

ESTATUTO DOCENTE Y DESARROLLO PROFESIONAL  
UN ACERCAMIENTO A LAS HISTORIAS DE VIDA DE LOS MAESTROS DE LA  
IE LOS CENTAUROS – SEDE LA ESPERANZA  
EN VISTA HERMOSA (META) Y EL CENTRO EDUCATIVO MUNICIPAL  
EL CAMPANERO – SEDES: CAMPANERO, BELLAVISTA, SAN ANTONIO DE  
CASANARE Y ALTO CASANARE (PASTO – NARIÑO)

DORIS AMPARO BOLAÑOS LEGARDA  
JACQUELINE DEL CARMEN DELGADO ALOMÍA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
PASTO – NARIÑO

2014

ESTATUTO DOCENTE Y DESARROLLO PROFESIONAL  
UN ACERCAMIENTO A LAS HISTORIAS DE VIDA DE LOS MAESTROS DE LA  
IE LOS CENTAUROS – SEDE LA ESPERANZA  
EN VISTA HERMOSA (META) Y EL CENTRO EDUCATIVO MUNICIPAL  
EL CAMPANERO – SEDES: CAMPANERO, BELLAVISTA, SAN ANTONIO DE  
CASANARE Y ALTO CASANARE (PASTO – NARIÑO)

DORIS AMPARO BOLAÑOS LEGARDA  
JACQUELINE DEL CARMEN DELGADO ALOMÍA

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

Asesor:

DR. ALVARO TORRES MESIAS

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
PASTO – NARIÑO

2014

### **NOTA DE RESPONSABILIDAD**

Las ideas y conclusiones aportadas en este Trabajo de Grado son Responsabilidad de los autores.

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado del honorable Concejo Directivo de la Universidad de Nariño.

**Nota de aceptación:**

**Calificación: 3.5**

---

---

---

---

---

---

---

**ALVARO TORRES MESIAS**

---

**Asesor**

**JUAN RAMON CHALAPUD**

---

**Firma del Jurado**

**EDMUNDO MORA**

---

**Firma del Jurado**

**San Juan de Pasto, Junio de 2014**

## RESUMEN

En Colombia los docentes actualmente están regidos por dos estatutos docentes a saber el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, cada uno con sus exigencias para el ascenso en la carrera docente, uno de los puntos importantes en este ascenso es la formación personal que debe desarrollar cada docente, se va a denominar a ésta formación personal Desarrollo Profesional Docente, mediante las historias de vida de los docentes de la IE Los Centauros Sede La Esperanza en Vista Hermosa – Meta y docentes del Centro Educativo Municipal El Campanero en San Juan de Pasto – Nariño, se analizó la incidencia de las reglamentaciones del estatuto en el desarrollo profesional de éstos docentes, llegando a concluir que incide en tanto el estudiar genere un alza salarial importante, pero no motiva a los docentes a formarse para mejorar su praxis académica.

## **ABSTRACT**

In Colombia teachers are currently governed by two teachers statutes namely Decree 2277 of 1979 and Decree 1278 of 2002, each with its requirements for promotion in the teaching profession, one of the important points in this promotion is personal education to be developed by each teacher, it will denote this personal training Professional Development teacher through the life stories of teachers EI Centaurs See Hope in Vista Hermosa - Meta and teaching education Center Municipal the Ringer in San Juan Pasto - Nariño, the incidence of status regulations on the professional development of these teachers was analyzed, leading to the conclusion that affects both the study generated a significant pay raise, but does not motivate teachers to be trained to improve their academic praxis

## **AGRADECIMIENTOS**

A todos los docentes de la Maestría en Educación por su apoyo y entrega de tan valiosos saberes, especialmente a nuestro asesor, Doctor Álvaro Torres, quien siempre nos brindó su apoyo.

## **DEDICATORIA**

A mi hijo Simón Andrés quien es el motor para seguir formándome.

Doris

A mis padres, José Ignacio y Rosalba, quienes siempre me han apoyado en mis metas intelectuales.

Jacqueline



## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN.....	15
1. TITULO.....	20
1.1 El problema.....	20
1.2 Preguntas de investigación.....	22
1.2.1 Pregunta que inspira la investigación .....	22
1.2.2 Preguntas complementarias .....	22
1.3 Objetivos.....	22
1.3.1 General.....	22
1.3.2 Específicos .....	23
1.4 Justificación de la investigación .....	23
2. MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.1 Contexto.....	26
2.2 Articulación del plan de desarrollo territorial con el plan nacional decenal de educación 2006 – 2016 .....	30
2.3 Programa de Gobierno TRABAJANDO JUNTOS POR EL META, Alan Jara, gobernador .....	31
3. REFERENTE TEORICO-CONCEPTUAL .....	61
3.1 Programa De Promoción De La Reforma Educativa En América Latina Y El Caribe (Preal).....	61
3.2 El Futuro Está En Juego 1998: .....	61
3.3 Condiciones de trabajo.....	70
3.4 Desarrollo Profesional .....	71

4. REFERENTE LEGAL .....	78
5. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	103
5.1 Enfoque .....	103
5.2 Paradigma .....	103
5.3 Tipo de Investigación.....	103
5.4 Unidad de Análisis.....	104
5.5 Instrumentos de Recolección de Información .....	104
5.6 Historia de vida.....	104
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	106
6.1 Levantamiento de datos .....	110
6.2 Limitaciones del estudio .....	112
CONCLUSIONES.....	131
BIBLIOGRAFÍA .....	133

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Secretarías de Educación certificadas de Colombia .....	28
Tabla 2. Comunas de la ciudad San Juan de Pasto, zona urbana: .....	36
Tabla 3. Corregimientos con sus veredas de San Juan de Pasto, zona rural: .....	40
Tabla 4. Sedes Institución Educativa Los Centauros, Vista Hermosa, Meta. ....	44
Tabla 5. Niveles, Ciclos y Grados que ofrece, Institución Educativa Los Centauros, Vista Hermosa, Meta .....	45
Tabla 6. Modalidad técnica con la que cuenta Institución Educativa Los Centauros, Vista Hermosa, Meta. ....	46
Tabla 7. Planta de Personal 2013 .....	47
Tabla 8. Sedes Centro Educativo Municipal El Campanero, San Juan de Pasto, Nariño..	56
Tabla 9. Niveles y Grados que ofrece, El Centro Educativo Municipal El Campanero, San Juan de Pasto, Nariño.....	57
Tabla 10. Planta de Personal 2013 Centro Educativo Municipal El Campanero, San Juan de Pasto, Nariño. ....	57
Tabla 11. Datos demográficos seleccionados de la fuerza docente de la educación primaria en América Latina.....	66
Tabla 12. Comparativo entre los Estatutos Docentes 2277 de 1979 y 1278 de 2002 .....	83
Tabla 13. Perfil docente .....	107
Tabla 14. Estatuto docente .....	108
Tabla 15. Deseos de continuar en su formación .....	109
Tabla 16. Razones para la formación académica.....	109
Tabla 17. Contribución a la calidad educativa.....	110
Tabla 18. Edad .....	113
Tabla 19. Años de experiencia docente .....	114

Tabla 20. Experiencia dentro de la carrera docente - años con nombramiento en propiedad.....	116
Tabla 21. Tabla resumen Experiencia docente, años de nombramiento .....	117
Tabla 22. Título al entrar a la carrera docente .....	119
Tabla 23. Último título obtenido.....	120
Tabla 24. Estatuto docente al que pertenece .....	121
Tabla 25. Tabla de contingencia título al ingresar a la carrera docente.....	123
Tabla 26. Título obtenido durante la carrera docente .....	125
Tabla 27. Tabla de contingencia, título al entrar a la carrera docente – último título obtenido.....	126
Tabla 28. Tabla de contingencia razones para la formación docente .....	127

**LISTA DE IMÁGENES**

	<b>Pág.</b>
Imagen 1. Tomada de la guía 33 emitida por el MEN .....	26
Imagen 2. Plan de desarrollo territorial del Departamento del Meta, aspectos relacionados con los docentes .....	30
Imagen 3. Ruta para llegar de Villavicencio a Vista Hermosa: .....	32
Imagen 4. Informe del progreso educativo en América Latina.....	63
Imagen 5. Escala de notas .....	63
Imagen 6. Paridad del poder adquisitivo.....	69
Imagen 7. ¿Qué debe conocer el docente según el MEN? .....	74
Imagen 8. Operacionalización de variables.....	106

**LISTA DE FIGURAS**

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Edades docentes.....	113
Figura 2. Años de experiencia laboral docente .....	115
Figura 3. Experiencia dentro de la carrera docente - años con nombramiento en propiedad. ....	116
Figura 4. Título al entrar a la carrera docente .....	119
Figura 5. Ultimo título obtenido .....	121
Figura 6. Estatuto docente al que pertenece.....	122

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación colombiana ha planteado a la docencia como una profesión y al maestro como un profesional encargado de la enseñanza que evoluciona de forma continua según los cambios sociales que se presenten, regidos por dos estatutos docentes el 2277 de 1979 y el 1278 de 2002, estableciendo así el perfil del docente.

El perfil del docente debe responder a metas y objetivos que la sociedad demande, regido por leyes y decretos, que van a influenciar en su desarrollo profesional. Por lo tanto, es importante analizar las afectaciones que ocurren en el desarrollo profesional docente, de los maestros de básica primaria de la Institución Educativa Los Centauros - Sede La Esperanza (Vista Hermosa - Meta) y el Centro Educativo Municipal El Campanero (San Juan de Pasto - Nariño), según sea el estatuto docente al que pertenecen.

Además es importante establecer los estudios realizados por el personal docente, bien sean conducentes a adquirir títulos universitarios o cursos de formación continuada, comprender las razones que tienen o tuvieron los docentes hacia su formación académica, determinar las probables diferencias entre el desarrollo profesional de los docentes escalafonados según: los estatutos 2277 del 79 y 1278 del 2002 y analizar si estos estatutos docentes, han incidido positiva o negativamente en el desarrollo profesional de los maestros de básica primaria.

El decreto 2277 de 1979 por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente y el decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente con nuevas formas de formación, ingreso, evaluación, promoción y permanencia en la profesión, provocando una división entre este grupo de trabajadores al servicio de la educación. De ahí la importancia de realizar un estudio con enfoque cualitativo para conocer y analizar el pensamiento de los profesores sobre su desarrollo profesional, quienes

narran sus experiencias y formas de pensar a partir de entrevistas e historias de vida; logrando interpretar las realidades construidas por los docentes en relación con su realidad social actual, obteniéndose resultados donde no hay una única verdad puesto que los maestros le dan diversos significados e interpretaciones a las situaciones en las cuales están inmersos.

Esta diversidad de información basada en los puntos de vista de los docentes, se realizará por medio de testimonios escritos y entrevistas, que permitirán tener una mirada personal e íntima de su proceso educativo recuperando su propia voz al hacerla pública. Por lo tanto, se puede afirmar que esta investigación es biográfica-narrativa, puesto que se presentan diversos significados e interpretaciones de las situaciones sociales de los once (11) docentes de la Institución Educativa Los Centauros, sede La Esperanza, Vista Hermosa, Meta, de la zona urbana, establecimiento educativo con una historia de violencia que ha trascendido a la forma de pensar de los docentes sobre su vida profesional, y un Centro Educativo Municipal El Campanero, Pasto, Nariño, del sector rural, con sus sedes Campanero Centro, Bellavista, San Antonio de Casanare y Alto Casanare, zona de difícil acceso, donde hay docentes de primaria que tienen uno, dos, tres o todos los grados de básica primaria bajo su responsabilidad.

Con el diseño de preguntas claves conducentes a adquirir la información relevante para la investigación, de los testimonios escritos y orales, se lo hizo a través del uso de los instrumentos de recolección de información, como son la entrevista en profundidad, técnica que le permite al investigador obtener información sobre el punto de vista y la experiencia de las personas/grupos, donde los entrevistados construyen su discurso personal (deseos, necesidades, etc.) de forma cómoda y confiada; y también se aprovecho la técnica denominada historia de vida, que permite conocer desde la llegada del maestro al mundo de



la educación hasta este momento, permitiendo tener una mirada más íntima del proceso de desarrollo profesional de los docentes, por medio de testimonios escritos. Se sustenta en la experiencia personal y en la de otros, intentando clarificar ideas que surgen en el que hacer educativo y que repercuten en la formación de los maestros y en su labor educativa.

Esta información obtenida a través de las entrevistas y de las historias de vida, se analizó teniendo en cuenta aspectos importantes como: perfil del docente, estatuto docente, razones para la formación académica, deseos de continuar la formación y la contribución de la formación académica del docente a la calidad educativa.

Los resultado que se obtuvieron de la información obtenida son: que un gran porcentaje de docentes que lleva más de seis (6) años en el ejercicio de la profesión; los docentes del área rural del municipio de Pasto ha permanecido más tiempo trabajando en establecimientos educativos privados o como provisionales, los de la sede La Esperanza (Vista Hermosa) han esperado menos tiempo para su nombramiento. En cuanto al título que tenían al entrar a la carrera docente un buen porcentaje entraron siendo Licenciados y los otros con estudios afines a la educación, como normalistas superiores, bachilleres académicos, etc.; y los del 1278/02 ingresaron como Licenciados después de presentar el curso por méritos.

Los docentes del decreto 2277 de 1979 estudiaron más que los docentes del 1278/02 durante la carrera docente, y los del 1278/02 entraron con títulos de normalista superior, licenciados e ingeniero de sistemas y un muy bajo porcentaje han deseado seguir estudiando.

También existen afirmaciones que aseveran que la Universidades no ofrecen propuestas llamativas para adelantar estudios de postgrado; la evaluación de competencias que deben presentar los del decreto 1278/02 para poder ascender en el escalafón docente se ha

convertido uno de los aspectos importantes que han estancado su ascenso y desarrollo profesional, lo que no ocurre con los docentes del decreto 2277/79 quienes ascienden por años de experiencia y/o estudios realizados.

El desarrollo profesional de los docentes de unidad de análisis, manifiestan que han sido afectado por los decretos que rigen el gremio de los educadores, puesto que hay varias diferencias, como en la forma de ingresar a la carrera docente, pues los del 2277/79 ingresaron por influencias políticas o por estudios afines a la educación y los del 1278/02 tuvieron que aprobar la prueba de méritos; para su nombramiento los docentes del decreto 1278/02 tuvieron que pasar por un periodo de prueba que dura de cuatro (4) a doce (12) meses y los del 2277/79 fueron nombrados inmediatamente; en cuanto a los ascensos en el escalafón docente los del 2277/79 se tiene en cuenta su tiempo de trabajo y estudios realizados y los del 1278/02 solo pueden ascender si pasan la evaluación de competencias.

De todo lo anterior con respecto al desarrollo profesional de los docentes de la Institución Educativa Los Centauros de Vista Hermosa sede La Esperanza y los docentes del Centro Educativo Municipal El Campanero con las sedes Campanero Centro, Bellavista, San Antonio de Casanare y Alto Casanare, se puede concluir que el salario o el factor económico afecta en su desarrollo profesional; los estudios que realizan no deben requerir una inversión y un tiempo mínimo, algunos asisten a las capacitaciones programadas por el Ministerio de Educación Nacional.

Igualmente los estatutos docentes influyen el desarrollo profesional docente, puesto que desmotiva la falta de reconocimiento por los estudios realizados y la experiencia docente para los docentes del 1278/02 puesto que está supeditada a la aprobación de la evaluación de competencias o que se tiene en cuenta los cursos realizados y el tiempo de experiencia en el caso de los maestros que pertenecen al decreto 2277/79 y que la Universidades deben

buscar programas que llamen la atención, motiven y satisfagan las necesidades reales de los docentes.

## 1. TITULO

Estatuto Docente y Desarrollo Profesional un acercamiento a las Historias De Vida de los maestros de la Institución Educativa Los Centauros – Sede La Esperanza, en Vista Hermosa (Meta) y El Centro Educativo Municipal El Campanero – Sedes: Campanero, Bellavista, San Antonio de Casanare y Alto Casanare (Pasto – Nariño)

### 1.1 El problema

Los estudios sobre las historias de vida de los docentes han sido un tema que se ha tratado muy poco en la educación, es más, en los programas de pre-grado y postgrado de las facultades de educación, muy poco o nada se narran las historias de vida de docentes del contexto o se hace el ejercicio de contar o escribir sobre sus vidas como profesionales de la educación.

Las historias de vida encierran datos importantes sobre el sentir, el pensar y el actuar de los individuos; si un estatuto docente es positivo o negativo para un docente se puede en alguna medida llegar a evidenciar en su desarrollo como profesional, desde su esencia como maestro, porque la pedagogía, la didáctica, la metodología toman vida en el momento en que el docente se para frente a sus estudiantes y orienta una clase, de ese momento surgen todos los resultados que enmarcan una educación de calidad, palabra tan mencionada por las Secretarías de Educación y de la cual se pueden tener varios conceptos.

En Colombia actualmente los docentes están regidos por dos estatutos docentes a saber, el 2277 de 1979 y el 1278 de 2002, cada uno con sus características propias que ha dividido en dos bandos a los docentes, quienes se llaman a sí mismos, *los del 2277* y *los del 1278*, unos con muchas más ventajas que los otros en cuanto a posibilidades de ascenso y sentimientos de “sentirse tranquilos porque no pueden ser evaluados”, una expresión que genera un sinnúmero de opiniones que dependen del concepto de evaluación que se tenga.

Nos podemos encontrar con conversaciones de docentes y además con expresiones de rectores de las instituciones que dicen: *“Los del 2277 pueden estar tranquilos si no entregan una tarea que ha dejado la Secretaría de Educación o el MEN, pero los del 1278, compañeros, ustedes saben que están siendo evaluados”* Expresiones que logran generar un terrorismo laboral y una absurda visión de evaluación.

Es importante entonces, analizar si un estatuto docente afecta o no el desarrollo profesional de los maestros en Colombia, en este caso, de los docentes de los Establecimientos Educativos a saber:

- IE Los Centauros, sede La Esperanza, ubicada en una región con un gran historial de violencia por cuenta del conflicto armado que vive nuestro país, el cual ha permeado a docentes y estudiantes, y que además, tiene graves problemas en cuanto a la construcción de su PEI y el diseño de un currículo acorde a su región. La sede cuenta con trece (13) docentes, de los cuales siete (7) pertenecen al estatuto 2277, cuatro (4) al 1278 y dos (2) son provisionales que han presentado el examen de concurso docente desde su primera cohorte y aún no han logrado pasar el examen.
- El Centro Educativo Municipal el Campanero, con sus cinco sedes, ubicadas en la zona rural del municipio, al sur de la ciudad de Pasto, de las cuales tres (3) sedes trabajan solo con primaria: Bellavista, Alto Casanare y San José de Casanare, y las otras dos sedes tienen hasta el grado noveno, Campanero (Sede Centro) y San Antonio de Casanare. Su PEI se lo ha trabajado, en parte, contextualizándolo, pues tiene muy en cuenta las características que le son propias a la región. El Centro Educativo cuenta con veinticuatro (24) empleados, donde dos son administrativos (el directivo docente y la auxiliar administrativo) y veintidós (22) son docentes. De los cuales veinte (20) pertenecen al estatuto docente 1278 y cuatro (4) son

provisionales. De los veintidós (22) docentes catorce (14) trabajan en primaria y ocho (8) en el bachillerato.

## **1.2 Preguntas de investigación**

### **1.2.1 Pregunta que inspira la investigación**

¿Cuál es la incidencia de los estatutos docentes 2277/79 y 1278/02 en el desarrollo profesional de docentes de primaria de la IE Los Centauros Sede La Esperanza y los docentes de primaria del Centro Educativo El Campanero?

### **1.2.2 Preguntas complementarias**

- ¿Existen relaciones entre estatuto docente al que pertenecen, experiencia docente y perfil de docente?
- ¿Las exigencias de los estatutos docentes vigentes, han promovido en los docentes la necesidad de continuidad en su formación, mejores relaciones con la comunidad, con los estudiantes e innovaciones curriculares?
- ¿En cuanto a su desarrollo profesional, se evidencian diferencias entre los docentes del estatuto 2277 y los docentes del 1278.
- ¿La entidad territorial a la que pertenecen, tiene algún tipo de influencia en el desarrollo profesional de los docentes?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 General**

Analizar las afectaciones que ocurren en el desarrollo profesional docente, de los maestros de básica primaria de la IE Los Centauros - Sede La Esperanza (Vista Hermosa - Meta) y el Centro Educativo El Campanero (San Juan de Pasto), según sea el estatuto docente al que pertenecen.

### **1.3.2 Específicos**

- Establecer los estudios realizados por el personal docente, bien sea conducentes a títulos universitarios o cursos de formación continuada.
- Comprender las razones que tienen o tuvieron los docentes para su formación académica.
- Determinar las probables diferencias entre el desarrollo profesional de los docentes escalafonados según: los estatutos 2277 del 79 y 1278 del 2002.
- Analizar si los estatutos docentes 2277/02 y 1278/79, han incidido positiva o negativamente en el desarrollo profesional de los docentes de básica primaria.

