cosas no tan buenas.

Vuelvo y reitero me siento orgulloso de ser docente, mi vida es la docencia y lástima que estemos en un país donde no se den cuenta que lo primordial está en la educación, la salud, la vivienda y el trabajo.

Muchas gracias estuvieron con ustedes Wilson Emilio Morales Bonilla, profesor de robótica en el área de tecnología e informática del colegio general Santander, les deseo un buen día y espero que mis aportes sirvan para hacer un cambio en esta sociedad, muy amables.

Mi nombre es Ivonne Liliana Useche Quintero, soy Licenciada en Español- Inglés de la Universidad Pedagógica Nacional, llevo 13 años y medio en el Distrito, pertenezco al decreto 2277 y laboro actualmente en el Colegio General Santander, hace 5 años. Dicho colegio pertenece a la localidad de Engativá (10).

1. Considero que siempre me ha apasionado mi oficio como Docente, es una labor de la que nunca se termina de aprender, es un aprendizaje continuo, pues cada día se aprende de los estudiantes. Lo que más me gusta de mi profesión es que aunque a veces no nos damos cuenta dejamos huella en los corazones de nuestros estudiantes, y creo que es lo más gratificante. Pero, como lo mencioné uno no se da cuenta, pero cuando más adelante se los encuentra convertidos en profesionales y te agradecen, caes en cuenta de lo importante que fuiste para esa vida. Además,

más que enseñar español o inglés, creo que apporto en la formación de esas personas, y eso es lo más importante.

2.

ESTATUTOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
DECRETO 2277	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad laboral. - No se tiene la evaluación docente, como sanción, no estoy en contra de ser evaluado, pero en algunos casos los rectores no son objetivos en dicha 	<ul style="list-style-type: none"> -únicamente se puede acceder a la categoría 14 del escalafón docente. -Algunos docentes que ya se encuentran en la categoría 14 (no todos), no se preocupan por capacitarse más.

	<p>evaluación.</p> <p>- El docente que se pensiona a los 55 años, puede seguir laborando hasta los 65 y recibir sueldo y pensión.</p>	
<p>DECRETO 1278</p>	<p>-Estabilidad laboral.</p> <p>-Se puede acceder a mejores salarios de acuerdo a los estudios requeridos.</p> <p>-Los salarios son mejores que los del decreto 2277.</p>	<p>-La evaluación docente, no por el hecho de ser evaluado, sino porque en algunos casos, es una presión para el docente.</p> <p>-El docente que se pensiona a la edad correspondiente, no ganará sueldo aparte de la pensión.</p>

3. En los 13 años y medio que he laborado en colegios oficiales, nunca había sentido estrés o angustia, realmente lo sentí este año al punto de estar incapacitada 3 meses y medio por estrés laboral. Claramente, no son los estudiantes ni el hecho de ser docente, pues me gusta lo que hago y nunca me he sentido enferma o cansada de los estudiante o de mi profesión. La

inconformidad mía es por el cómo se están administrando algunas situaciones en el colegio, he pasado por 4 colegios y jamás me había encontrado con el hecho de no querer ir a mi lugar de trabajo. Situaciones como el hecho de que si no estás de acuerdo con la política de la Señora Rectora, te tildan de ser una persona conflictiva o de entorpecer los procesos; no me gusta y me ofende profundamente el autoritarismo en situaciones como recortar el descanso a 20 minutos, el haber asignado las 24 horas y no querer cambiar o negociar esta situación, la impotencia de no poder hacer nada, los señalamientos de haber sido legitimadores en la protesta de los estudiantes, cuando jamás he utilizado mis clases para dicho fin, ni comentar nada con los estudiantes, pues esa es mi ética profesional, la salida injustificada de amigos colegas, los atropellos cometidos con los docentes de la sede B el año pasado, que se dude de mi responsabilidad y cumplimiento y muchas otras situaciones, que me podría quedar horas comentando, se acumularon y me generaron dicho estrés laboral.