### **1.4 Justificación de la investigación**

La inminente presencia de la globalización en las sociedades del mundo, ha permeado todos los sectores en los cuales las grandes, medianas y pequeñas masas de personas se mueven, por ello, las formas de relacionarse, de aprender, de enseñar han tenido que sufrir grandes cambios, los estudiantes de hoy requieren nuevas formas de aprendizaje, y los docentes entonces, se interrogan sobre nuevos métodos y estilos de enseñanza, que en el buen sentido de la palabra, los obliga, a continuar su preparación académica y pedagógica, al igual que la búsqueda de una estabilidad laboral que les permita pagar los estudios que deben realizar.

A lo largo de los años la situación laboral de los docentes ha ido cambiando, los grandes movimientos sindicalistas del magisterio en el siglo XX lograron que desde el Ministerio de Educación Nacional se reconociera la profesión docente y en 1979 se lograra el primer estatuto docente conocido como el decreto 2277, que les daba a los docentes un estatus de servidores públicos con el derecho a una carrera dentro de su profesión. Después en el 2002

se realizaron cambios a este estatuto generándose el decreto 1278, quedando así los docentes de Colombia, sumergidos en dos grandes grupos con carrera dentro del magisterio, pero con diversidad de visiones referentes al desarrollo profesional. Por ello, se ha considerado mediante esta investigación, la importancia de estar al tanto de qué manera el estatuto docente sea cual sea al que pertenecen los docentes, afecta positiva o negativamente su desarrollo profesional.

El desarrollo profesional se lo tomará desde la concepción del maestro como profesional de la enseñanza que se encuentra en constante evolución y continuidad, de acuerdo a los cambios sociales que se presenten. Centrándose en el docente como actor y autor de la educación, regido por leyes y decretos de su país, que debe responder por metas y objetivos educativos que la sociedad del momento demande y con una gran necesidad de seguir formándose.

La investigación pretende identificar los efectos, sean positivos o negativos, de los estatutos docentes que actualmente rigen la labor del educador, frente a su desarrollo profesional, mediante las historias de vida docente de: catorce (14) docentes de la IE Los Centauros, sede La Esperanza, en Vista Hermosa(Meta) y diez (10) docentes del Centro Educativo Municipal El Campanero, de las sedes: Campanero, Bellavista, San Antonio de Casanare y Alto Casanare, del corregimiento de Catambuco, del Municipio de Pasto (Nariño). Se espera llevar a los docentes a un proceso reflexivo sobre su ser docente, su misión en el contexto educativo y el sentido que le dan al desarrollo profesional de cada uno, buscando desde las experiencias de las dos regiones del país tener un panorama más cercano de las realidades que viven los docentes en Colombia.

De igual manera, el estudio puede aportar a las facultades de educación información valiosa sobre las necesidades de formación de los docentes de esta nueva era, que les



permita enfrentarse a las realidades de las instituciones donde trabajen, con bases y referentes claros de las leyes que regirán su vida laboral.

Además aporta a las Secretarías de Educación Municipales, Departamentales o Distritales y al Ministerio de Educación Nacional (MEN), para que tengan en cuenta las aspiraciones de cualificación en beneficio de su quehacer pedagógico que se ven truncados por unas normas estatales establecidas.

También es un aporte para la Federación Colombiana de Educadores (FECODE) y a nivel regional a los Sindicatos del Magisterio: en Nariño (SIMANA) y en el Meta (ADEM), para que analicen y propongan alternativas para motivar la continuidad académica e intelectual de los docentes.

## 2. MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1 Contexto

**Macrocontexto:** En Colombia el sector educativo está organizado así:



**Imagen 1. Tomada de la guía 33 emitida por el MEN**

En Colombia se atendía los asuntos educativos antes de 1880, por medio de la Secretaría del Exterior, (Ministerio de Gobierno), por medio de la Ley 10ª de 1880 se crea la Secretaría de Instrucción Pública, en 1886, mediante la ley 7ª del 25 de agosto, nace el Ministerio de Educación Nacional y en junio de 1923, cambia el nombre de Ministerio de Instrucción Pública por el de Ministerio de Instrucción y Salubridad Públicas y, desde el 1º de enero de 1928 se le identifica con el nombre de Ministerio de Educación Nacional, según lo dispuso la Ley 56 de 1927 (10 de noviembre), siendo presidente de la República Miguel Abadía Méndez y ministro de Instrucción y Salubridad Públicas José Vicente Huertas. (<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-85243.html>)

El Ministerio de Educación Nacional (MEN), es el ente rector de las políticas educativas, donde nacen los lineamientos nacionales para la prestación del servicio educativo.

La Secretaría de Educación es el organismo del Ente Territorial que ejerce en coordinación con las entidades públicas y organizaciones privadas locales, departamentales y Nacionales la dirección y administración dentro de su jurisdicción de los servicios educativos. La Secretaría de Educación hace parte de la estructura administrativa de la Gobernación en el caso de las secretarías de Educación Departamentales y de la Alcaldía en el caso de las secretarías de educación Distritales y Municipales.

Las Secretarías de Educación encargadas de reportar la información al Ministerio de Educación Nacional, son aquellas certificadas, es decir, que cumplieron todos los requisitos asociados a la capacidad de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y eficiencia en el uso de los recursos.

En el momento, Colombia cuenta con 94 Secretarías regionales de Educación certificadas, una Secretaría de Educación es certificada por el ICONTEC.

Tabla 1.

*Secretarías de Educación certificadas de Colombia*

AMAZONAS	CALI	FACATATIVA	MAGDALENA	PITALITO	SOGAMOSO
ANTIOQUIA	CAQUETA	FLORENCIA	MAICAO	POPAYAN	SUCRE
APARTADO	CARTAGENA	FLORIDABLANCA	MALAMBO	PUTUMAYO	TOLIMA
ARAUCA	CARTAGO	FUSAGASUGA	MANIZALES	QUIBDO	TULUA
ARMENIA	CASANARE	GIRARDOT	MEDELLIN	QUINDIO	TUMACO
ATLANTICO	CAUCA	GIRON	META	RIOHACHA	TUNJA
BARRANCABERMEJA	CESAR	GUAINIA	MONTERIA	RIONEGRO	TURBO
BARRANQUILLA	CHIA	GUAVIARE	MOSQUERA	RISARALDA	URIBIA
BELLO	CHOCO	HUILA	NARIÑO	SABANETA	VALLE
BOGOTA	CIENAGA	IBAGUE	NEIVA	SAHAGUN	VALLEDUPAR
BOLIVAR	CORDOBA	IPIALES	NORTE DE	SAN	VAUPES
BOYACA	CUCUTA	ITAGUI	SANTANDER	ANDRES	VICHADA
BUCARAMANGA	CUNDINAMARCA	JAMUNDI	PALMIRA	SANTA	VILLAVICENCIO
BUENAVENTURA	DOSQUEBRADAS	LA GUAJIRA	PASTO	MARTA	YOPAL
BUGA	DUITAMA	LORICA	PEREIRA	SANTANDER	ZIPAQUIRA
CALDAS	ENVIGADO	MAGANGUE	PIEDECUESTA	SINCELEJO	
				SOACHA	

Para el estudio, tendremos en cuenta, desde las experiencias de los docentes, la manera cómo las Secretarías de Educación del Meta y Pasto, han aportado a su desarrollo profesional.

**Departamento del Meta:** El Departamento del Meta está situado en la parte central del país, en la región de la Orinoquia. Cuenta con una superficie de 85.635 km<sup>2</sup> lo que representa el 7.5% del territorio nacional. Limita por el Norte con el departamento de Cundinamarca y los ríos Upía y Meta que lo separan del departamento del Casanare; por el Este con Vichada, por el Sur con el departamento del Caquetá y el río Guaviare que lo

separa del departamento de Guaviare; y por el Oeste con los departamentos de Huila y Cundinamarca.

El departamento del Meta está dividido en 29 municipios, 115 inspecciones de policía, así como, numerosos caseríos y sitios poblados. Los municipios están agrupados en 10 círculos notariales, con un total de 11 notarías en los municipios de Villavicencio, Acacías, El Castillo, Granada, Mesetas, Puerto López, Puerto Rico, San Martín, Restrepo y **Vista Hermosa**; un círculo principal de registro con sede en Villavicencio y 3 oficinas seccionales de registro en Acacías, San Martín y Puerto López; un distrito judicial, Villavicencio, con 11 cabeceras de circuito judicial en Villavicencio, Acacías, Arauca (Arauca), Granada, Mitú (Putumayo), Puerto Carreño (Vichada), Puerto Inírida (Guainía), Puerto López, San José de Guaviare (Guaviare), San Martín y Saravena (Arauca). El departamento conforma la circunscripción electoral del Meta.

La economía del departamento del Meta se basa principalmente en la agricultura, la ganadería, el comercio y la industria. Los principales cultivos son el arroz, palma africana, plátano, maíz, además de los de cacao, cítricos y otros frutales. La piscicultura es otro factor económico importante en el departamento; de los ríos y estanques artificiales se obtiene una aceptable pesca de bagres, blanquillo, bocachico y cachama. Hay extracción de petróleo y gas en pequeña escala en los campos de Apiay y Castilla. La industria del departamento se ocupa principalmente en la elaboración de bebidas, extracción y refinación de aceite de palma, trilla de arroz, así como, actividad metalmecánica y de productos para construcción.

Un bajo porcentaje de la red vial del departamento es de regulares condiciones de trazado y diseño, pero permite un rápido transporte de pasajeros y carga desde Granada, en el centro - occidente del departamento, Puerto López, en el nororiente, y Restrepo, en el

noroccidente, hacia Villavicencio y Bogotá. La vía Villavicencio - Puerto López - Puerto Carreño sólo está pavimentada hasta Puerto López; la "Marginal de la Selva" permite la comunicación de toda el área del piedemonte, pero aún es una carretera de bajas especificaciones y con largos tramos sin pavimentar.

El Meta pertenece a la intendencia fluvial del Orinoco y sus principales puertos fluviales son Puerto López y Puerto Gaitán; a través de éstos se movilizan gran cantidad de pasajeros y carga. El Meta cuenta con un aeropuerto nacional, ubicado en Villavicencio "Vanguardia", y 11 aeródromos de influencia regional.

## 2.2 Articulación del plan de desarrollo territorial con el plan nacional decenal de educación 2006 – 2016

3. Agentes educativos	9. Formación, desarrollo profesional y dignificación de docentes y directivos docentes	9.1. Promoción de la profesionalización de docentes y directivos docentes 9.2. Articulación de los niveles de formación inicial, pregrado, posgrado para la formación permanente de los docentes 9.3. Profesionalización y mejoramiento de la calidad de vida de los docentes y directivos docentes
	10. Otros actores en y más allá del sistema educativo	10.1. Política pública como eje integrador de los diferentes sectores corresponsables de la educación 10.2. Participación de la familia en la educación 10.3. Fortalecimiento de mecanismos de participación y

**Imagen 2. Plan de desarrollo territorial del Departamento del Meta, aspectos relacionados con los docentes**

Las conclusiones a las que se llega del análisis realizado respecto a este aspecto son:

“Existe claridad respecto a los resultados que se esperan producto de la capacitación a los docentes: elevar su nivel de competencia, incrementar los resultados en las pruebas de Estado.

En cuanto a la dignificación de la labor docente cobra especial sentido la realización del foro anual de educación y los foros municipales para intercambiar experiencias

significativas, así como el reconocimiento de la entrega de incentivos económicos a las dos mejores prácticas docentes, identificadas en el marco del foro anual.”

### **2.3 Programa de Gobierno TRABAJANDO JUNTOS POR EL META, Alan Jara, gobernador**

Éstos son algunos apartes del plan de gobierno del Alan Jara, gobernador del departamento del Meta, que refieren a la profesionalización de los docentes:

*“Los docentes, por su parte, son los mejores aliados para implementar todos los programas educativos propuestos, por ello el gremio debe ser fortalecido a través de su activa participación en los diversos programas sociales del gobierno, y en su actividad específica por medio de actualizaciones y educación continuada y postgrados a través del Fondo de Educación Superior.*

*Se retomará la iniciativa de año sabático para los mejores educadores por su producción intelectual a través de sus proyectos educativos institucionales.”*

*“En calidad educativa se trabajará en reforzar las competencias básicas de los estudiantes, a través de actividades curriculares y extracurriculares (lectura, escritura, competencias investigativas, actividades lúdicas en jornada complementaria, conformación de semilleros de investigación, pensamiento matemático, ciencias sociales regionales, bilingüismo, etc.), en la capacitación de los profesores por medio de un Plan de Formación Docente, (actualización 20 en TIC’s, actualización pedagógica, investigación educativa, estudios de maestría y doctorado, movilidad nacional e internacional, etc.), y en el mejoramiento de la infraestructura (construcción, mantenimiento y dotación) educativa en los diferentes municipios del Departamento, según priorización.*

*Igualmente se impulsará la difusión de experiencias e innovaciones educativas significativas, mediante procesos de información, orientación, comunicación y puesta en*

red con eventos específicos como: Foros Educativos, Ferias Educativas, seminarios, sesiones de trabajo por temas, entre otros.”



**Imagen 3. Ruta para llegar de Villavicencio a Vista Hermosa:**

En automóvil de Villavicencio a Granada se recorre una hora y media de camino y de Granada a Vista Hermosa 45 minutos, la carretera es totalmente pavimentada.



**Municipio de San Juan de Pasto:** El municipio de San Juan de Pasto, capital del Departamento de Nariño, se encuentra localizado al sur-occidente de Colombia, en el suroriente del Departamento de Nariño; con una extensión territorial de 1.181kilómetros, los cuales constituyen el 3,58% de la extensión total del Departamento. Está ubicada a 2.490 metros sobre el nivel de mar, con una temperatura de 8 y 12 grados centígrados. (www.colombiaaprende.edu.co/html/familia/.../articles-305953\_pasto)

*La ciudad de San Juan de Pasto limita al norte con los Municipios de: La Florida, Chachagüi y Buesaco, por el sur con el Departamento del Putumayo y el municipio de Funes, por el oriente con el municipio de Buesaco y el Departamento del Putumayo y por el occidente con los municipios Tangua, Consaca y la Florida.*

*Pasto cuenta con una población aproximada de 406.976 habitantes. Los corregimientos que lo rodean son: El Encano, La Laguna, Nariño, Catambuco, las inspecciones de policía de Anganoy, Bajo Casanare, Buesaquillo, Cujacal, Mapachico, Obonuco, Mocondino, Santa Bárbara, Motilón, Santa Rosa.*

*Los principales accidentes orográficos los Cerros Bordoncillo, Morasurco, Patascoy, Campanero, Alcalde, Pan de Azúcar, Putumayo y el Volcán Galeras a una altura de 4.276 metros sobre el nivel del mar; recibe el nombre de Santuario de Fauna y Flora Galeras, con una extensión de 7.615 Hectáreas y en 1985 fue nombrado como Parque Nacional, las temperaturas oscilan entre los 3 a 15 C° en promedio.*

El municipio de Pasto está bañado por los ríos Bobo, Jurado, Esteros, Guamuez, Alísales, Opongoy, Pasto, Patascoy y aquí en este municipio se encuentra con una de las lagunas más importantes de Colombia como es la laguna de La Cocha, que vierte sus aguas al Río Putumayo. También están las lagunas Telpis, la Laguna Mejía y la Laguna Negra.

San Juan de Pasto por vía terrestre se comunica por el norte con Popayán y por el sur, a 78 km de distancia con Ipiales, ciudad fronteriza con el vecino país del Ecuador. En cuanto al transporte terrestre intermunicipal nacional y regional la ciudad cuenta con un terminal en el que operan las principales empresas y por el cual pasan aproximadamente dos (2) millones de pasajeros al año”. (Plan de atención integral a la primera infancia)

El aeropuerto Antonio Nariño queda a 35 km de la ciudad, en el municipio de Chachagüí, realiza conexiones nacionales a través de empresas aéreas Colombianas como Avianca y Satena. (p. 23-24-25)

Según el ACUERDO NÚMERO 008 (Mayo 31 de 2012) “POR EL CUAL SE ADOTA EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL DE PASTO 2012-2015’PASTO: TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA”” (esta parte es parafraseada)

La información que brinda la Secretaría de infraestructura municipal, es que en la malla vial urbana existente hay aproximadamente 220 kilómetros de vías que presentan deterioro por lo que es necesario intervenirlas y la malla vial sin pavimentar es de aproximadamente de 155 km. En cuanto al sector rural, son 350 Km. de vías rurales, solo están pavimentadas cuatro cabeceras corregimentales de los 17 corregimientos.(p. 109-110)

El municipio de Pasto cuenta con tres cuencas: que nacen sobre el páramo de Bordoncillo, la cuchilla del El Tábano, Páramo de las Ovejas, que representa una ecosistema rico en una gran reserva hídrica. Como ya se mencionó anteriormente, Pasto cuenta con la Laguna de la Cocha, que posee un humedal muy importante RAMSAR, en la Corota, isla que tiene un gran valor ecológico, pertenece al Sistema Nacional de Parques Nacionales Naturales, porque se considera como un Santuario de Flora y Fauna. (pág. 107)

Dentro de la actividad agropecuaria se observa el impacto negativo en el suelo, el agua y la salud, por el uso indiscriminado de agroquímicos; por lo tanto se ha convertido en una actividad insostenible económica y ambientalmente.

En el texto: “Plan Local de Empleo Pasto (Nariño) Hacia una transformación productiva con empleo de calidad”, se habla que en... “El municipio de Pasto cuenta con un sector rural dedicado principalmente a la agricultura y ganadería, pero no constituyen sectores generadores de abundante empleo bien remunerado ya que aún se practican relaciones laborales muy tradicionales que difícilmente pueden compararse con la agroindustria. El principal producto dentro de la producción agrícola es la papa (72%) correspondiente a una producción de 53.251 millones de pesos constantes de 2005, seguida de la cebolla junca o larga (7%) y la zanahoria (6%). La dinámica del mercado de la papa obedece más a la demanda que proviene de otros departamentos que al consumo doméstico en Pasto, pues la superior capacidad de ingresos que tienen los colombianos de otros departamentos hace que la papa encuentre mejores compradores por fuera del territorio.” (p. 17)

Tabla 2.

Comunas de la ciudad San Juan de Pasto, zona urbana:

<b>NOMBRE DE LA COMUNA</b>	<b>BARRIOS</b>
<b>1</b>	Avenida Santander, Bomboná, Avenida Boyacá, Caracha, Centro, Condominio Santiago, El Churo, El Cilindro, El Parque, El Portalito, Hullaguanga, La Panadería, Las Américas, Los Dos Puentes, Marcos De la Rosa, San Agustín Centro, San Andrés, San Andresito, San José, San José Obrero, Santiago.
<b>2</b>	Aire Libre, Alhambra, Atahualpa, Avenida Boyacá, Avenida Champagnath, Avenida Colombia, Bella Vista, Casa Bella, Coliseo Cubierto, El Olivo, El Prado, El Recuerdo, Fátima, Javeriano, Julián Bucheli, La Gran Colombia, Las Lunas I, Las Lunas II, Las Violetas II, Las Violetas III, Las Violetas IV, Los Abedules, Los Álamos, Los Balcones, Los Olivos, Medardo Bucheli, Navarrete, Normandía, Salomón, San Miguel, Sector San Juan Bosco, Villa Lucia.
<b>3</b>	Alejandría, Arnulfo Guerrero, Caidedonia, Camilo Torres, Casa Loma, El Ejido, Guamuez, José Antonio Galán, La Esmeralda, La Estrella, Las Brisas, Las Lajas, Las Mercedes, Los Pinos, Mercedario, Pie De Cuesta, Pinar Del Rio, Popular, Pucalpa I, Pucalpa II, Pucalpa III, Rosal Del Oriente, Santa Bárbara, Santa Catalina, Santa Mónica, Villa Oriente,

	Villaflor I, Villaflor II.
4	Albergue Del Sol, Altos De Lorenzo, Altos Del Campo, Avenida Idema, Belén, Bernal, Betania, Chile, Doce De Octubre I, Doce De Octubre II, El Porvenir, El Rosario, El Tejar, El Triunfo, La Paz, Laureano Gomez, Lorenzo de Aldana, Los Elíseos, Miraflores I, Miraflores II, Praga, Puerta Del Sol, Rincón Colonial, San Germán, San Juan De Los Pastos, Santa Fe I, Santa Fe II, Santacruz, Sendoya, Siete De Agosto, Villa Olímpica, Villa Victoria, Villadocente.
5	Altos De Chapalito I, Altos De Chapalito II, Altos De Chapalito III, Antonio Nariño, Cantarna, Chambú I, Chambú II, Chapal, Chapal II, El Pilar, El Progreso, El Remanso, Emilio Botero I, Emilio Botero II, Emilio Botero III, Emilio Botero IV, La Minga, La Rosa, La Vega, Las Férias, Los Cristales, Los Robles, Madrigal, María Isabel I, María Isabel II, María Isabel III, Potrerillo, Prados Del Sur, Salida Al Sur-Urbano, San Martin, Santa Clara, Venecia, Villa Del Rio, Vivienda Cristina.
6	Agualongo, Altamira, Bachue, Caicedo, Ciudad Jardín, Cooperativa Popular Nariñense, El Estadio, El Libertador, Gilberto Pabon, Granada I, Granada II, Granada III, Granada IV, Inem, Jerusalem, La Cruz, La Palma, Los Fundadores, Luis Carlos Galan, Majitayo II, Mijitayo, Mijitayo Bajo, Mirador De Niza, Niza I, Niza II, Niza III, Nueva Colombia, Prados Del Niza, Quillacinga, Quito Lopez I, Quito Lopez II, Quito Lopez III, San Carlos, San Miguel De Jongovito, San Sebastian, Santa Isabel, Santanita, Sumatambo, Tamasagra I, Tamasagra II, Tequendama, Valle Lili, Villa

	De Los Rios.
7	Achalay, Avenida Panamericana, Capusigra, Castillos Del Norte, Conjunto El Parque, El Bosque, El Eden, El Rincón de la Aurora, El Ricon De La Panamericana, Francisco De La Villota, La Aurora, La Primavera, Las Acacias, Las Camelias, Los Andes, Los Hexágonos, Rosales II, Rosales I, San Felipe, San Ignacio, Santa María, Villa Aurora, Villa Campanela, Villa Sofía, Villa Vergel.
8	Altamira – San Vicente, Altavista, Altos de la Colina, Anganoy, Arcos Iris, Avenida Panamericana, Balcones de Mariluz, Bello Horizonte, Colon, Colpatria, Conjunto San Diego, El Remanso del Norte, Gualcaloma, Jorge Giraldo, La Castellana, La Cuesta, La Pradera, Las Margaritas, Los Frailejones, Los Héroes, Los Laureles, Los Urapanes, Mariluz I, Mariluz II, Mariluz III, Mirador de San Juan, Miravalle, Montemor. Panamericano, Panamericano II, Panamericano I, Portal de la Colina, Prados del Oeste, Quintas de San Pedro, Remansos del Norte, Salazar Mejia, San Diego, San Juan de Anganoy, San Juan de Dios I, San Juan de Dios II, San Pedro, San Vicente, Sindamanoy, Torres de Pubenza, Veracruz, Villa Jardín, Villas de San Rafael.
9	Alto Juanoy, Avenida Los Estudiantes, Briceño, Calatrava, Camino Real, Castilla, Chapultepec, Colonial, Condominio Morasurco, Conjunto Torobajo, El Aljibe, El Ceramico, El Dorado, El Mirador, El Polvorin, El Refugio, Figueroa, José Ignacio Zarama, Juan XXIII, Juanoy, La Colina, La Riviera, Las Cuadras, Lavictoria, Los Nogales, Los Sauces, Luis Brand,

	Manaca, Maridiaz, Marsella, Morasurco, Nuevo Amanecer, Palermo, Pandiaco, Parana, Parque Infantil, Pinos Del Norte, Portal De La Colina, Riviera, San Antonio De Juanoy, Santa Ana, Santa Rita, Sañudo, Tequendama, Terranova, Terrazas De Briceño, Titan, Torobajo, Universitario, Urbanización Zarama, Valle De Atriz, Versailles, Villa María, Villa Campestre.
<b>10</b>	Aranda, Avenida Aranda, Avenida Oriental, Avenida Oriental Rio Pasto, Buenos Aires, Cementerio, Condominio Bellavista, Corazón De Jesus II, Cra 27 A Del Barrio Centenario, Destechados, El Futuro, El Portal de Aranda, El Portal Del Norte, El Portal De Pasto, El Ricón Del Rosario, Juan Pablo II, La Esperanza, La Floresta, Libertad, Loma Del Carmen (Marquetalia), Marquetalia, Niño Jesús De Praga, Nueva Aranda, Nuevo Horizonte, Nuevo Sol, Ocho De Marzo, Prados Del Norte, Quebrada Gallinacera 2da Parte, Quillotoco, Ricon De Aranda, Rio Blanco, Rio Blanco Que Termina Ojo De Agua, San Albano, Santa Matilde, Sector Pedagógico Avenida Oriental, Sol De Oriente, Termina Sector Peatonal 28, Tescual, Villa Del Rosario, Villa Gurrero-Villas Del Norte.
<b>11</b>	Alameda, Alameda II, Aquine I, Aquine II, Aquine III, Aquine Alto, Aquine IV, Aquine Reservado, Belalcazar, Centeario, Chico, Ciudad Real, Corazón De Jesús, El Calvario, El Común, El Corralito, Hospital Civil, La Floresta, La Lomita, Los Alcázares, Ricón Del Paraiso, Salsipuedes, Villa Elena, Villa Jazmin.
<b>12</b>	Altos De La Carolina, Balcones Del Este, Campiña De Oriente, Carlos

	Pizarro, Cujacal Bajo, El Manantial, El Paraiso, Fray Ezequiel Moreno Díaz, Gualcalá, La Carolina, La Florida, Lajosefina, Las Orquídeas, María Paz, María Paz II, Monserrat, Parque De Baviera, San Diego Norte, San Mateo, Sena, Simón Bolivar, Sindagua, Villa Colombia, Villa Adriana María, Villa Ángela, Villa Del Prado, Villa Recreo, Villa Rocio.
--	--

Tabla 3.

*Corregimientos con sus veredas de San Juan de Pasto, zona rural:*

<b>CORREGIMIENTOS</b>	<b>VEREDAS</b>
<b>CATAMBUCO</b>	Cabecera: Catambuco Centro. Veredas: Catambuco Centro, <b>El Campanero, Bellavista</b> , Botana, La Merced, Botanilla, La Victoria, San Antonio de Acuyuyo, Guadalupe, <b>San José de Casanare, San Antonio de Casanare</b> , Chavez, <b>Alto Casanare</b> , San José de Catambuco, Cruz de Amarillo, Santamaría, Cubijan Alto, Fray Ezequiel. San Isidro.
<b>GUALMATAN</b>	Cabecera: Gualmatán Centro. Veredas: Huertecillas, Nueva Betania, Vocacional, Gualmatán Alto, Gualmatán Centro, Gualmatán Bajo, Avenida Fátima.
<b>GENOY</b>	Cabecera: Genoy Centro. Veredas: El Edén, La Cocha, Pullitopamba, Aguapamba, Castillo Loma, Nueva Campiña, Charguayaco, Bella Vista.
<b>MAPACHICO</b>	Cabecera: Mapachico Centro. Veredas: Villa María, El Rosal,



	Briceño, La Victoria, San Cayetano, San Francisco Briceño, Los Lirios, San Juan De Anganoy, Anganoy.
<b>OBONUCO</b>	Cabecera: Obonuco Centro. Veredas: Santander, San Felipe Alto, San Felipe Bajo, San Antonio, Bellavista, La Playa, Mosquera.
<b>SANTA BÁRBARA</b>	Cabecera: Santa Bárbara Centro. Veredas: Cerotal, Los Ángeles, Las Encinas, Concepción Alto, Concepción Bajo, Las Iglesias, Jurado, La Esperanza, Los Alisales, Divino Niño, Santa Bárbara Alto, San Gabriel, Bajo Casanare, el Carmen.
<b>LA LAGUNA</b>	Cabecera: La Laguna Centro. Veredas: Aguapamba, San Luis, Alto San Pedro, El Barbero, La Play, San Fernando Alto, San Fernando Bajo, Dolores Centro.
<b>BUESAQUILLO</b>	Cabecera: Buesaquillo Centro. Veredas: La Alianza, San José, San Francisco, La Huecada, Pejendino Reyes, El Carmelo, Tamboloma, Buesaquillo Alto, Cujacal Centro, Lajosefina, Cujacal San Isidro, Cujacal Alto Villa Julia.
<b>MORASURCO</b>	Cabecera: Daz. Veredas: San Juan Alto, San Juan Bajo, Tosoabi, San Antonio De Aranda, La Josefina.
<b>LA CALDERA</b>	Cabecera: Caldera Centro. Veredas: Alto Caldera, San Antonio, Pradera Bajo, Arrayán Alto, Los Arrayanes, Villa Campiña.

<b>EL ENCANO</b>	Cabecera: El Encano Centro. Veredas: Ramos, Romerillo, Motilón, Carrizo, Casapamba, El Socorro, Bellavista, El Puerto, San José, Campo alegre, Santa Clara, Santa Rosa, Mojondinoy, Naranjal, El Estero, Santa Isabel, Santa Teresita, Santa Lucia.
<b>CABRERA</b>	Cabecera: Cabrera Centro. Veredas: Buenavista, Duarte, La Paz, El Purgatorio.
<b>SAN FERNANDO</b>	Cabecera: San Fernando Centro. Veredas: Dolores Retén, El Común, Alto San Fernando, La Cadena, Camino Real, Caracolito.
<b>MOCONDINO</b>	Cabecera: Mocondino Centro. Veredas: Canchala, Puerres, Mocondino, Dolores.
<b>JAMONDINO</b>	Cabecera: Jamondino Centro. Veredas: El Rosario, Santa Helena, Jamondino.
<b>JONGOVITO</b>	Cabecera: Jongovito Centro. Veredas: Chuquimarca, Jogovito Centro, Cruz Loma, Josefina, Armenia, San Pedro, San Francisco.
<b>EL SOCORRO</b>	Cabecera: El Socorro Centro. Veredas: El Carmen San Gabriel, Bajo Casanare.

Según el Boletín de prensa No 646, del 05 de febrero de 2013, las inspecciones de policía urbanas son ocho (8):

- Inspección Primera Civil: Centro Administrativo Municipl CAM Los Rosales II.
- Inspección Segunda Civil: Centro Administrativo Municipal CAM Los Rosales II.
- Inspección Tercera Civil: Centro Administrativo Municipal CAM Los Rosales II.
- Inspección Cuarta Civil: Casa de Justicia, calle 14 N° 30-25 Bomboná.
- Inspección Primera Penal: Casa de Justicia, calle 14 N° 30-25 Bomboná.
- Inspección Segunda Penal: Centro Administrativo Municipal CAM Los Rosales II.
- Inspección Cuarta Penal: Centro Administrativo Municipal CAM Los Rosales II.
- Inspección de Urbanismo en Descongestión: Centro Administrativo Municipal CAM Los Rosales II

**Microcontexto: Institución Educativa Los Centauros:** La IE, se encuentra ubicada en el Municipio de Vista Hermosa Meta, cuenta con las siguientes sedes:

*Tabla 4.*

*Sedes Institución Educativa Los Centauros, Vista Hermosa, Meta.*

<b>SEDES EDUCATIVAS</b>
<b>URBANAS</b>
<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS CENTAUROS</b>
Carrera 11 No. 16-150
Básica Secundaria y Media Técnica
Dane 150711000374-01
<b>ESCUELA LA ESPERANZA</b>
Carrera 10 No. 16-80
Preescolar y Básica Primaria
Dane 150711000986-02
<b>ESCUELA NUEVO HORIZONTE</b>
Calle 6 No. 5-79
Preescolar y Básica Primaria
Dane 1507110001109-03
<b>ESCUELA VENCEDORES DEL VARGAS</b>
Carrera 14 No. 01-39
Preescolar y Básica Primaria
Dane 150711000030-04
<b>RURALES</b>
<b>ESCUELA PUERTO LUCAS margen izquierdo</b>
Vereda Puerto Lucas
Preescolar y Básica Primaria
Dane 250711000204-05
<b>ESCUELA TROCHA 26</b>
Vereda Trocha 26
Preescolar y Básica Primaria
Dane 250711000743-06
<b>ESCUELA PUERTO ESPERANZA margen izquierdo</b>

Vereda Trocha 28
Preescolar y Básica Primaria
Dane 250711001251-07
<b>ESCUELA GENERAL SANTANDER</b>
Vereda Campo Alegre
Preescolar y Básica Primaria
Dane 250711000964-08
<b>ESCUELA PROGRESO DE GUEJAR</b>
Vereda Trocha la 30
Preescolar y Básica Primaria
Dane 250711000309-09

*Tabla 5.*

*Niveles, Ciclos y Grados que ofrece, Institución Educativa Los Centauros, Vista Hermosa,*

*Meta*

PREESCOLAR	TRANSICIÓN				
	X				
BASICA PRIMARIA	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
	X	X	X	X	X
BASICA SECUNDARIA	SEXTO		SEPTIMO	OCTAVO	NOVENO
	X		X	X	X
MEDIA	DECIMO			ONCE	
	X			X	
MODALIDAD DE LA EDUCACIÓN MEDIA					
ACADÉMICA			TÉCNICA		
X			X		

*Tabla 6.*

*Modalidad técnica con la que cuenta Institución Educativa Los Centauros, Vista Hermosa,*

*Meta.*

<b>ESPECIALIDADES</b>
Explotaciones Agropecuarias Ecológicas
Preservación de Recursos Naturales
Sistemas: Mantenimiento de Equipos de Cómputo

Tabla 7.

## Planta de Personal 2013

n	SEDE	NOMBRE	PREGRADO	POSGRADO	ESCALAFÓN	TIPO DE NOMBRAMIENTO	CARGO
1	CENTAUROS	HENRY VELASQUEZ CASTRO	LIC. CIENCIAS SOCIALES	GERENCIA EDUCATIVA	14	PROPIEDAD	RECTOR
2	CENTAUROS	NAPOLEON PRADO MILLARES	LIC BASICA PRIMARIA CON ENFASIS EN EDUCACION FISICA	TELEMATICA E INFORMATICA	14	PROPIEDAD	COORDINADOR
3	CENTAUROS	JOSE MEDARDO SANABRIA B.	ADM.Y SUPEV. EDUCATIVA		13	ENCARGO	COORDINADOR
4	CENTAUROS	MARIA YAQUELIN ALVARADO	LIC. ADMINISTRACION	LUDICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL	14	ENCARGO	COORDINADOR
5	CENTAUROS	MONICA ROCIO ROA CARDENAS	PSICOLOGA	ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES		PERIODO PRUEBA	DOCENTE ORIENTADOR
6	ESPERANZA	LILIA INES ALVARADO SALINAS	LIC. BASICA CON ENFASIS EN EDUCACION FISICA	LUDICA Y RECREACION PARA EL DESARROLLO	14	PROPIEDAD	DOCENTE

				SOCIAL CULTURAL	Y			
7	ESPERANZA	LEIDY YESENIA GALEANO C.	NORMALISTA SUPERIOR.			1A	PROVISIONALIDAD	DOCENTE
8	ESPERANZA	CLARA YOLIMA PACHECO	LIC EN EDUCACION INMFANTIL Y PREESCOLAR	GERENCIA INFORMATICA		2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
9	ESPERANZA	DORIS AMPARO BOLAÑOS LEGARDA	LICENCIADA EN INFORMATICA	PEDAGOGÍA VIRTUAL		2B	PROPIEDAD	DOCENTE
10	ESPERANZA	VIVIANA GUERRA ORTIZ	NORMALISTA SUPERIOR			2.A	VACANTE TEMPORAL	DOCENTE
11	ESPERANZA	FRANCIA ELENA PEREA MURILLO	LIC.BASICA PRIMARIA			9	PROPIEDAD	DOCENTE
12	ESPERANZA	ALIX NAYI NUÑEZ JOVEN	NORMALISTA SUPERIOR			1.A	PROPIEDAD	DOCENTE
13	ESPERANZA	LEIDY JHOANNA PARRADO G.	NORMALISTA SUP.			1.A	PROPIEDAD	DOCENTE
14	ESPERANZA	JOSE WILSON PINZON	LIC.CIENCIAS RELIGIOSAS Y ETICA			8	PROPIEDAD	DOCENTE
15	ESPERANZA	DORA EUGENIA RUBIANO RAMIREZ	BASICAPRIMARIA- ENFASIS.EN EDUCACION.ARTISTICA			8	PROPIEDAD	DOCENTE
16	ESPERANZA	ANGELA DEL SOCORRO TOVAR C.	LIC. SOCIALES			13	PROPIEDAD	DOCENTE



17	ESPERANZA	MARIA DORIS MOSQUERA M.	LIC. BASICA PRIMARIA CON ENFASIS EN LENGUAJE	PED.DE LA RECREACION ECOLOGICA.	14	PROPIEDAD	DOCENTE
18	ESPERANZA	WILSON ARENAS ARENAS	BACHILLER PEDAG		7	PROPIEDAD	DOCENTE
19	VENCEDORES DEL VARGAS	MARTHA YINETH SANDOVAL	LIC. BASICA	PED. DE LA RECREACION ECOLOGICA	14	PROPIEDAD	DOCENTE
20	VENCEDORES DEL VARGAS	MARLENNE CHAVEZ HERNANDEZ	LIC. BASICA PRIMARIA	PED. DE LA RECREACION ECOLOGICA	14	PROPIEDAD	DOCENTE
21	VENCEDORES DEL VARGAS	LEANDRO ORDOÑEZ RODRÌGUEZ	LIC.BASICA CON ENFASIS EN LENGUA		2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
22	VENCEDORES DEL VARGAS	INES MURCIA CORTES	LIIC.BASICA ENF. EN EDUCACION FISICA	EN GERENCIA E INFORMATICA	2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
23	VENCEDORES DEL VARGAS	ADELAIDA BAENA MINA	LIC.ED.INFANTIL Y PREESCOLAR	PED. DE LA RECREACION ECOLOGICA	2.A	DESEMPEÑO	DOCENTE
24	VENCEDORES DEL VARGAS	FERNANDO REYES QUINTERO	BACHILLER PEDAGOGICO		3	PROPIEDAD	DOCENTE
25	VENCEDORES DEL VARGAS	LILIANA PINTO VELANDIA	LIC.PRIMARIA Y PROMOCION A LA COMUNIDAD		2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
26	VENCEDORES DEL VARGAS	NIDIA ESPERANZA BARRETO G.	BACHILLER		6	PROPIEDAD	DOCENTE

			PEDAGOGICO				
27	VENCEDORES DEL VARGAS	JAIME ALBEIRO REYES QUINTERO	BACHILLER PEDAGOGICO		4	PROPIEDAD	DOCENTE
28	VENCEDORES DEL VARGAS	GLORIA VELASCO BASTO	BACHILLER PEDAGOGICO		5	PROPIEDAD	DOCENTE
29	VENCEDORES DEL VARGAS	YOLANDA LLANOS SEGURA	LIC.BAS ICA PRIMARIA		12	PROPIEDAD	DOCENTE
30	VENCEDORES DEL VARGAS	NELSON MATT A OVALLE	ADMINISTRADOR PUBLICO MUNICIPAL Y REGIONAL		2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
31	VENCEDORES	PAOLA ANDREA CERQUERA JIMENEZ	NORMALISTA SUPERIOR		2A	VACANTE TEMPORAL	DOCENTE
		JOHANA ANDREA TRIVIÑO MINA	NORMALISTA SUPERIOR		1A	VACANTE TEMPORAL	DOCENTE
32	NUEVO HORIZONTE	MARIA AYDEE MOSQUERA M.	LIC.BASICA PRIMARIA		9	PROPIEDAD	DOCENTE
33	NUEVO HORIZONTE	ROSA ELVIRA AGUILAR PEREA	LIC. BASICA PRIMARIA		9	PROPIEDAD DOCENTE	
34	NUEVO HORIZONTE	YOLANDA VELEZ CELIS	LIC.BASICA		9	PROPIEDAD	DOCENTE
35	NUEVO HORIZONTE	HECTOR PEREA MURILLO	LIC.BASICA ENF.LENGUA CASTELLANA.		9	PROPIEDAD	DOCENTE
36	NUEVO HORIZONTE	ISLENA ARIAS GUTIERREZ	LIC.PREESCOLAR Y PROMOCION DE LA FAMILIA		11	PROPIEDAD	DOCENTE

37	NUEVO HORIZONTE	NELSON OSWALDO RINCON R	NORMALISTA SUP.		1.A	PROPIEDAD	DOCENTE
38	NUEVO HORIZONTE	CONSUELO GAMBOA	BACHILLER PED		5	PROPIEDAD	DOCENTE
39	CENTAUROS	JAIRO ENRIQUE FERNANDEZ P.	LIC. SOCIALES		7	PROVISIONALIDAD	DOCENTE
40	CENTAUROS	ALBEIRO AREVALO BLANCO	LIC.FILOSOFIA IDIOMAS	PROCESOS DE PRODUCCION Y RECEPCION DE TEXTO	14	PROPIEDAD	DOCENTE
41	CENTAUROS	JESUS DAVID CONTRERAS KAMEL	LIC. PRODUCCION AGROPECUARIA		2A	PROVISIONALIDAD	DOCENTE
42	CENTAUROS	ROSA ELIA ORTIZ MURCIA	LICENCIADA EN MATEMATICAS Y FISICA		2A	PROVISIONALIDAD	DOCENTE
43	CENTAUROS	JACKELINE MARTINEZ GARCIA	INGENIERO DE SISTEMAS		2A	PROVISIONALIDAD	DOCENTE
44	CENTAUROS	LINO ANTONIO SERNA SANCHEZ	LIC. QUIMICA Y BIOLOGIA		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
45	CENTAUROS	LUIS EDUARDO LARA GUTIERREZ	LIC. ARTES PLASTICAS	PEDAGOGIA DE LA RECREACION ECOLOGICA	11	PROPIEDAD	DOCENTE
46	CENTAUROS	LUIS ALBERTO RUEDA LOPEZ	LIC. LINGÜÍSTICA Y LITERATURA		9		DOCENTE
47	CENTAUROS	ORLANDO MORALES VALENCIA	LIC. CIENCIAS		2A	PROPIEDAD	DOCENTE