4. En cuanto a los beneficios que me ha brindado mi profesión, son muchos, a nivel personal es una labor muy linda, que me llena, me apasiona y me trae felicidad. El ser docente de inglés me ha abierto puertas laborales, no solo en el sector oficial, sino privado y ha sido muy gratificante. En cuanto al aspecto económico, me ha brindado estabilidad, ya que estamos nombrados y no tenemos la incertidumbre de que se acaba un contrato y no sabemos si nos van a llamar el año siguiente (como sucede en los colegios privados). Espero seguir amando mi profesión, pues es muy gratificante.

5. No permito que lo personal influya en lo laboral, he tenido situaciones muy difíciles a lo largo de mi labor docente, de tipo familiar, emocional, pero puedo tener el problemas más terrible y cuando entro al salón de clase e interactúo con los estudiantes se me olvidan los problemas, por lo menos por un momento, creo que los jóvenes nos llenan de energía y esa es la mejor terapia.

Pero, desafortunadamente, no ocurre lo contrario, pues lo laboral si ha afectado mi vida personal y familiar.

6. Existen muchas, me he encontrado con estudiantes que me han dicho que escogieron su profesión, o que quieren ser docentes, por mí, a veces no lo creo, pero me lo han manifestado. Una anécdota muy linda, me ocurrió hace poco, en el facebook tengo a muchos ex-alumnos y me mandaron un mensaje privado, era de una estudiante, de la que no me acordaba y me contó que en su universidad le habían dicho que describiera a un docente que hubiera marcado su vida, me contó que me había escogido a mí, que yo había dejado huella en ella, uno nunca se imagina y tal vez nunca se entere de esas cosas, pero fue una experiencia muy bonita. Encontré lo que la niña me escribió en el facebook, lo copié y lo pegué:

“Tal vez se acuerde de mí, en el colegio Garcés Navas, 9º. Me alegra mucho haberla encontrado así sea por éste medio, Profe le cuento que por éstos días la he pensado mucho, pues me encuentro estudiando en la UPN que orgullo. En una materia tenía el trabajo de escribir unas palabras acerca del profesor (a) que haya sido parte de algún proceso importante en mi vida. Aunque no lo crea Profe sí es usted; me acuerdo mucho que para esas épocas escolares yo padecía de un desgano total por el Inglés, pues la profesora del curso anterior solo me inspiraba pereza; hasta que para ese año 2005 llega sumerme con los ánimos bien puestos a lidiar con semejante curso tan indisciplinado. Me acuerdo mucho de las didácticas que nos ponía a hacer, me gustaba como eran las metodologías en la clase, dinámica, activa, diferente, innovadora...

Tanto impactó causó en mí que cuando me gradué me inscribí en la Universidad Nacional para estudiar Filología en Inglés!!! Que tal las curiosidades de la vida?... Lastimosamente no pasé,

entonces divagué y divagué hasta encontrar mi vocación perdida, me encuentro estudiando Lic. Psicología y Pedagogía (Psicopedagogía), que sumerme la debe conocer muy bien y hasta amigos Psicopedagogos tendrá jajaja. Que orgullo saber que la profesora que más recuerdo, así haya sido tan solo un año, en algún momento pasó por lo que me encuentro actualmente, que orgullo será algún día seguir sus pasos y comprometerme con la profesión y que orgullo es que hasta el sol de hoy todavía siento pasión por los idiomas, no se me ha perdido el interés y lo noto cuando estoy precisamente en las clases de inglés.

Usted comprenderá que en colegio los estudiantes somos desjuiciados, desobedientes y hasta groseros; pero tal vez escribo éstas palabras porque estoy enfrentándome con la importancia de lo que significa ser docente y la berraquera que se debe tener para formar estudiantes y más en un país como éste tan violento y tan indiferente. Profe, espero que se encuentre muy bien disfrutando del oficio de ser mamá (otro papel de sacrificios), pero de sacrificios con amor, disfrutando de la docencia, del matrimonio y de todo lo demás. Un saludo desde la Universidad Pedagógica Nacional, desde el espacio que ocupa en mi corazón y desde el orgullo de ser profesor!”

Grilla Caballero.