			RELIGIOSAS				
48	CENTAUROS	JESSON CASTRO BORJA	LIC. EN INGLES Y FRANCES		2A	PROVISIONALIDAD	DOCENTE
49	CENTAUROS	LEMER FIDEL PEREA MURILLO	LIC. BASICA CON ENFASIS EN EDUCACION FISICA		9	PROPIEDAD	DOCENTE
50	CENTAUROS	ANA JULIA GONZALEZ CORREA	LIC.BASICA PRIMARIA CON ENFASIS EN LENGUAJE		14	PROPIEDAD	DOCENTE
51	CENTAUROS	JEIMY ASTRID RONDON B.	LIC.EDU. FISICA Y DEPORTES		2A	PERIODO PRU	DOCENTE
52	CENTAUROS	EXCELINDA RODRIGUEZ.	LIC BASICA CON ENFASIS EN HUMANIDADES E IDIOMAS		2A	PROVISION	DOCENTE
53	CENTAUROS	AURIOLA ESTHER BRAVO V,	LIC EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD ENCIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS		2A	PROVISION	DOCENTE
54	CENTAUROS	RUSBEL ANTONIO LADINO	LIC. EDUC RELIGIOSA Y ETICA		10	PROPIEDAD	DOCENTE
55	CENTAUROS	SANDRA PATRICIA TRONCOSO C	ING. SISTEMAS		2A	PROVISION	DOCENTE

56	CENTAUROS	DOLLY JULIANA CLAVIJO DIAZ	LIC. IDIOMAS ESPAÑOL E INGLES		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
57	CENTAUROS	MARIA LUCIA NOREÑA CANO	LIC. BASICA CON ENFASIS EN HUMANIDADES LENGUA CASTELLANA E IDIOMA EXTRANJERO		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
58	CENTAUROS	YULI ANDREA PEÑA WILCHES	LIC. MATEMATICAS Y FISICA		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
59	CENTAUROS	ALBA NELLY ESPINOSA CASTELBLANCO.	INGENIERO FORESTAL		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
60	CENTAUROS	JOSE FRANCISCO ORTIZ CLAVIJO	LIC.EN CIENCIAS AGROPECUARIAS		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
61	CENTAUROS	CATALINA MARCELA RUBIO R.	ING. INDUSTRIAL		2.A	PROVISIONAL	DOCENTE
62	CENTAUROS	JUAN CARLOS ALVAREZ ARAGON	ADMON. EMPRESAS		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
63	CENTAUROS	CAROLINA MARIA VARGAS CASTAÑEDA,	LIC. EN CIENCIAS SOCIALES		2.A	PROVISIONAL	DOCENTE
64	CENTAUROS	YAMEL ALFREDO VILLADA GONSALEZ.	ING. SISTEMAS		2.A	PROVISIONAL	DOCENTE
65	CENTAUROS	MAGALY LADINO COVALEDA	LIC.ARTES PLASTICAS.	LUDICA YRECREACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL	14	PROPIEDAD	DOCENTE

66	GENERAL SANTANDER	ALEIDA OLARTE LOPEZ	LIC.PREESCOLAR MUSICAL.		2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
67	TROCHA 26	ADRIANA ROCIO CORTES S.	NORMALISTA SUPERIOR CON ENFASIS EN EDUCACION ETICA Y VALORES HUMANOS		1A		DOCENTE
68	PUERTO ESPERANZA M. I.	YURI MARCELA JIMENEZ	LIC EN EDUCACION BASICA CON ENFASIS EN MATEMATICAS Y LENGUA CASTELLANA		2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
69	PROGRESO DEL GUEJAR	GLORIA MARIA ROJAS MATIAS	LIC.EN BASICA CON ENFASIS EN EDUCACION ARTISTICA		2.A	PROPIEDAD	DOCENTE
70	EL DANUBIO	MARIA LUISA DEL PILAR CONDIA	LICENCIADA EN EDUCACION BASICA CON ENFASIS EN EDUCACION FISICA		2A	PROVISIONALIDAD	DOCENTE
71	SAN JOSE DE JAMUCO	LUIS FERNANDO VIVAS CAÑAS	LICENCIADO EN LENGUA CASTELLANA Y COMUNICACION		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
72	TALANQUERAS	YISED LORENA LARGO GUEVARA	NORMALISTA SUPERIOR CON		1A	PROVISIONALIDAD	DOCENTE

			ENFASIS EN CIENCIAS SOCIALES				
73	CUNUMIA	FREDY ROGER PARRA FLOREZ	NORMALISTA SUPERIOR		1A	PROVISIONAL	DOCENTE
74	CENTAUROS	LUZ MYRIAM BENAVIDES GUZMAN	TECNOLOGO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS		407	PROVISIONALIDAD	AUX. ADMON CON FUNCIONES DE SECRETARIA PAGADORA

La IE Los Centauros cuenta con el rector, 3 coordinadores y 70 docentes de los cuales: 33 pertenecen al estatuto docente 2277 y 41 al estatuto docente 1278.

De la sede que será unidad de análisis, La Esperanza, 7 docentes pertenecen al estatuto 2277 y 6 docentes al estatuto 1278.

### **Centro Educativo Municipal El Campanero**

El Centro Educativo Municipal El Campanero se encuentra ubicado en el Corregimiento de Catambuco del Municipio de Pasto, Departamento de Nariño, cuenta con las siguientes sedes:

*Tabla 8.*

*Sedes Centro Educativo Municipal El Campanero, San Juan de Pasto, Nariño.*

<b>SEDES EDUCATIVAS</b>
<b>RURALES</b>
<b>CAMPANERO CENTRO</b>
Vereda El Campanero
Preescolar , Básica Primaria y Básica Secundaria
Dane 252001001603
<b>ESCUELA BELLAVISTA</b>
Vereda Bellavista
Preescolar y Básica Primaria
Dane 252001001603
<b>ESCUELA SAN ANTONIO DE CASANARE</b>
Vereda San Antonio de Casanare
Preescolar, Básica Primaria y Básica Secundaria
Dane 252001001603
<b>ESCUELA ALTO CASANARE</b>
Vereda Alto Casanare
Preescolar y Básica Primaria
Dane 252001001603



<b>ESCUELA SAN JOSÉ DE CASANARE</b>
Vereda San José de Casanare
Básica Primaria (Escuela Unitaria)
Dane 252001001603

*Tabla 9.*

*Niveles y Grados que ofrece, El Centro Educativo Municipal El Campanero, San Juan de Pasto, Nariño.*

PREESCOLAR	TRANSICIÓN				
	X				
BASICA PRIMARIA	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
	X	X	X	X	X
BASICA SECUNDARIA	SEXTO		SEPTIMO	OCTAVO	NOVENO
	X	X	X	X	
MODALIDAD DE LA EDUCACIÓN MEDIA					
ACADÉMICA			TÉCNICA		
X			X		

*Tabla 10.*

*Planta de Personal 2013 Centro Educativo Municipal El Campanero, San Juan de Pasto, Nariño.*

Nº	SEDE	NOMBRE	PREGRA DO	POSGRA DO	ESCA LAFÓ N	TIPO DE NOMBRAMIENTO	CARGO
1	CAMPANERO CENTRO	JAIRO RICARDO BOLAÑOS PAZMIÑO	LIC. EN EDUCACIÓN FÍSICA		2A	PROPIEDAD	DIRECTOR

2	CAMPANERO CENTRO	EDUARDA EUGENIA FIGUEROA BENAVIDES	TECNÓL OGA EN PREESCO LAR		1A	PROPIEDAD	DOCENTE
3	CAMPANERO CENTRO	ERIKA JANETH FLOREZ DIAZ	LIC. EN PRIMARI A		2B	PROPIEDAD	DOCENTE
4	CAMPANERO CENTRO	JENITH EUNICE JARAMILLO MEJIA	LIC.EN PRIMARI A	ESPECIA LIZACIÓ N EN MEDIO AMBIENT E	2AE	PROPIEDAD	DOCENTE
5	CAMPANERO CENTRO	MARIA MAGDALENA MUÑOZ BENAVIDES	LIC. EN COMERCI O Y CONTAD URÍA		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
6	CAMPANERO CENTRO	JORGE HERNAN ROMERO ZARAMA	INGENIE RO DE SISITEMA S		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
7	CAMPANERO CENTRO	OMAR WILLIAM LOPEZ OBANDO	LIC.EN MATEMÁ TICAS		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
8	CAMPANERO CENTRO	MÓNICA DEL SOCORRO BUCHELI RODRIGUEZ	TRABAJO SOCIAL	MAGISTE R DESARR OLLO EDUCATI VO Y SOCIAL	3A	PROPIEDAD	DOCENTE
9	CAMPANERO CENTRO	YUDY ANDREA ALBORNOZ DORADO		MAGISTE R: QUÍMICA	3A	PROPIEDAD	DOCENTE

10	CAMPANERO CENTRO	MARIBEL RAMOS RUANO	LIC. EN EDUCACIÓN FÍSICA		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
11	CAMPANERO CENTRO	JULIA ANDREA MOLINA GUERRERO	LIC. EN IDIOMAS INGLÉS FRANCES	CURSANDO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN	2A	PROPIEDAD	DOCENTE
12	CAMPANERO CENTRO	NANCY LUCIA CERON PORTILLA	LIC. EN FILOSOFÍA Y LETRAS		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
13	CAMPANERO CENTRO	CRUZ ISABEL AGUIRRE OLIVA	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
14	BELLAVISTA	YINA LILIANA MUÑOZ JIMENEZ	LIC. EN PRIMARIA		2B	PROPIEDAD	DOCENTE
15	BELLAVISTA	SONIA LUCY MARTÍNEZ RUBIO	LIC. EN ARTES PLÁSTICAS		2B	PROPIEDAD	DOCENTE
16	SAN ANTONIO DE CASANARE	VILMA YANNETH GARCIA OLIVA	LIC. EN PREESCOLAR		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
17	SAN ANTONIO DE CASANARE	SANDRA XIMENA JOJOA BENAVIDES	LIC. EN PRIMARIA		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
18	SAN ANTONIO DE CASANARE	SANDRA DEL CARMEN DAVID OJEDA	LIC. EN CIENCIAS SOCIALES		2A	PROPIEDAD	DOCENTE

			S				
19	SAN ANTONIO DE CASANARE	JAIRO ARMANDO SALAZAR BENAVIDES	INGENIERO AGRONOMO	MAESTRIA EN EDUCACION DESDE LA DIVERSIDAD	2A	PROPIEDAD	DOCENTE
20	SAN ANTONIO DE CASANARE	LILIA LUCIA MUÑOZ JIMENEZ	LIC. EN MATEMÁTICAS		2A	PROPIEDAD	DOCENTE
21	SAN ANTONIO DE CASANARE	JOSÉ HERNANDO BENAVIDES ENRIQUEZ	LIC. EN MATEMÁTICAS		2A	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	DOCENTE
22	ALTO CASANARE	MARTHA CECILIA ROJAS UNIGARRO	LIC. EN PREESCOLAR	MAESTRIA EN PEDAGOGIA	2A	PROPIEDAD	DOCENTE
23	ALTO CASANARE	ADRIANA LORENA SALAZAR MUÑOZ	LIC. EN PRIMARIA		2A	PROVISIONAL	DOCENTE
24	SAN JOSÉ DE CASANARE	JACQUELINE DEL CARMEN DELGADO ALOMÍA	LIC. FILOSOFIA Y LETRAS PSICÓLOGA		2A	PROPIEDAD	DOCENTE

### 3. REFERENTE TEORICO-CONCEPTUAL

#### 3.1 Programa De Promoción De La Reforma Educativa En América Latina Y El Caribe (Preal)

El PREAL es un proyecto del Diálogo interamericano y la Corporación para el Desarrollo de Investigaciones CINDE, cuya misión es contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, mediante investigaciones y debates sobre política educacional y reforma educativa, de cada uno de estos debates el PREAL presenta un informe no técnico y orientado a las políticas.

**Informes PREAL:** De los informes que ha realizado PREAL se tomará para este caso, los temas que refieren a los docentes y su capacitación

#### 3.2 El Futuro Está En Juego 1998:

*“Existe consenso en cuanto a que la educación es vital para el desarrollo económico, el progreso social y el fortalecimiento de la democracia. Sin embargo, la mayoría de los niños de América Latina y el Caribe no tiene acceso hoy día a una educación adecuada y de buena calidad. En efecto, las escuelas latinoamericanas están en crisis. No están educando a los jóvenes de la región.*

*En lugar de contribuir al progreso, están frenando a la región y su gente, con lo cual aumentan la pobreza, la desigualdad y el deficiente rendimiento de la economía. Los alumnos de las mejores escuelas privadas de la región muestran niveles de rendimiento comparables a los de las escuelas de los países industrializados. En contraste, los alumnos de las escuelas públicas muestran un rendimiento muy bajo en relación con cualquier estándar. El futuro de América Latina seguirá siendo sombrío hasta que todos sus niños tengan oportunidades reales de obtener una educación adecuada.”(PREAL, EL FUTURO ESTA EN JUEGO 1998).*

Derivada de esta afirmación el grupo de PREAL realiza cuatro recomendaciones de las cuales la tercera es:

*“Fortalecer la profesión docente mediante incrementos en sueldos, una reforma de los sistemas de capacitación y una mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades a las que sirven.*

*Los profesores de las escuelas públicas a menudo reciben remuneraciones insuficientes, carecen de la preparación necesaria y están sometidos a una administración deficiente. Los gobiernos deben tomar firmes medidas tendientes a convertir a la docencia en una profesión más sólida y atractiva. Los directores de las escuelas y la comunidad local deben tener la autoridad y los recursos para recompensar a buenos profesores.”*

#### **¿Qué paso en Colombia después de éste análisis?**

Con el decreto 272 de febrero de 1978 y el decreto 3012 de 1997 se reglamentaron las disposiciones sobre formación docente que se habían registrado en la LEY GENERAL DE EDUCACIÓN de 1994, la cual sentó bases importantes para la acreditación de las facultades de educación y la reestructuración de las escuelas normales. Se dio inicio al Sistema Nacional de Formación de Educadores, donde se evidenciaba una voluntad política para implementar programas de formación docente, pero que carecía de planteamientos concretos sobre las formas de organización para la concretización de dichos programas, se plasmaban simplemente indicadores generales. (MEN, 1998).

En 1998 la Fundación Compartir crea el Premio Compartir al Maestro, con el propósito de promover una valoración más justa de la profesión docente, apoyar la profesionalización de los profesores y exaltar mediante el premio y apoyo económico propuestas innovadoras pedagógicas de los docentes de todos los rincones del país.

El Premio Compartir al maestro ha evaluado más de 20.000 propuestas pedagógicas desde 1999 hasta el 2011.

Quedándonos Atrás 2001:

Informe del Progreso Educativo en América Latina			
Materia	Nota	Progreso	Comentarios
Rendimiento en las pruebas	D	↔	Los puntajes obtenidos en pruebas nacionales e internacionales son alarmantemente bajos.
Matricula	B	↑	Los niveles promedio de educación siguen siendo inferiores a los patrones mundiales, a pesar de una alta cobertura en la primaria y un aumento importante de la cobertura pre-escolar.
Permanencia en la escuela	C	↔	En muchos países, entre un cuarto y la mitad de los alumnos nunca llegan a quinto grado. Son aún menos los que egresan de secundaria.
Equidad	F	↔	La educación de calidad rara vez llega a los niños pobres, rurales o indígenas.
Estandares	D	↔	No se han establecido e implementado estándares nacionales comprensivos en ningún país.
Evaluación	C	↑	Existen sistemas de pruebas nacionales, pero son débiles y están subutilizados.
Autoridad y responsabilidad por los resultados por parte de la escuela	C	↑	La descentralización se está llevando a cabo, pero rara vez se extiende hasta los establecimientos escolares.
Carrera docente	D	↔	Los maestros están mal preparados, mal dirigidos y mal remunerados. No es frecuente que se reconozca, apoye o retribuya la docencia de calidad.
Inversión en educación básica y secundaria	C	↑	El gasto (como % del PNB) ha aumentado, pero la inversión pública por alumno es baja y está concentrada en la educación superior.

**Imagen 4. Informe del progreso educativo en América Latina.**

El informe de este año se titula así, porque después de realizar el análisis y revisión del progreso de la educación en Latinoamérica después de tres años del último informe, se concluye que “la solución a los problemas encontrados ha sido limitada”.

Escala de notas:	A	Excelente	↕	Progreso	
	B	Bueno		Sin tendencia definida	
	C	Regular		↔	
	D	Malo		↕	Retroceso
	F	Muy malo			

**Imagen 5. Escala de notas**

Colombia dentro de sus reformas tuvo en cuenta la dignificación docente y la formación de maestros, sin embargo, en el análisis que se hace a dichas reformas aún prevalece la falta de incentivos para docentes y el bajo nivel en las capacitaciones. Pero existe un dato importante para Colombia, más de la mitad de los docentes poseen título universitario.

Según este documento, los sistemas de remuneraciones no producen “*la excelencia docente que se requiere*”, teniendo como razones:

- La docencia no paga lo suficiente como para atraer a los mejores candidatos
- La remuneración de los maestros no premia la buena docencia
- Las estructuras de remuneración dificultan la contratación de maestros de buena calidad en escuelas públicas desfavorecidas.
- La mayoría de los países no ha establecido estándares de desempeño para los maestros y tampoco evalúa el desempeño.
- Los maestros no reciben suficiente apoyo ni reconocimiento.

### **¿Qué pasó en Colombia después de éste análisis?**

Colombia en el 2002 dio a conocer un nuevo estatuto docente denominado ESTATUTO DOCENTE - DECRETO 1278, el cual se analizará de manera más concienzuda más adelante, en general, el nuevo estatuto ingresa la evaluación de desempeño docente al país, los docentes inician su carrera profesional en el magisterio una vez aprueban el examen que consta de varios pasos, esta selección les permite ser parte de la lista de elegibles y en audiencia pública seleccionar la institución donde trabajarán y así entrar en un periodo denominado PERIODO DE PRUEBA, que dura de 4 meses a 1 año, después de este periodo, los docentes son **nombrados en propiedad** del cargo, pero se les realizará una evaluación anual de desempeño, dicha evaluación es realizada por el rector de la



institución, quien presenta a la Secretaria de Educación del Departamento o Municipio los resultados de dicha evaluación.

Los salarios se podría decir que mejoran para los docentes, pero los ascensos requieren de exámenes, un punto que está siendo debatido por el sindicato de maestros, ya que la evaluación ha sido mal entendida y encaminada por docentes y directivos; además los “80 puntos” que se requiere obtener para ser merecedor de ascenso han sido muy esquivos para una gran mayoría de docentes.

Informe Julio 2012: Reclutamiento De Docentes: Orientaciones Para El Diseño De Las Políticas En América Latina:

Éste informe es presentado por Carol DeShano da Silva, consultora internacional, quien preparó este informe en el marco de las actividades del cuarto ciclo del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo de la Profesión Docente, en febrero del 2010. La construcción del documento se hizo a través de datos de la UNESCO, CITE, OCDE y búsquedas en google académico con el tema Reclutamiento docente en América Latina.

En su introducción, Carol DeShano realiza un balance de las tasa de matrículas en la escuela primaria, la cual en los últimos años ha aumentado favorablemente, sin embargo, **existe una posible baja de demanda de docentes para cubrir los cargos que se necesitarían**, sobre todo para los grupos indígenas, los niños de zonas rurales y en extrema pobreza (UNESCO, 2008), por tal razón se requeriría de más docentes que cubran estas plazas y así mejorar el acceso y la calidad de la educación de dicha población. Se espera que los docentes que hagan parte de estos procesos educativos sean comprometidos con los contextos de las comunidades en las cuales trabajen, atrayendo a docentes que les guste el trabajo con éste tipo de comunidades y que tengan estudios relacionados con ciencias, matemáticas y educación bilingüe.

El informe examina la literatura referente al reclutamiento de docentes en Australia, Canadá, Inglaterra y Estados Unidos donde existe un alto sistema de ingreso de personas a la profesión docente, lo que aportaría a América Latina puntos de referencia para mejorar su sistema, en la medida que los mercados laborales son semejantes, porque en ambos casos existen dificultades para reclutar a docentes para zonas rurales, escuelas con bajos ingresos etc. Se debe tener en cuenta que la revisión se basa en hipótesis de las estrategias que han utilizado para el reclutamiento de docentes en estos países.

A continuación se presenta un cuadro extraído del texto donde se muestra la tasa de maestros contratados en América Latina en los años 1999 – 2006, por género, resaltaremos la tasa de Colombia:

*Tabla 11.*

*Datos demográficos seleccionados de la fuerza docente de la educación primaria en América Latina*

País	Fuerza docente de la educación primaria			Docentes calificados de la educación primaria	Docentes de género femenino (2006)	Maestros rurales	Maestros urbanos
	1999	2006	Diferencia	%	%	2005	2005
América Latina y el Caribe	2.685.809	2.910.498	224.689	...	78		
Anguilla	71	89	18	54	93		
Antigua y Barbuda	...	...	...	67	...		
Argentina	221.495	286.781	65.286	...	88		
Aruba	473	572	99	100	82		
Bahamas	2.406	2.335	-71	85	81		
Barbados	1.395	1.483	88	70	78		
Belice	1.880	2.245	365	45	71		
Bermuda	...	567	...	...	89		
Bolivia	58.441	...	...	...	...		
Brasil	807.053	...	...	...	...	301.059	1.333.503
Islas Vírgenes Británicas	153	194	41	72	88		
Islas Caimán	209	286	77	96	88		
Chile	56.424	65.852	9.428	...	78		
Colombia	214.911	187.920	-26.991	100	76	67.023	121.192
Costa Rica	20.232	27.733	7.501	89	80		

Podemos observar que en Colombia del año 1999 al 2006, un periodo de 7 años, se presentó una baja de docentes que laboran en educación básica primaria de 26.991. Las causas pueden ser diversas, teniendo en cuenta que en el año 2002 se implementó el estatuto docente 1278, que pretendía proveer sobre todo, las plazas docentes de las áreas rurales, sin embargo observamos que en el año 2005 hay más docentes urbanos que rurales.

Sin datos concretos, solo datos extraídos de conversaciones informales sostenidas con docentes, muchos de los profesionales que ganaron el concurso docente en esa época, no aceptaron las plazas ofrecidas por su localización, ya que muchas eran en zonas de difícil acceso, que carecían de energía eléctrica, alcantarillado y con una historia de conflicto armado bastante preocupante.

El documento continúa presentado un análisis de:

Los problemas que afectan el reclutamiento de docentes, entre ellos tenemos:

- El aumento de la demanda de estudiantes que ingresan a la educación básica primaria
- Los grupos étnicos, raciales y lingüistas han entrado a formar parte de la educación formal, lo cual genera la necesidad de contar con docentes calificados para estos grupos.
- La fuerza laboral docente de América Latina, no es la adecuada para cumplir con dichas demandas, ya que muchos docentes, especialmente los de escuelas públicas no cuentan con los recursos para realizar especializaciones (Valliant y Rossel, 2006).
- La carrera docente referente a la básica primaria, secundaria y media, en el último siglo ha sido considerada de bajo prestigio. (Valliant, 2004)
- Las facultades de educación y escuelas normales, en el caso de Colombia, entregan información insuficiente para la realidad laboral que enfrentan los docentes.

- Para el 2015, se proyecta una posible brecha de deserción docente, que puede deberse a la edad de los docentes y al abandono de la profesión.

Éstos puntos serán tenidos en cuenta en las entrevistas que se realizarán a los docentes, además, quizá en sus historias de vida existan datos que corroboren dichas afirmaciones.

La remuneración docente

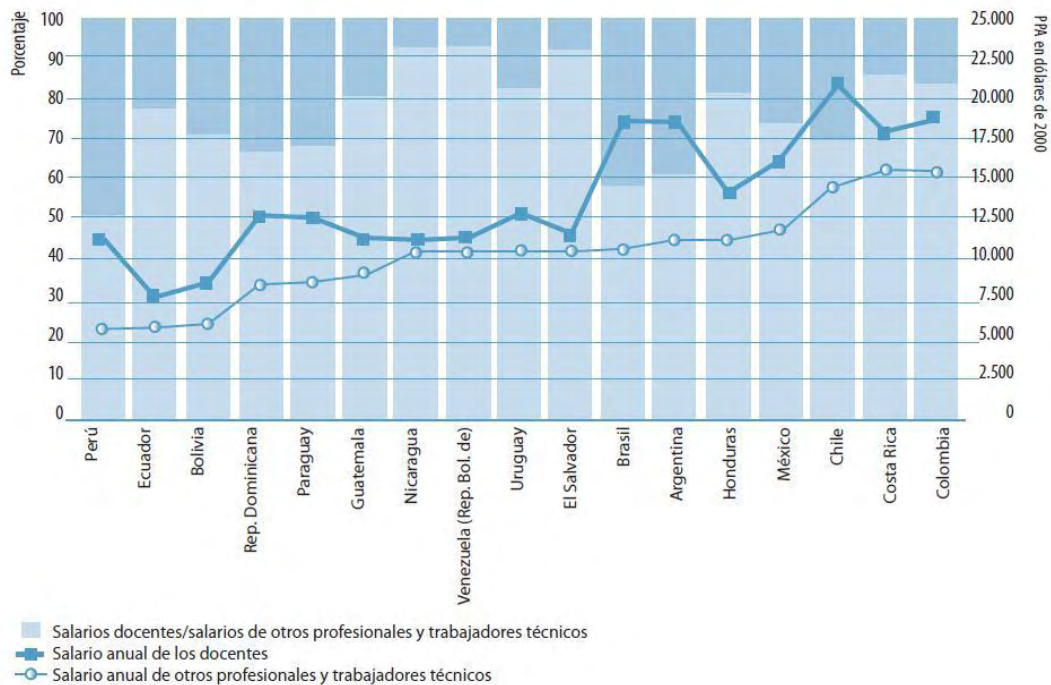
*“Las investigaciones internacionales con respecto a la remuneración docente sugieren que ésta podría influir en la decisión de una persona en cuanto a ingresar o no a la profesión docente (CITE), en su elección del lugar de trabajo (Murnane et al., 1991) y en la calidad de la docencia (Hanushek y Rivkin, 2007). La percepción popular en América Latina es que los sueldos de los docentes son bajos y esto disuade a las personas de ingresar a la profesión docente (Castro e Ioschpe, 2008). Algunos investigadores sugieren que el incremento de los sueldos en América Latina podría atraer a candidatos de mejor calidad a la profesión docente junto con reducir la necesidad que enfrentan los docentes de trabajar en doble jornada o en varios empleos a la vez (Bennell, 2004; Villegas-Reimers, 1998).”*

Desde la realidad de Colombia, a pesar que los salarios del Decreto 1278 son mayores de los del Decreto 2277, éstos no logran llamar lo suficiente la atención de los docentes, en zonas de difícil acceso se paga el 15% más sobre el monto del sueldo, más una bonificación pequeña por alimentación. Sin embargo, adelantándonos un poco a las conclusiones del estudio, los docentes que trabajan en veredas alejadas de las ciudades, tienen pocas probabilidades de continuar sus estudios y así aspirar a aumentar sus sueldos.

Otro fenómeno que se está presentando en Colombia, es la inmigración de docentes de otras regiones del país, es decir, docentes de Nariño, Quindío, la Costa etc, están llegando a ocupar las plazas de entidades territoriales del Meta, Casanare, Antioquia etc. Muchos de

ellos se quedan en sus plazas, de los cuales la mayoría son docentes egresados de las normales superiores. Esto podría contradecir la afirmación que los docentes son “mal pagados”. De lo contrario las personas no se arriesgarían a dejar sus lugares de origen para irse a aventurar a zonas desconocidas, la razón más válida, es, como lo afirma el informe de DeSchano, existe la posibilidad de que los salarios de los docentes estén en igualdad de condiciones de otras profesiones y que aquellos que son nombrados adquieren estabilidad laboral. El siguiente cuadro nos permite observar una comparación entre los salarios de los docentes y los de otros profesionales.

(Paridad del poder adquisitivo en dólares norteamericanos y porcentajes de 2000)



**Imagen 6. Paridad del poder adquisitivo.**

### 3.3 Condiciones de trabajo

*Teacher Working Conditions that Matter: Evidence for Change*, Leithwood (2006), una empresa canadiense identifica tres categorías de las condiciones de trabajo que influyen en los docentes:

- Las condiciones de trabajo existentes en las escuelas
- Las condiciones de trabajo en el aula
- Las políticas gubernamentales y las tendencias sociales externas

De igual manera la autora encuentra en su revisión de literatura un informe realizado por la OCDE, donde se dan a conocer las principales condiciones de trabajo que podrían influir en la satisfacción de los docentes:

- Número de alumnos por curso, carga académica del docente
- Flexibilidad para tomar permisos de trabajo
- Horas extras asignadas al docente
- Composición del alumnado y del cuerpo docente
- Porcentaje de tiempo empleado en actividades fuera del aula
- La seguridad
- La calidad de las instalaciones
- La calidad del material pedagógico

#### **Oportunidades de participación en actividades de desarrollo profesional.**

- Oportunidades de participación y colaboración en la toma de decisiones.

El informe continúa explicando algunos de los ítems anteriores, más adelante se los tratará desde la realidad de los docentes que participaron en el estudio.

### 3.4 Desarrollo Profesional

*“Nunca antes el éxito, quizás la supervivencia de las naciones y de la gente, estuvo tan fuertemente ligado a la capacidad de aprender. Nuestro futuro, por lo tanto, depende ahora como nunca antes de nuestra capacidad de enseñar”.* Darling – Hammond (2001:37)

Desde hace muchos años docentes, sociólogos, sicólogos etc., vienen pensando e investigando las maneras de mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje, que en estos días ha cambiado por proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta que estudiante y docente son aprendices y que cada uno desde su rol participa de un proceso de enriquecimiento y profundización de conocimientos. Dicho proceso ha generado la aparición del Desarrollo Profesional Docente, la palabra desarrollo implica continuidad y evolución, y debido al cambio social que estamos viviendo, el término “desarrollo profesional docente” es el más adecuado para definir la necesidad de capacitación y formación de los docentes.

En Colombia, desde hace varios años se ha buscado mejorar la calidad educativa, palabra que aún no se ha definido por completo, porque CALIDAD EDUCATIVA involucra aspectos pedagógicos, de contexto, logísticos y estructurales, sin embargo, las familias en su mayoría culpan a los docentes de los resultados negativos en las pruebas saber, y no solo las familias, el Ministerio de Educación ha organizado el PNL (Plan Nacional de Lectura), y el PTA (Programa Todos a Aprender), con el fin de capacitar a los docentes de las Instituciones Educativas con bajos resultados en las pruebas Saber 2012, basándose en estudios que determinaron que Instituciones Educativas distintas en términos de estructura y contexto obtuvieron un alto desempeño gracias a que hicieron bien y conscientemente tres cosas:

- Conseguir gente más talentosa que se interese por la docencia

- Desarrollar a los docentes para que sean mejores
- Garantizar que los docentes “se brinden” en forma consistente a todos los niños del sistema

El mensaje que dejan es que en las IE caracterizadas, a los docentes les hace falta “talento para enseñar”. Para el 2013 se focalizaron las IE que obtuvieron puntajes bajos y se dio inicio al PTA, que en este momento está formando a docentes en herramientas metodológicas para la enseñanza de las matemáticas y la lecto-escritura, dos aspectos importantes de las pruebas.

Lo que ha suscitado un mayor cúmulo de responsabilidades para los docentes, quienes deben responder ante el MEN (Ministerio de Educación Nacional), por los puntajes que los estudiantes obtienen, hay metas, tales como subir un 25% el puntaje en las pruebas.

Todo esto suena bien y es aceptable, pero ha generado cierto desdén en los docentes y deja una pregunta: ¿Soy mal docente?, ¿En realidad, es mi culpa puntajes tan bajos?, si esto es así, ¿Qué cualidades debería reunir un docente en ésta época?, Juan Carlos Tedesco (2003), en su ponencia: “Los Pilares de la Educación del Futuro”, afirma que si se pensara en un maestro con todas las cualidades que señalan los expertos, el resultado sería un docente contradictorio e imposible de ver en la práctica.

Los cambios sociales han obligado al docente a hacer una revisión de su manera de enseñar, del conocimiento que tiene y de los contenidos curriculares que maneja en su área de enseñanza, además de investigar ¿Cuáles son los procesos mediante los cuales aprende a enseñar y a desarrollar sus competencias profesionales?

Los estatutos docentes de Colombia, el 2277 de 1979 brinda a los docentes la oportunidad de capacitarse mediante el Sistema Nacional de Capacitación, brindando cursos en diferentes áreas que requiere el sistema educativo, el realizar éstos cursos,

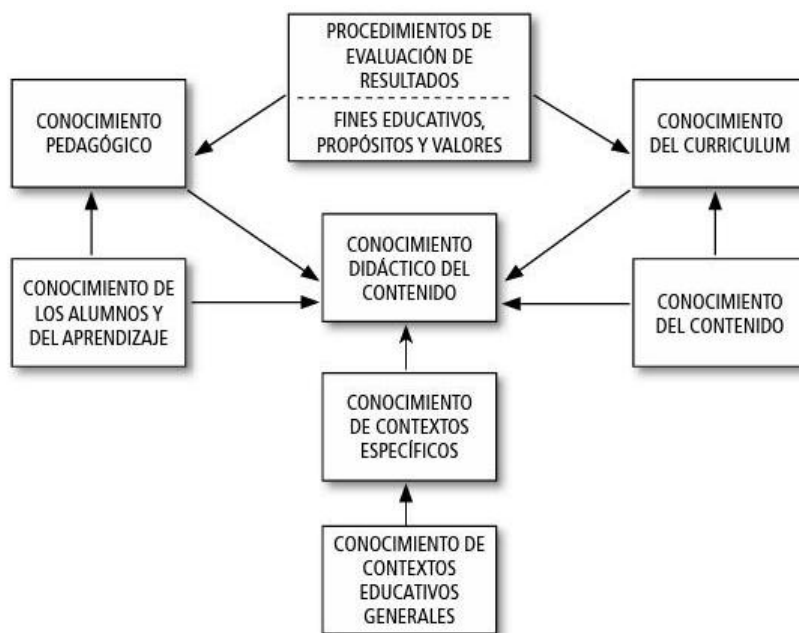


sumado al tiempo de trabajo les permite ascender en el escalafón nacional, de acuerdo a lo estipulado en éste decreto. Por el contrario, el Decreto 1278 de 2002, promueve la capacitación profesional de los docentes, además del estudio profundo de temas pedagógicos para lograr aprobar el examen de competencias, que es el mecanismo por medio del cual podrían ascender en el escalafón. El especialista, el magister y el doctor, tienen sueldos acordes a su profesión, pero, un magister puede seguir ganando el sueldo como licenciado si no aprueba el examen de evaluación de competencias, que es el tema de discusión del magisterio, que desea que no se tenga en cuenta esta evaluación para el ascenso, muchos se interesan en estudiar por aumentar sus ingresos económicos, es más, se han formado comunidades de estudio en temas de pedagogía para aprobar el examen. Pero, ¿esto ha logrado que los docentes trabajen con más ánimo y mejoren su proceso de aprendizaje?

El desarrollo profesional del docente va mas allá de la necesidad de mejorar su situación económica, que es un objetivo dentro de la carrera docente, pero no lo es todo. Rudduck (1991:129): se refería al desarrollo profesional como: *“la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje; valorar y buscar el diálogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos”*. Un docente que tenga por meta estudiar solo por aumentar su salario, no se interesará por *“mantener la curiosidad en su clase”*. Por ello su necesidad de formación debe tener como meta, además, alcanzar competencias pedagógicas y personales que le faculten como un docente de éxito, que es lo que solicita la sociedad del momento.

Por lo tanto el Gobierno Nacional debe lograr brindar las oportunidades que nos cita Bredeson (2002:663): *“oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica”*

Entonces, ¿qué deben conocer los docentes?, el siguiente cuadro da una posible respuesta:



**Imagen 7. ¿Qué debe conocer el docente según el MEN?**

En primer lugar, el docente debe poseer un conocimiento pedagógico, de ahí que los exámenes de competencias se basen en dichos conocimientos, ese conocimiento pedagógico tendrá como cimiento el conocimiento de los alumnos y del aprendizaje, ¿para qué?, para que el conocimiento didáctico del contenido, sea didáctico, no es solo saber del tema, es saber cómo enseñarlo.

De igual manera se requiere que el docente conozca el contexto en el que labora: tanto su IE como la comunidad social en la que está inmersa.

También es importante que se tenga conocimiento del currículo que se ha establecido, la definición de currículo que tienen en su IE, para de esta manera ubicar el conocimiento de contenido que él posee.

Todos estos conocimientos deben tener presente los fines de la educación, las competencias a desarrollar y las maneras de evaluar.

En resumen el docente debe conocer:

- De Pedagogía
- Contenidos
- Acerca de currículo
- Contexto interno y externo
- Didáctica
- Fines y principios de la educación
- Mecanismos de evaluación

Éstos conocimientos se los adquiere a lo largo de las carreras de formación en ciencias de la educación y afines, pero se sabe que cada año se renuevan, cambian y generan nuevos espacios de aprendizaje, por lo tanto, es necesaria la formación continua y evolutiva, como se definía al principio del texto, el desarrollo profesional del docente es continuo y evolutivo, porque va de acuerdo a las necesidades de la sociedad actual. Por lo tanto el cambio social influye en las necesidades de capacitación de los docentes, en su forma de ver a los estudiantes y de aprender con ellos, hay necesidad de cambiar la forma de pensar de docentes, directivos y del sistema educativo en general.

#### Evaluación a Docentes

Desde hace décadas en varios países se han instaurado mecanismos de regulaciones laborales, los cuales evalúan y certifican anualmente a los docentes. En Colombia, desde la aparición del decreto 1278 de 2002, se instauró por primera vez la evaluación del profesorado, que consta de cuatro partes:

- Evaluación para el ingreso a la carrera docente

- Evaluación en periodo de prueba, una vez aprueba la evaluación para el ingreso y es nombrado.
- Evaluación anual de desempeño, una vez aprueba el periodo de prueba.
- Evaluación de competencias, es opcional para los docentes y el aprobarla le permite ascender en escalafón.

Para todas éstas evaluaciones, el docente, usualmente se prepara solo, se forman comunidades de aprendizaje, algunos grupos se han unido y cobran por cursos para el examen de ingreso a la carrera y para el de competencias, muchos docentes participan de éstos cursos con la firme convicción de “pasar” el examen.

El largo camino de la evaluación a los docentes empieza con el examen de ingreso, que tiene muchas matemáticas envueltas y que son la excusa de los docentes que no han ingresado aún a la carrera docente. Una vez logra el docente los 70 puntos y es nombrado, viene el periodo de prueba, donde tiene que demostrar su talento, un año de cambios, de satisfacción porque por fin está dentro del magisterio, las evaluaciones anuales de desempeño dependen totalmente de su responsabilidad e idoneidad para el trabajo, si lo hace bien todos los años, no tendrá que preocuparse por las calificaciones que el rector de la IE le dará.

El karma, es el examen de competencias, los 80 puntos, muchos dicen que está diseñado para que muy pocos lo aprueben, pero también tiene que ver con el descuido de los docentes por mantenerse actualizados en cuanto a pedagogía y didáctica se refiere, y sobre todo de ponerla en práctica en el aula de clase. El gobierno nacional no brinda las oportunidades de actualización en estos temas, y si hay cursos, se envía solo a uno o dos docentes y los demás quedan en sus aulas esperando a que algún día se los tenga en cuenta, no hay espacios para que los docentes comenten sus aprendizajes, no existen equipos de

investigación en las IE, no hay interés de los docentes por integrarlas, el trabajo que tiene les demanda mucho tiempo y esfuerzo tal vez, pero se debe aclarar que, el docente debe buscar espacios de aprendizaje, actualización y profundización en cuanto a temas de pedagogía, currículo y didáctica se refiere.

El MEN se refiere así a la evaluación de competencias:

*“La Evaluación de Competencias valora "... la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona", que le permiten abordar y solucionar situaciones concretas. "Una competencia no es estática; por el contrario, ésta se construye, asimila y desarrolla con el aprendizaje y la práctica, llevando a que una persona logre niveles de desempeño cada vez más altos." (MEN, 2008, p. 13.)”*

Se lee sencillo, pero no se entiende el por qué es tan difícil de superar dicho examen, queda entonces la pregunta, ¿qué está pasando con los docentes?, es ¿cuestión del examen o de la falta de conocimiento de su profesión?

Siempre los temas de evaluación serán de gran debate, pero la realidad nos dice, que es necesario ser evaluados, y que debemos ver la evaluación como una oportunidad de crecimiento profesional y personal, no como obstáculo, al final los docentes vivimos evaluando, debemos entonces aprender a ser evaluados.

#### 4. REFERENTE LEGAL

Decretos Que Rigieron A Los Docentes Antes De Los Estatutos 2277 De 1979 Y 1278 De 2002:

Antes de la fundación de FECODE, el gremio docente no era considerado un grupo de presión (Aline Helg 1987).

En 1942 nace ACPES, Asociación de Profesores de Secundaria, que es el inicio del despertar gremial de los docentes, los docentes se reunían en pequeñas ciudades y veredas para luchar contra los bajos salarios que recibían, pero fueron acabadas por su debilidad, ya que fueron utilizadas por los gobiernos liberales de los años 40, los cuales reclutaban dirigentes sindicales para la burocracia estatal, por ello en los años 50 fueron signadas por la violencia que se dio entre el Estado y los movimientos sindicales.

Miguel Urrutia, sostiene que en 1945 *“la burguesía que estaba en el gobierno se propuso entonces destruir el poder de un movimiento obrero sobre el que había perdido el control”*. *“(…) bajo los gobiernos de Laureano Gómez (1950-1953) y de Rojas Pinilla, la realización de huelgas fue difícil. Las normas del estado de sitio hacían difícil la realización de huelgas dentro de la ley, y las acciones fuera de la ley eran castigadas rápida y violentamente. Había que conseguir permisos para realizar las reuniones sindicales y en ellas aparecían frecuentemente representantes de la policía o del ejército”*. (Urrutia, 1976).

En ésta época algunos sectores del magisterio que se había organizado, actuaban de forma aislada, bajo un control ideológico de los partidos liberal y conservador, y, en algunas regiones del país por la iglesia católica.

FECODE nace en 1958, una vez terminado el gobierno de Rojas Pinilla, quien ilegalizó el partido comunista y cuartó el ejercicio del sindicalismo, en la época denominada de

“expansión sindical, donde todos los gremios que surgieron tienen en común, ser el resultado del capitalismo después de la segunda guerra mundial”. (Caicedo, 1974)

Entre 1945 y 1957, se dio un incremento de estudiantes en los salones de clase de primaria y bachillerato, esto debido a la demanda de mano de obra barata, lo que traería como consecuencia la necesidad de emplear a nuevos maestros, el número de maestros oficiales en Colombia pasó de 14.073 a 26.263, generándose una inminente explotación de los asalariados. Aline Helg escribe: (Lebot, s.f.)

*“En el período de 1930 a 1945 hubo una inflación elevada mientras las remuneraciones permanecían congeladas, disminuyendo los salarios reales urbanos y rurales. Una élite se enriqueció con el aumento de la producción y la especulación. Este desarrollo de la economía, no redundaría en beneficio de los educadores, por el contrario la inflación y otros factores contribuirían a la degradación de sus condiciones de trabajo. (Payares de Valbuena, 2007)*

En 1943, los salarios de los profesores cayeron al nivel de la clase obrera, en 1955 más de la mitad ganaban \$200 al mes, mientras que un contador ganaba \$600, un chofer de bus \$450. Generándose una degradación de la profesión docente, una ex dirigente del magisterio en Santander, Mercedes Pallares, comentó: *“Entonces era habitual que al solicitarle puesto a un político le dijeran: nómbrame aunque sea de maestro”*. FECODE, en los años sesenta, después de numerosas huelgas, obtiene un incremento en los salarios de los docentes y la posibilidad de capacitarse para el empleo.

En 1966, no existía ningún tipo de estatuto nacional para los maestros, siendo la nómina de los docentes colombianos dividida en nacional, departamental y municipal, produciéndose problemas en las prestaciones sociales, inequidad entre los salarios de los docentes de primaria y secundaria, siendo los de primaria los menos remunerados, tal vez

debido a que muchos de los docentes de primaria no tenían título profesional, la mayoría eran bachilleres o normalistas. El 25 de agosto de 1965 se gesta el primer paro nacional de educadores, *pro defensa de la educación*. El 8 de septiembre se firma un acuerdo con el gobierno, en los objetivos del movimiento estaba:

- La ampliación de los dineros para la educación, con destinación del 20% del presupuesto nacional para este rubro.
- La profesionalización de la carrera docente, un estatuto docente.
- La nacionalización de la educación y
- La abolición del Concordato y del Convenio de Misiones.

Debido al incumplimiento del gobierno, 75 mil maestros participan en la huelga indefinida del 26 de marzo de 1966, paro que fue seguido por una de las manifestaciones más importantes del magisterio *LA MARCHA DE HAMBRE* de los maestros del Magdalena, debido a que se les debía más de 10 meses de salario, y fue nombrada así, porque en ese estado se sentían los docentes, que conocían cómo sus salarios se destinaban para otros rubros o para nombrar a personas favorecidas por la política de la época.

Ésta marcha, sumada a siete años de protesta y dos paros nacionales, lograron la creación del FER (Fondos Educativos Regionales) con el **Decreto Ley 3157 de 1968**, creados para evitar que los rubros de los maestros se destinaran para otros efectos diferentes a la educación.

En 1971 y 1972 se realizan dos paros importantes:

- En febrero de 1971, el magisterio se va a paro junto al movimiento estudiantil universitario, logrando los siguientes acuerdos:

Reglamentación de la junta nacional de escalafón, con la participación de FECODE, ANDEPET; ACPES y SINTRENAL.



**El decreto 274** que rebaja a 30 horas semanales el trabajo del docente de primaria.

**El decreto 275** que reglamenta programas de vivienda

El estudio y elaboración conjunta gobierno – educadores de un estatuto docente.

El levantamiento de todo tipo de sanciones

Éste acuerdo no fue cumplido en varios de sus puntos.

- En 1972, mediante el **decreto 223**, expide un estatuto docente preparado por el Ministro de educación Luis Carlos Galán Sarmiento, que desconocía lo acordado el año anterior, debido a que buscaba:

Congelar salarios

Estancar el ascenso de los docentes con requisitos inalcanzables

Entregar las sanciones al estado y a los políticos

Suprimir la autonomía y representatividad de las juntas de escalafón.

El paro derrocó el llamado Estatuto Galán.

En 1973 se crea el Comité de Unidad de Trabajadores de la Educación, organismo que no alcanzó a consolidarse; hay una gran huelga que dura 73 días, que es derrotada por el gobierno de Pastrana. En 1975 con la ley 43, bajo el ministerio de Hernando Durán Dussan, se logra un gran avance con la nacionalización de la educación.

En 1976, el magisterio vuelve a paro, debido al Decreto 528, con el cual se les quitaba su derecho a escalafón, y que adicionaba suspensiones y destituciones a quienes participaran en actos huelguistas. Durante este paro se presentan agresiones contra docentes y 1629 maestros son suspendidos.

El 1977 el Ministerio de Educación Nacional, mediante el artículo 11 de la Ley 43 de 1975, promulga el Decreto 0128 de 1977, “por el cual se expide el Estatuto Docente de enseñanza primaria y secundaria a cargo de la nación”, conocido como el “Estatuto Durán

Dussán”. Este Estatuto es rechazado por el Magisterio, puesto que lesiona gravemente sus derechos e intereses. FECODE exige la unificación salarial y el pago de salarios atrasados.

En abril de 1979, FECODE reúne a su organización y al ministro de Educación Rodrigo Lloreda, quienes después de 17 reuniones formales y 20 encuentros con el jefe de cartera, el 12 de septiembre se firma un acuerdo con el Ministro de Educación. El 14 de Septiembre el gobierno nacional expide el **Decreto Ley 2277 de 1979**, “por el cual se adoptan Normas sobre el ejercicio de la Profesión Docente”, decreto cuyo contenido es conocido como el Estatuto Docente. Sin embargo, aún no contempla todas las necesidades y derechos de los docentes, en el 2002 nace un nuevo estatuto el 1278, que en el momento es muy cuestionado por los educadores. Éstos son los dos estatutos que rigen la vida laboral de los docentes de Colombia, Ahora los docentes están sumergidos en dos grupos, en dos estatutos, que los diferencia y puede llegar a dividirlos laboral e ideológicamente.

Tabla 12.

## Comparativo entre los Estatutos Docentes 2277 de 1979 y 1278 de 2002

<b>DECRETO 2277 DE 2002</b>	<b>DECRETO 1278 DE 2002</b>
<b>Nació:</b> A partir de la lucha de los docentes, fue un acuerdo entre FECODE y el ministro de educación Rodrigo Lloreda	<b>Nació:</b> De acuerdo a información de docentes, fue una jugada política que monto Uribe con la ministra de educación de la época, para competir con los docentes del anterior estatuto.
<b>Contenido de Forma:</b> 10 capítulos, 82 artículos, seis secciones	<b>Contenido de forma:</b> 9 capítulos, 69 artículos
<p><b>Profesión docente:</b> Ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales, se incluye a docentes que ejercen cargos de dirección, coordinación, supervisión e inspección escolar, capacitación educativa, consejería, orientación escolar, etc.</p> <p><b>Educadores oficiales:</b> Los que trabajan en colegios públicos</p> <p><b>Educadores no oficiales:</b> quienes trabajan en colegios privados y se rigen por reglamentos internos de la institución del código sustantivo del trabajo.</p> <p><b>Directivo:</b> tiene carácter docente en la medida que debe ser provisto por un</p>	<p><b>Profesionales de la Educación:</b> Educadores que poseen título de licenciados ó profesionales que hayan realizado el curso de pedagogía.</p> <p><b>Función Docente:</b> Adquiere el carácter de profesión, implica procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje, lo que incluye diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar. El docente es orientador, atiende a la comunidad, planea y apoya en la evaluación de su IE; y es partícipe activo de todas las actividades que se programen por la IE en bien de los estudiantes y la comunidad.</p> <p><b>Docentes:</b> Son las y los educadores/as que se relacionan directamente con los estudiantes realizando su función docente</p>

<p>docente escalafonado, determina ascenso en la carrera docente. Los cargos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Director de escuela o concentración escolar;</li> <li>b) Coordinador o prefecto de establecimiento;</li> <li>c) Rector de plantel de enseñanza básica secundaria o media;</li> <li>d) Jefe o director de núcleo educativo o de agrupación de establecimientos;</li> <li>e) Supervisor o inspector de educación.</li> </ul>	<p><b>Directivo docente:</b> Quienes se encargan de la dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación de las actividades de la IE. Los cargos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Director rural</li> <li>b) Coordinador académico</li> <li>c) Coordinador de convivencia</li> <li>d) Rector</li> </ul>
<p><b>Condiciones generales para ejercer la docencia:</b></p> <p>- <b>Nombramientos:</b> Son nombrados aquellos docentes que posean título profesional o acrediten estar inscritos en el escalafón docente nacional.</p> <p>Requisitos:</p> <p><b>Para el nivel pre escolar:</b> peritos o expertos en educación, técnicos o tecnólogos en educación con especialización en este nivel, bachilleres pedagógicos, licenciados en ciencias de la educación con especialización o con postgrado en este nivel, o personal escalafonado.</p> <p><b>Para nivel básico primario:</b> bachilleres pedagógicos, peritos o expertos,</p>	<p><b>Requisitos y procedimientos para ingresar al SERVICIO EDUCATIVO ESTATAL y clases de nombramientos:</b></p> <p>- <b>Ingreso al servicio educativo estatal:</b> Se requiere poseer título profesional o ser normalista superior, además se debe superar el concurso de méritos. Para contextos especiales se pueden vincular personas con títulos mínimos de los requeridos, pero no tienen derecho a inscribirse en el escalafón docente.</p> <p>- <b>Concurso:</b> evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad. Se debe obtener un puntaje mínimo de 70%,</p>

técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o post grado en este nivel, o con personal escalafonado.

**Para nivel básico secundario:** peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o postgrado en este nivel, o personal clasificado como mínimo en el cuarto (4) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel.

**Para el nivel medio:** técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación, o con postgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el quinto(5) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en este nivel.

**Para el nivel intermedio:** licenciados en ciencias de la educación o con postgrado en educación, o personal clasificado como mínimo en el sexto (6) grado del escalafón, con experiencia o formación docente en el nivel medió.

**- Provisión de cargos:** Las SED señalan el número de docentes que se requiere, la planta de personal la aprueba el gobierno nacional.

Las etapas son:

- a. Convocatoria.
  - b. Inscripciones y presentación de la documentación.
  - c. Verificación de requisitos y publicación de los admitidos a las pruebas.
  - d. Selección mediante prueba de aptitudes y competencias básicas. Tiene por objeto la escogencia de los aspirantes más idóneos que harán parte del correspondiente listado de elegibles.
  - e. Publicación de resultados de selección por prueba de aptitud y competencias básicas.
  - f. Aplicación de la prueba psicotécnica, la entrevista y valoración de antecedentes.
  - g. Clasificación. Tiene por objeto establecer el orden en el listado de elegibles, según el mérito de cada concursante elegible, asignando a cada uno un lugar dentro del listado para cada clase de cargo, nivel y área del conocimiento o de formación, para lo cual se tendrán en cuenta los resultados de la prueba de aptitudes y competencias básicas; la prueba psicotécnica; la entrevista y la valoración de antecedentes.
- Para los directivos se calificarán los títulos de postgrado relacionados con las funciones del cargo y la experiencia adicional.

	<p>h. Publicación de resultados.</p> <p>i. Listado de elegibles por nivel educativo y área de conocimiento, en orden descendente de puntaje para cada uno de ellos</p> <p>El gobierno nacional es el encargado de diseñar las pruebas, elegir a la entidad o personas que evaluarán hojas de vida y realizarán las entrevistas.</p> <p>- <b><u>Requisitos especiales para directivos docentes:</u></b></p> <p>a. Para director de educación preescolar y básica primaria rural: Título de normalista superior, o de licenciado en educación o de profesional, y cuatro (4) años de experiencia profesional.</p> <p>b. Para coordinador: Título de licenciado en educación o título profesional, y cinco (5) años de experiencia profesional.</p> <p>c. Para rector de institución educativa con educación preescolar y básica completa y/o educación media: Título de licenciado en educación o título profesional, y seis (6) años de experiencia profesional.</p> <p>- <b><u>Provisión de cargos:</u></b> La entidad territorial presenta el listado de plazas a cubrir, antes de iniciar el concurso.</p>
--	--

Mediante acto administrativo debe proveerla plaza o vacante, de acuerdo al orden de la lista de elegibles. Quien renuncie por algún motivo, será excluido de la lista de elegibles.

En algunos casos, los docentes, optan por departamentos diferentes al que en primera instancia concursaron, esto debido a que en su departamento la lista no avanza y pueden pasar los dos años de vigencia de la lista de elegibles sin ser llamados.

- **Nombramiento en periodo de prueba:** Durante un año o mínimo cuatro meses, el docente aún no ingresa a la carrera docente como tal, para ello debe superar el periodo de prueba, que dura de cuatro meses a un año, es evaluado por el director rural o rector de la IE, los puntajes en las evaluaciones deben ser satisfactorios, una vez supere este tiempo, es nombrado en propiedad y adquiere los derechos de carrera docente. En contados casos los periodos de prueba han durado más de un año, lastimosamente estas evaluaciones responden a subjetividades por parte de los directores rurales o rectores.
- **Nombramientos provisionales:** Se dan para cubrir vacantes en IE que se producen debido a la falta de docentes en propiedad y/o en el caso de que la vacante se haya producido por nombramientos especiales. Para tener derecho a

	<p>la plaza, docente provisional debe superar el concurso.</p> <p>- <b><u>Encargos:</u></b> Cuando se designa a un docente vinculado en propiedad para ejercer otro cargo.</p> <p>Para tener en cuenta:</p> <p><i>“ARTÍCULO 15. Prohibición. No se podrá proveer por nombramiento provisional o por encargo un cargo directivo o docente vacante de manera definitiva, cuando exista listado de elegibles vigente para el correspondiente nivel o área de conocimiento: Quien lo hiciere responderá disciplinaria y patrimonialmente por ello. Una vez agotado el listado de elegibles se deberá convocar a nuevo concurso dentro de los cuatro (4) meses siguientes.”</i></p> <p>Como dice el dicho popular “para toda ley existe la trampa”, simplemente las entidades territoriales OCULTAN LA PLAZA, es decir no la dan a conocer al gobierno nacional, debido a que está como provisional algún o alguna persona recomendada por política. Por ello muchas plazas siguen siendo ocupadas por provisionales.</p>
<p><b>Escalafón nacional docente:</b> Consta de 14 grados en orden ascendente.</p> <p>Su estructura es:</p>	<p><b>Escalafón docente:</b> Está conformado por tres (3) grados, que se establecen con base en la formación académica. Cada grado se compone de 4 niveles salariales A – B – C – D.</p>



GRADO	TITULO EXIGIDO	CAPACITACION	EXPERIENCIA
1	Bachiller Pedagógico		
2	Perito o experto en educación o bachiller pedagógico		2 años en el grado 1
3	Perito o experto en educación o bachiller pedagógico	Curso	3 años en el grado 2
4	Técnico o experto en educación, Perito o experto en educación o bachiller pedagógico	Curso	3 años en el grado 3
5	Tecnólogo en educación, Técnico o experto en educación, Perito o experto en educación o bachiller pedagógico	Curso	4 años en el grado 4

Su estructura es:

GRADO	TITULO EXIGIDO	CAPACITACION	EXPERIENCIA/REQUISITO
1	Normalista superior o tecnólogo en educación	Ser normalista superior o tecnólogo en educación.	Pasar el concurso docente. Superar el periodo de prueba
2	Licenciado o profesional no licenciado	Licenciatura en áreas de la educación. Especialización	1. Pasar el concurso docente 2. Superar el periodo de prueba 3. Una vez esté en carrera docente, aprobar la evaluación de competencias, con un puntaje no mínimo al 80%. Tiempo de servicio 3 años mínimo.
3	Licenciado o profesional no licenciado	Maestría y/o doctorado	

6	Profesional con título universitario, diferente al de Licenciado en ciencias de la educación, Tecnólogo en educación, Técnico o experto en educación, Perito o experto en educación o bachiller pedagógico	Curso de ingreso para el profesional con título diferente al de ciencias de la educación, los demás, curso.	3 años en el grado 5	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1108 228 1241 412"></td> <td data-bbox="1241 228 1390 412">con Maestría o Doctorado</td> <td data-bbox="1390 228 1627 412"></td> <td data-bbox="1627 228 1999 412"></td> </tr> </table>					con Maestría o Doctorado		
	con Maestría o Doctorado										
7	Licenciado en ciencias de la educación, Profesional con título universitario, diferente al de Licenciado en ciencias de la educación, Tecnólogo en educación, Técnico o experto en	Curso	4 años en el grado 6								

	educación, Perito o experto en educación o bachiller pedagógico.			
8	Licenciado en ciencias de la educación, Profesional con título universitario, diferente al de Licenciado en ciencias de la educación, Tecnólogo en educación, Técnico o experto en educación, Perito o experto en educación o bachiller pedagógico.	Curso	3 años en el grado 7	
9	Licenciado en ciencias de la educación, Profesional con título universitario, diferente	Curso	4 años en el grado 8	

	al de Licenciado en ciencias de la educación, Tecnólogo en educación, Técnico o experto en educación. Los peritos y bachilleres pedagógicos para ascender a este escalafón, tendrían que estudiar.			
10	Licenciado en ciencias de la educación, Profesional con título universitario, diferente al de Licenciado en ciencias de la educación, Tecnólogo en educación, Técnico	Curso	3 años en el grado 9	

	o experto en educación			
11	Licenciado en ciencias de la educación, Profesional con título universitario, diferente al de Licenciado en ciencias de la educación, Tecnólogo en educación, El Técnico o experto en educación debe estudiar para ascender.	Curso	3 años en el grado 10	
12	Licenciado en ciencias de la educación, Profesional con título universitario, diferente al de Licenciado en ciencias de la educación.	Curso	4 años en el grado 11	

13	Licenciado en ciencias de la educación. Los profesionales con título diferente no pueden ascender, deben adquirir el título de profesional en educación.	Curso	3 años en el grado 12	
14	Licenciado en ciencias de la educación que no haya sido sancionado con exclusión del escalafón docente y que cumpla uno de los siguientes requisitos:  Título de postgrado en educación reconocido por el		2 años en el grado 13	

	Ministerio de Educación Nacional o autoría de una obra de carácter científico, pedagógico o técnico			<p>a) Perito o experto en educación: es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con un (1) año de estudios regulares de nivel intermedio o superior.</p> <p>b) Técnico o experto en educación: es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con dos (2) años de estudios regulares de nivel intermedio o superior.</p> <p>c) Tecnólogo en educación es el bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con tres (3) años de estudios de nivel intermedio o superior.</p> <p>d) El acta de ordenación sacerdotal equivalente a título profesional en teología y filosofía y ciencias religiosas.</p> <p>e) Los títulos de normalista, institutor, maestro superior, maestro, normalista rural con título de bachiller académico o clásico, son equivalentes al de bachiller</p>
--	---	--	--	---

pedagógico.	
<p><b>Carrera docente:</b> Régimen legal que ampara la profesión docente en el sector oficial, garantizando estabilidad laboral a los educadores y les otorga el derecho a capacitarse, profesionalizarse y actualizarse, tiene establecidos grados de escalafón y las leyes y requisitos para el ascenso.</p> <p><b>Ingreso a la carrera:</b> Por designación</p>	<p><b>Carrera docente:</b> Régimen legal que ampara la profesión docente en el sector oficial, el educador es una persona idónea para su cargo, que se demuestran en su gestión docente, garantiza igualdad en las posibilidades de acceso y ascenso, mediante la demostración de méritos de los ciudadanos aptos para los cargos.</p> <p><b>Ingreso a la carrera:</b> Mediante concurso de méritos</p>
<p><b>Capacitación:</b> Acciones y procesos educativos y graduados que se ofrecen a los docentes para elevar su nivel educativo.</p> <p>“Artículo 57. OBJETIVOS. La capacitación docente cumplirá los siguientes objetivos:</p> <p>a) Profesionalizar a los educadores sin título docente, que se encuentran en servicio;</p> <p>b) Actualizar a los educadores sobre los adelantos pedagógicos, científicos y tecnológicos;</p> <p>c) Actualizar a los educadores en las técnicas de administración, supervisión, planeamiento y legislación educativa;</p> <p>d) Especializar a los educadores dentro de su propia área de conocimientos;</p>	<p><b>Formación y capacitación docente (artículo del capítulo de derechos):</b> contribuye al mejoramiento de la calidad de educación, al desarrollo y crecimiento profesional de los docentes. Está dirigida a la profesionalización y especialización con el fin de lograr mejor desempeño, que acrediten la producción de mejores técnicas y medios para el desarrollo de su praxis. No se nombra al Sistema Nacional de Capacitación, solo establece que el Gobierno nacional reglamentará mecanismos, formas y alcances de la capacitación y actualización. Hasta el momento, en el departamento del Meta, las capacitaciones recibidas por los docentes han sido de SIGCE, Modelos pedagógicos y Pedagogía en el nivel de Pre-escolar. Pero estos cursos, no acreditan para ascenso.</p>



<p>e) Proporcionar a los educadores oportunidades de mejoramiento profesional mediante los ascensos en el escalafón.”</p> <p>El Sistema Nacional de Capacitación coordinará junto a las Secretarías de Educación los procesos para dichas capacitaciones, es decir los cursos de ascenso.</p>	
<p><b>Situaciones administrativas de los educadores:</b></p> <p>a) En servicio activo;</p> <p>b) En licencia;</p> <p>c) En permiso;</p> <p>d) En comisión o por encargo;</p> <p>e) En vacaciones;</p> <p>f) En suspensión del ejercicio de sus funciones; y</p> <p>g) En retiro del servicio.</p>	<p><b>Situaciones administrativas:</b></p> <p>a. En servicio activo, que comprende el desempeño de sus funciones, el encargo y la comisión de servicios.</p> <p>b. Separados temporalmente del servicio o de sus funciones, esto es, en comisión de estudios, en comisión de estudios no remunerada, en comisión para ocupar cargo de libre nombramiento o remoción, en licencia, en uso de permiso, en vacaciones, suspendidos por medida penal o disciplinaria, o prestando servicio militar.</p> <p>c. Retirados del servicio.</p>
<p><b>Asimilaciones:</b></p> <p>Debido a que no existía un escalafón docente definido antes del decreto 2277, se dispusieron las siguientes medidas:</p>	<p><b>Asimilación:</b></p> <p>Se dispone el artículo 65, para aquellos docentes del anterior decreto que deseen asimilarse al nuevo estatuto, hasta el momento no se ha escuchado en el meta, que</p>

<p>Al grado transitorio A: los escalafonados en 4ª categoría de primaria.</p> <p>Al grado transitorio B: los escalafonados en 3ª categoría de primaria.</p> <p>Al grado 1: los escalafonados en 2ª categoría de primaria.</p> <p>Al grado 2: los escalafonados en primera categoría de primaria.</p> <p>Al grado 3: los educadores sin título de bachiller pedagógico con cinco (5) años de servicio en la primera categoría de primaria.</p> <p>Al grado 4: los educadores sin título de bachiller pedagógico con diez (10) años de servicio en la primera categoría de primaria.</p> <p>Al grado 5:</p> <p>a) Los educadores sin título de bachiller pedagógico con quince (15) años de servicio en la primera categoría de primaria</p> <p>b) Los escalafonados en cuarta categoría de secundaria.</p> <p>Al grado 6: los escalafonados en 3ª categoría de secundaria.</p> <p>Al grado 7: los escalafonados en 2ª categoría de secundaria.</p> <p>Al grado 8: los escalafonados en 1ª categoría de secundaria.</p> <p>Al grado 9: los escalafonados en 4ª categoría especial.</p> <p>Al grado 10: los escalafonados en 3ª categoría especial.</p> <p>Al grado 11: los escalafonados en 2ª categoría especial.</p>	<p>docentes del 2277 se hayan asimilado al 1278.</p> <p><b>ARTÍCULO 65. Asimilación.</b> Los educadores con título profesional inscritos en el escalafón docente de conformidad con el decreto-ley 2277 de 1979 y vinculados en propiedad a un cargo docente o directivo docente estatal, podrán asimilarse al nuevo escalafón si se someten a la misma evaluación de desempeño y de competencias realizadas para superar el período de prueba aplicadas a los educadores que poseen su misma formación profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 de este decreto.</p> <p>Los educadores que quieran asimilarse al nuevo escalafón y obtengan calificación satisfactoria en esta prueba, serán inscritos en el nuevo escalafón en el grado que les corresponda de conformidad con la formación que acrediten de acuerdo con el artículo 20 de este decreto, y serán ubicados en el primer nivel salarial de dicho grado, debiendo superar las otras evaluaciones y tiempos para cambiar de nivel salarial.</p> <p><b>ARTÍCULO 66. Consecuencias de la asimilación.</b> Para ser asimilado al nuevo escalafón docente se requiere renunciar al cargo anterior y ser nombrado de nuevo.</p>
--	--

Al grado 12: los escalafonados en 1ª categoría especial.

“Artículo 72. ASIMILACION POR DERECHOS ADQUIRIDOS O TIEMPO DE SERVICIO

ACUMULADO. Los educadores que en la fecha de expedición de este decreto, reúnan los requisitos académicos y la experiencia docente, exigidos para inscripción o ascenso en el escalafón según las disposiciones legales vigentes antes de la promulgación del decreto 128 del 20 de enero de 1977, serán asimilados al nuevo escalafón en el grado que corresponde a la categoría a la cual tengan derecho en virtud de dichas disposiciones.

Se exceptúan los educadores con título docente y los profesionales con título universitario diferente al de licenciado en ciencias de la educación, los cuales se asimilarán al nuevo escalafón, de conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 10, en la siguiente forma:

- a) Los escalafonados, en el grado que les corresponda según la categoría y la experiencia docente que acrediten a partir de la última clasificación.
- b) Los no escalafonados, en el grado que les corresponda según el título y la experiencia docente que acrediten.

Artículo 74. ASIMILACION DIFERIDA. Los educadores de enseñanza primaria y secundaria, que en la fecha de expedición de este decreto no hayan

<p>cumplido el tiempo de servicio exigido por la legislación anterior al decreto 128 del 20 de enero de 1977 para la inscripción en el escalafón, pero reúnan los requisitos académicos exigidos en tales normas, tendrán derecho a ser asimilados al nuevo escalafón en el grado que corresponda a su categoría de conformidad con el artículo 71, si antes del 31 de diciembre de 1980 completan dicho tiempo los de primaria y antes del 31 de diciembre de 1981, los de secundaria.</p> <p>Dicha asimilación se cumplirá una vez acreditados debidamente los requisitos establecidos para cada caso.</p> <p>Artículo 75. ASIMILACION CON DOCE AÑOS DE SERVICIO. Los educadores de enseñanza primaria al servicio oficial a que acrediten doce (12) años de experiencia docente y que no posean los requisitos académicos exigidos por la legislación anterior al decreto 128 del 20 de enero de 1977 para la inscripción en el escalafón, se asimilarán al grado transitorio A del nuevo escalafón docente y podrán ascender al grado transitorio B, cuando acrediten cinco (5) años deservicio en el grado A y un curso de capacitación. Para continuar ascendiendo deben acreditarlos requisitos establecidos en el artículo 10 del presente decreto</p>	
<p><b>Ascensos:</b> Mediante cursos y años de experiencia, ó por estudios se les concede</p>	<p><b>Ascensos:</b> Mediante evaluación de competencias.</p>

3 años de servicio.	
<p><b>Evaluación:</b> Solo se nombra una evaluación para directivos, como rectores, jefes de núcleo y supervisores, a quienes periódicamente se les evaluará y si éste proceso no es satisfactorio, el directivo regresará a su cargo de docente.</p>	<p><b>Evaluación:</b> Verifica el desempeño de las funciones de los docentes, identificando la idoneidad, calidad y eficiencia de su trabajo. Existen tres clases de evaluaciones que son aplicables a todos los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación en periodo de prueba</li> <li>- Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual</li> <li>- Evaluación de competencias.</li> </ul>

Fuente: Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002

**Comentarios Al Cuadro:** Las diferencias más notorias entre un estatuto y otro son:

- La estructura del escalafón
- El ingreso a la carrera
- El nombramiento
- Los ascensos
- Las asimilaciones
- La definición de carrera docente
- Sobre todo y la razón de lucha del magisterio nacional, LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS, ya que de ella dependen los ascensos. Más adelante, de acuerdo a las experiencias de los docentes unidad de análisis de este estudio, verificaremos, si realmente éste es el punto crítico del escalafón o existen otros que no se han tenido en cuenta en este momento.

## **5. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1 Enfoque**

Cualitativo, porque el propósito fundamental de la investigación es conocer y analizar el pensamiento de los docentes sobre profesionalización, considerando varios aspectos de la vida personal y profesional de los maestros, quienes narrarán su experiencia y forma de pensar a partir de entrevistas.

### **5.2 Paradigma**

Hermenéutico. Interpretativo, porque el estudio pretende conocer las realidades construidas por los docentes en relación con su realidad social actual. Teniendo en cuenta que no existe una sola verdad, sino que surge como una configuración de los diversos significados que los docentes le dan a las situaciones en las cuales se encuentran.

El paradigma interpretativo permite que no se hagan generalizaciones a partir de los resultados obtenidos. La investigación termina en la elaboración de una descripción ideográfica, en profundidad, es decir, en forma tal que el objeto estudiado queda claramente individualizado.

### **5.3 Tipo de Investigación**

Biográfica-narrativa, es una modalidad de investigación que permitirá ampliar el conocimiento sobre la profesionalización de los docentes, a través del punto de vista de los implicados, en este caso, docentes de: una institución educativa con una historia de violencia que ha trascendido a la forma de pensar de los docentes sobre su vida profesional y una institución del sector rural, de difícil acceso, donde hay docentes de primaria que tienen uno, dos, tres o todos los grados bajo su responsabilidad; esta indagación se hará por medio de testimonios escritos y entrevistas, que permitirán tener una mirada personal e íntima de su proceso educativo recuperando su propia voz al hacerla pública.

#### **5.4 Unidad de Análisis**

Docentes de la sede La Esperanza de la IE Los Centauros de Vista Hermosa y docentes del Centro Educativo Municipal El Campanero.

Meta: 11 docentes de básica primaria y 3 docentes de transición.

Pasto: 3 docentes de transición: (una de ellas tiene a su cargo el grado de pre-escolar, otra de ellas tiene a su cargo el grado de pre-escolar y el grado primero, y la tercera de ellas tiene a su cargo los grados pre-escolar, primero y segundo). Y 7 docentes encargados de los grados de básica primaria así: 4 docentes con un solo grado a su cargo, 2 docentes con los grados tercero, cuarto y quinto, y 1 docente con los grados: cuarto y quinto.

#### **5.5 Instrumentos de Recolección de Información**

**La entrevista en profundidad:** Con esta técnica el investigador obtiene información sobre el punto de vista y la experiencia de las personas/grupos.

La entrevista puede ser abierta, si no existe un guión previo, semiestructurada si se adapta a una forma de obtener cuanta más información mejor o estructurada si se adapta a un guión predefinido.

No importa el número de entrevistas sino la calidad de las mismas. El entrevistado construye su discurso personal (deseos, necesidades...) de forma confiada y cómoda.

Se definirá un protocolo de entrevista que permita analizar y sintetizar el pensamiento de cada docente sobre la continuidad en su formación, relacionándolo con su perfil.

#### **5.6 Historia de vida**

Documento que permitirá recoger información sobre la historia profesional de los docentes, desde su llegada al mundo de la educación hasta este momento, permitiendo tener una mirada más íntima del proceso de desarrollo profesional de los docentes, por medio de testimonios escritos. Se sustenta en la experiencia personal y en la de otros, intentando

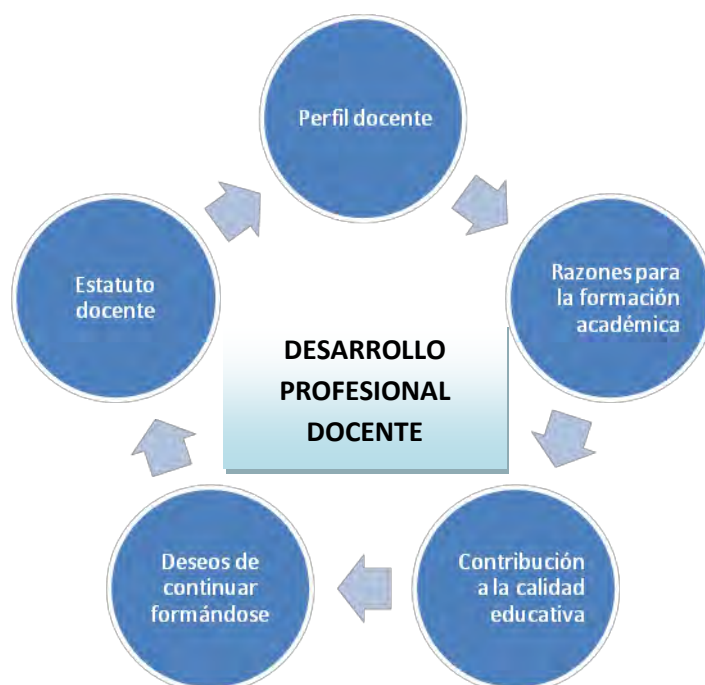


clarificar ideas que surgen en el que hacer educativo y que repercuten en la formación de los maestros y en su labor educativa.

## 6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis de datos se tuvo en cuenta cinco aspectos importantes:

- Perfil docente
- Estatuto docente
- Razones para la formación académica
- Deseos de continuar la formación
- Contribución de la formación académica del docente a la calidad educativa



**Imagen 8. Operacionalización de variables**

Tabla 13.

## Perfil docente

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
Edad	Edad del docente	Edad
Experiencia del sujeto como docente	Años de experiencia del sujeto como docente.	Años que ha trabajado como maestro
Experiencia dentro de la carrera docente	Años que el sujeto lleva dentro de la carrera docente	Años que ha estado vinculado a la carrera docente
Primer título al entrar a la carrera docente	Título que tenía cuando le hicieron nombramiento como docente en carrera	Título al tener su primer acta de nombramiento:  Bachiller, Normalista. Normalista superior, Licenciado, Especialista, Magister, Doctor
Ultimo título obtenido	Titulo actual del docente	Título actual:  Bachiller, Bachiller Normalista. Normalista superior, Licenciado, Especialista, Magister, Doctor
Estatuto al que pertenece	Si es del estatuto 2277 ó 1278	Docente del 2277, Docente del 1278

Tabla 14.

*Estatuto docente*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
Escalafón	De acuerdo a cada estatuto, en que escalafón se encuentra	Revisar los escalafones de cada estatuto
Años en el escalafón	Cuántos años han transcurrido desde su último ascenso	Años entre un ascenso y otro
Procesos para ascenso	Qué procesos, documentos, etc, ha tenido que realizar para su ascenso.	Evaluación de competencias, cursos de ascenso
Evaluación de desempeño	Si ha sido o no evaluado desde su nombramiento por el rector de su institución.	Evaluaciones
Evaluación de competencias	Si ha presentado o no la evaluación de competencias para docentes del ICFES	Si a presentado o no evaluación de competencias y si ha pasado.

Tabla 15.

*Deseos de continuar en su formación*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
Estudios durante la carrera	Que estudios realizó o está realizando durante su carrera docente	Estudios realizados
Futuros estudios a realizar	Si tiene en su proyecto de vida realizar estudios de formación	Estudios por realizar
Posición frente a estudios superiores y de postgrado	Qué piensa sobre las propuestas de estudio de su región para docentes.	Excelentes – Buenas – Malas – No existen

Tabla 16.

*Razones para la formación académica*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
Razones para la formación académica	El docente puede tener diferentes razones por las cuales desea capacitarse o formarse.	Aumento salarial Formación personal Contribuir a la calidad educativa de la institución

Tabla 17.

*Contribución a la calidad educativa*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
Diseño de propuestas pedagógicas	El docente ha diseñado y presentado a nivel institucional, municipal y/o departamental alguna propuesta pedagógica exitosa	Si o no ha presentado
Trabajo con comunidad educativa	El o la docente ha apoyado a su IE desde todas o algunas de las gestiones.	Ha apoyado o no a su IE desde las diferentes gestiones
Trabajo con estudiantes	Cómo ha sido su relación con estudiantes académica y personal	Excelente, bueno, puede mejorar

**6.1 Levantamiento de datos**

Para recoger la información se tuvo dos herramientas: La historia de vida y las entrevistas, para las historias de vida, se diseñaron preguntas clave, de manera que se pudiera direccionar a los docentes para que contaran aspectos importantes para la investigación. Debido a que muchos de los docentes prefieren hablar que escribir, la

entrevista fue una herramienta muy importante, de acuerdo al mismo cuestionario, se entrevistó a los docentes, quienes dieron aportes muy interesantes a la investigación.

El cuestionario se enfocaba en cinco aspectos importantes extraídos de los objetivos de la investigación:

- a. Perfil docente: edad, tiempo de nombramiento, tipo de nombramiento, título al entrar a la carrera docente y título actual.
- b. Razones para continuar su formación académica: Permitían que el docente nos contara si las razones para seguir estudiando tienden a ser más salariales que formativas o viceversa.
- c. Contribución a la calidad educativa de su institución: Indagaban sobre las acciones del docente en la institución referentes a que si ha o no elaborado propuestas pedagógicas para el trabajo con los estudiantes, como ha sido su actitud frente a las tareas relacionadas con el PEI, Manual de convivencia de su Institución, y otras, y si ha tenido inconvenientes en el trabajo académico con sus estudiantes, tales como llamados de atención, problemas con padres de familia etc.
- d. Deseo de continuar su formación: Se quería indagar si los docentes estudiaban a pesar de las diversas dificultades que se presentan alrededor de desplazamiento a la universidad, por costos de matrículas, por los programas que se ofrecen o por el contrario, porque ya no quieren estudiar.
- e. Estatuto docente al cual pertenece: es muy importante conocer el estatuto al que pertenece el docente, éste nos indico una clara diferencia en razones salariales para el deseo y las razones para seguir estudiando.

## **6.2 Limitaciones del estudio**

La principal limitación del estudio es que sus resultados no pueden ser generalizables a la población. Esto se debe a que, los datos no se obtuvieron como resultado de una muestra probabilística.

Una limitación más del estudio es que se recogió datos de solo dos Instituciones Educativas, en las cuales solo en una se encontró docentes del decreto 2277, siendo ésta la IE Los Centauros de Vista Hermosa, Meta. El Centro Educativo El Campanero de Pasto, Nariño, solo contaba con docentes del 1278, por lo tanto no se logró hacer una comparación integral.

Finalmente, se debe mencionar que no se han encontrado estudios de éste tema, sobre desarrollo profesional hay varios, pero relacionados al estatuto docente de Colombia o de otro país no hay ninguno, sin embargo se encontró ensayos y trabajos de grado relacionados con temas de docencia que fueron de gran utilidad para fundamentar y diseñar ésta investigación.

### **Análisis e interpretación de resultados:**

Se realizará un recorrido por cada objetivo propuesto, intentando desde los datos recolectados alcanzar a brindar información pertinente.

Es importante para el estudio conocer el perfil de los docentes que participaron, esto debido a que la edad, si esta en propiedad o no, la experiencia como docente, los títulos adquiridos y el estatuto al cual pertenece, pueden o no influir en la toma de decisiones para continuar su formación.



### El Perfil de los docentes participantes del estudio:

Tabla 18.

Edad

Edad	Porcentaje
Menor de 30 años	20,8
Entre 31 y 40 años	33,3
Entre 41 y 50 años	33,3
Mayor de 50 años	12,6

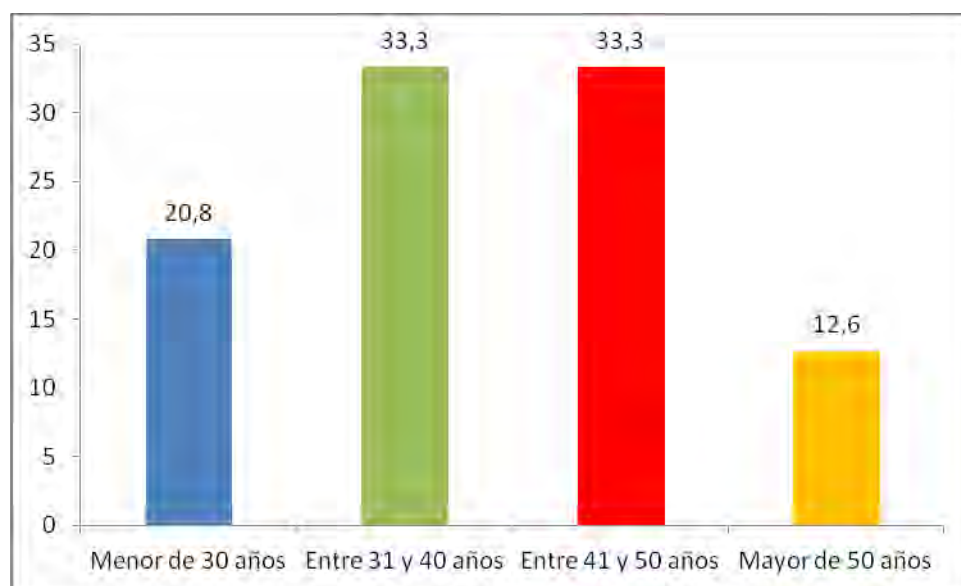


Figura 1. Edades docentes

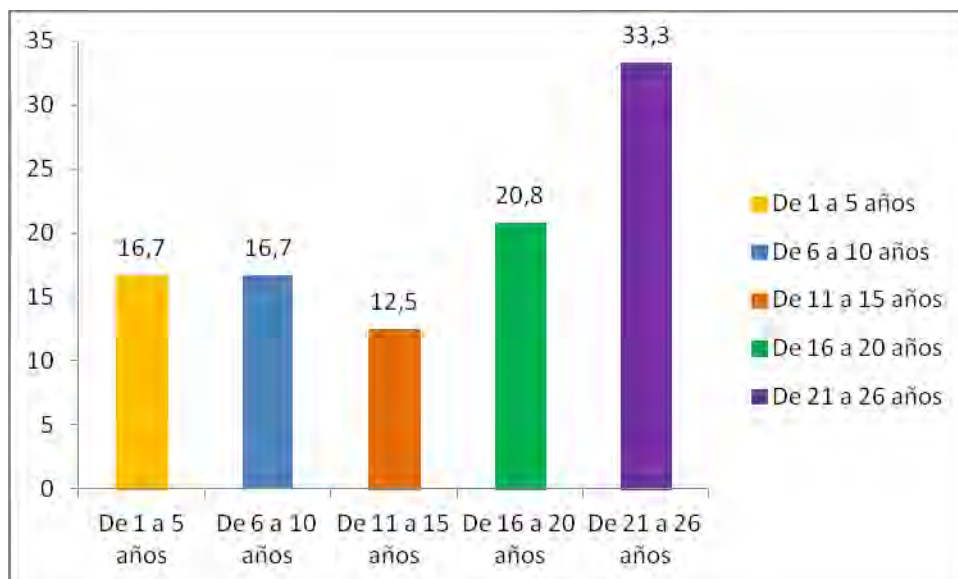
Se agrupó en cuatro grandes grupos las edades de los docentes, ya que los datos eran muy dispersos. Tenemos que el 20.8% es menor de 30 años, el 33,3% está entre los 31 y 40 años, el 33.3% está entre los 41 y 50 años y el 12.6% es mayor de 50 años, pero cabe anotar que son menores de 57 años, que es la edad de pensión.

Podemos analizar que el 87,5% son menores de 50 años, el 12,6% son docentes mayores de 50 años, quienes han expresado estar al límite de su trabajo y esperando que sus hijos terminen la universidad para pensionarse, en el caso de la IE Los Centauros, Sede La Esperanza, los docentes de esta edad pertenecen al decreto 2277/79, se pensionan a los 55 años, todos han expresado su deseo de salir de la carrera docente, pero afirman tener que continuar unos años más porque sus hijos y/o hijas deben terminar su universidad. Solo una docente del Centro Educativo El Campanero es de este grupo y pertenece al decreto 1278/02.

*Tabla 19.*

*Años de experiencia docente*

<b>Años de experiencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 1 a 5 años	16,7
De 6 a 10 años	16,7
De 11 a 15 años	12,5
De 16 a 20 años	20,8
De 21 a 26 años	33,3



**Figura 2. Años de experiencia laboral docente**

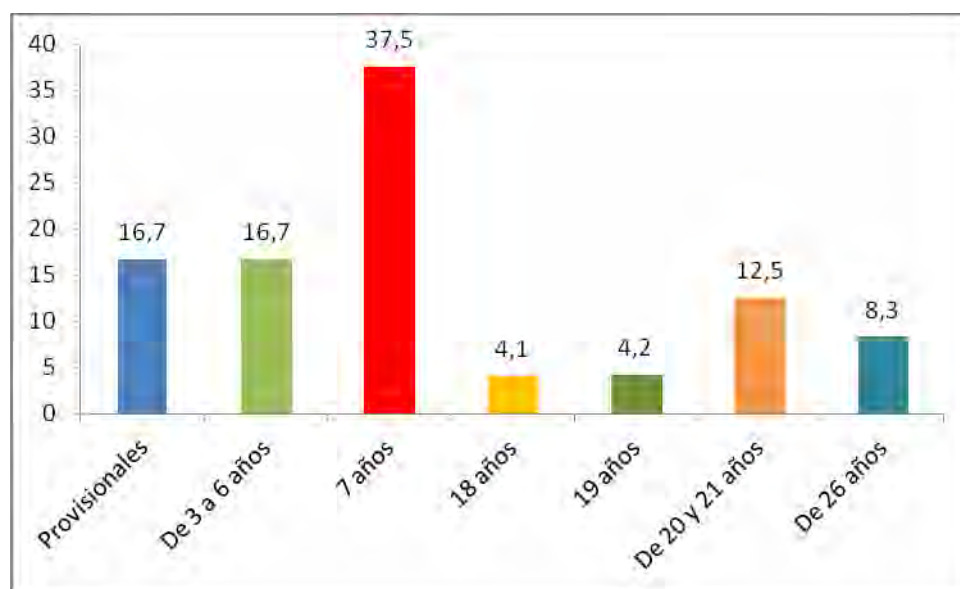
Encontramos el mayor porcentaje en el grupo de 21 a 26 años de ejercicio docente, con un total de 8 docentes, el 33,3%, seguido de 6 docentes que cuentan con una experiencia de 16 a 20 años un 20,8%. Los docentes de los grupos de 11 a 15 y 6 a 10 años tienen el mismo porcentaje, 16,7%, cuatro docentes en cada grupo. El menor porcentaje se encuentra en el grupo de 1 a 5 años con un 12,5%, 3 docentes que llevan igual o menos de cinco años.

Podemos observar que hay un gran porcentaje que lleva más de 6 años en el ejercicio, que son años de experiencia considerables y que aportan un dato importante para el estudio. Ya que durante esos años algunos pudieron avanzar en sus estudios o estancarse en el título con el que ingresaron, eso se lo verá más adelante.

Tabla 20.

*Experiencia dentro de la carrera docente - años con nombramiento en propiedad.*

Tiempo nombrado	Porcentaje
Provisionales	16,7
De 3 a 6 años	16,7
7 años	37,5
18 años	4,1
19 años	4,2
De 20 y 21 años	12,5
De 26 años	8,3



**Figura 3. Experiencia dentro de la carrera docente - años con nombramiento en propiedad.**

Se puede observar que hay un mayor porcentaje en docentes que llevan 7 años nombrados en propiedad, un 37,5%, seguido de docentes en provisionalidad con un 16,7%. Los demás están en 2, 4, 6, 18, 19 años en propiedad, un porcentaje del 12,5% llevan 20 y 21 años, y un 8,3% llevan 26 años de nombrados, quiere decir que ya han cumplido el

tiempo de servicio para pensionarse o ya se pasaron del tiempo y les falta edad. Datos importantes para el estudio, debido a que puede ser que un docente que esté por pensionarse o lleve mucho tiempo en ejercicio no desee seguirse formando, una hipótesis que será resuelta más adelante en la correlación que se haga de los datos.

**Al analizar los años de experiencia docente, con los años de nombrado encontramos:**

*Tabla 21.*

*Tabla resumen Experiencia docente, años de nombramiento*

<b>Experiencia Docente</b>	<b>Años de nombrado</b>	<b>Diferencia</b>
2	0	No ha logrado entrar a la carrera
4	4	Su tiempo de experiencia es igual que el de nombrado
6	0	No ha logrado entrar a la carrera
10	6	Tiene 4 años más de experiencia docente
20	19	Tiene 1 año más de experiencia docente
10	3	Tiene 7 años más de experiencia docente
25	21	Tiene 4 años más de experiencia docente
13	4	Tiene 9 años más de experiencia docente
24	21	Tiene 3 años más de experiencia docente
26	26	Su tiempo de experiencia es igual que el de nombrado
21	20	Tiene 1 año más de experiencia docente
6	0	No ha logrado entrar a la carrera
22	18	Tiene 4 años más de experiencia docente
26	26	Su tiempo de experiencia es igual que el de nombrado
20	7	Tiene 13 años más de experiencia docente

22	7	Tiene 15 años más de experiencia docente
20	7	Tiene 13 años más de experiencia docente
12	7	Tiene 5 años más de experiencia docente
22	7	Tiene 15 años más de experiencia docente
2	0	No ha logrado entrar a la carrera
13	7	Tiene 6 años más de experiencia docente
20	7	Tiene 13 años más de experiencia docente
15	7	Tiene 8 años más de experiencia docente
20	7	Tiene 13 años más de experiencia docente

Teniendo en cuenta que los primeros 14 datos pertenecen a la IE Los Centauros, sede La Esperanza y los 10 finales son de el Centro Educativo El Campanero, podemos concluir que de acuerdo a ésta muestra, los docentes del área rural del Municipio de Pasto, han permanecido más tiempo trabajando en IE privadas o como provisionales (hay una sola persona como provisional). Los docentes de la IE Los Centauros, Sede La Esperanza han esperado menos tiempo para su nombramiento, sin embargo, tiene 4 docentes provisionales, los cuales no han pasado el examen de ingreso a la carrera docente. El Departamento del Meta tiene una característica especial, ha albergado a docentes de varias partes del país, quienes ganando el concurso en su departamento y aceptado el nombramiento en el Meta, debido a que en el de origen no han sido llamados, los docentes del 2277/79 afirman que cuando llegaron fueron nombrados inmediatamente, debido a la necesidad de docentes porque Vista Hermosa era una zona roja y los docentes del mismo departamento no se atrevían a tomar esas plazas. Por ello en la IE Los Centauros hay docentes de Antioquia,

Nariño, Chocó, Santa Marta, Valle y Barranquilla. Lo que no sucede con los docentes del municipio de Pasto, allí todos son docentes de la ciudad o son del Departamento de Nariño.

Tabla 22.

*Título al entrar a la carrera docente*

<b>Título al ingresar</b>	<b>porcentaje</b>	<b>frecuencia</b>
Bachiller Académico	12,5	3
Bachiller Técnico	4,1	1
Técnico universitario	4,1	1
Normalista Superior	21	5
Bachiller Pedagógico	16,7	4
Tecnólogo en pre-escolar	8,4	2
Licenciado(a)	25	6
Especialista	4,1	1
Ingeniero en sistemas	4,1	1

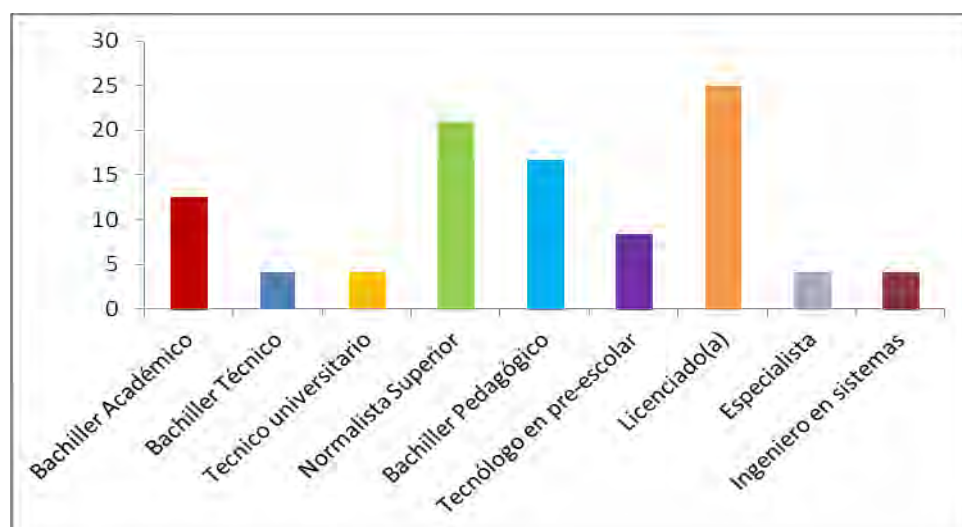


Figura 4. Título al entrar a la carrera docente

Un 25% de los docentes ingresaron a la carrera docente siendo Licenciados, le siguen normalistas superiores con un 21%, bachilleres pedagógicos con 16,7%, bachilleres académicos con 12,5%, los demás oscilan entre técnicos universitarios, tecnólogos en pre escolar, ingenieros de sistemas y uno solo especialista.

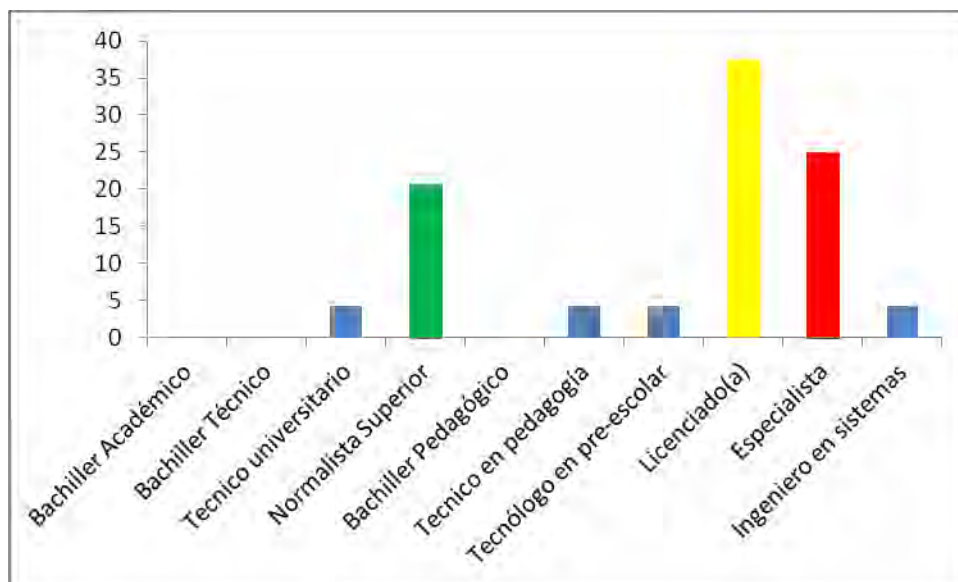
Debemos recordar que a partir del año 94, en Colombia las normales incrementaron dos años más de estudio, por ello los estudiantes anteriores a este año recibían el título de Bachilleres pedagógicos o normalistas, a partir del año 96 comenzaron a salir promociones de Normalistas superiores, estudiantes que habían cursado o que cursan los ciclos complementarios. En este momento, un estudiante puede hacer hasta el grado 11 en cualquier colegio y llegar a las normales a realizar los ciclos complementarios, para lo cual debe presentar un examen de ingreso y hacer un semestre de inducción.

*Tabla 23.*

*Ultimo título obtenido*

<b>Ultimo título obtenido</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
Bachiller Académico	0	0
Bachiller Técnico	0	0
Técnico universitario	4,2	1
Normalista Superior	20,7	5
Bachiller Pedagógico	0	0
Tecnico en pedagogía	4,2	1
Tecnólogo en pre-escolar	4,2	1
Licenciado(a)	37,5	9
Especialista	25	6
Ingeniero en sistemas	4,2	1





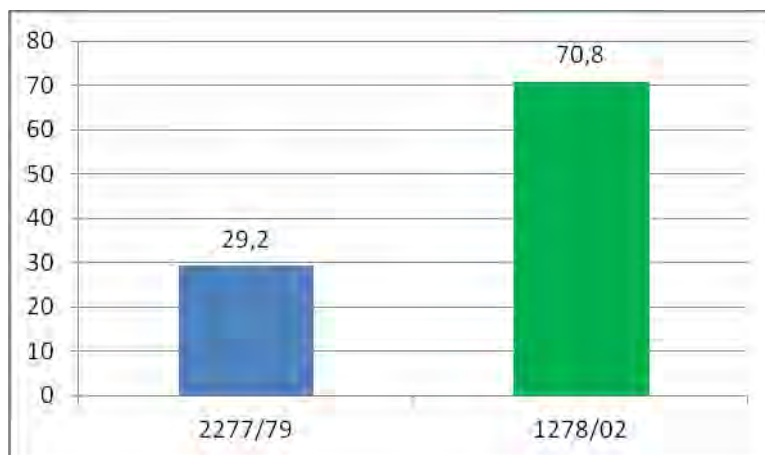
**Figura 5. Ultimo título obtenido**

La grafica nos muestra que los Bachilleres académicos, técnicos y pedagógicos realizaron estudios, por ello aparecen en 0, antes sumaban 8 docentes. Los licenciados aumentaron de 6 a 9, los especialistas de 1 a 6, lo que nos indica que 5 de los docentes antes bachilleres no solo hicieron su licenciatura sino que cursaron una especialización. Un dato muy importante para el estudio. También la grafica comparada con la anterior nos permite darnos cuenta que un tecnólogo en pre-escolar hizo su licenciatura y un licenciado estudió una especialización.

*Tabla 24.*

*Estatuto docente al que pertenece*

<b>Estatuto</b>	<b>porcentaje</b>	<b>frecuencia</b>
2277/79	29,2	7
1278/02	70,8	17



**Figura 6. Estatuto docente al que pertenece**

La muestra presenta mayor número de docentes del decreto 1278/02, el 70.8%, 17 docentes hacen parte de este decreto, del la IE Los Centauros 7 son de este estatuto y 7 son del 2277/79. Del Centro Educativo El Campanero, 10 docentes, todos los participantes son del 1278/02.

**Una vez analizado el perfil de los docentes, se dará a conocer los logros alcanzados en el estudio:** Estudios de los docentes antes de ingresar a la carrera: tpan (título primer acta de nombramiento)

**Convenciones de variables:**

BA: Bachiller Académico

BP: Bachiller Pedagógico

BT: Bachiller Técnico

ESP: Especialista

LIC: Licenciado

NS: Normalista Superior

TPR: Tecnólogo en Pre- escolar

TS\_INS: Ingeniero en Sistemas

TU: Técnico Universitario

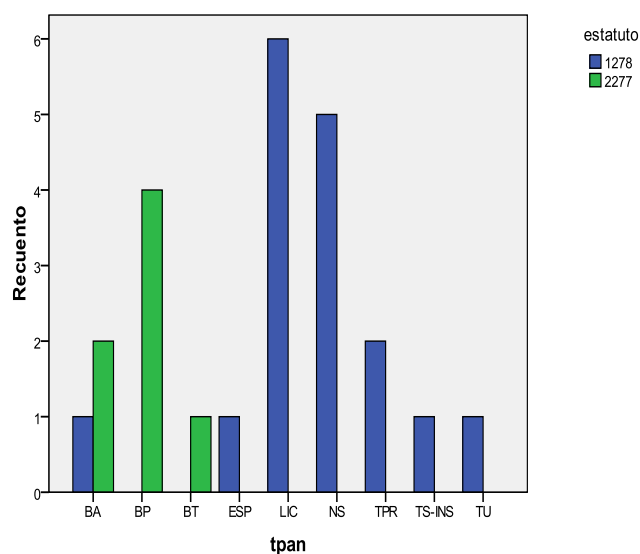
Tabla 25.

Tabla de contingencia título al ingresar a la carrera docente

Tabla de contingencia tpan \* estatuto

Recuento

		Estatuto		Total
		1278	2277	
Tpan	BA	1	2	3
	BP	0	4	4
	BT	0	1	1
	ESP	1	0	1
	LIC	6	0	6
	NS	5	0	5
	TPR	2	0	2
	TS-INS	1	0	1
	TU	1	0	1
	Total	17	7	24



Se puede observar que los docentes del decreto 2277/79 ingresaron a la carrera como Bachilleres Académicos, Bachilleres Pedagógicos o Bachilleres Técnicos, los docentes cuentan en sus historias de vida que en el tiempo en el que ellos ingresaron a la carrera docente se nombraban siendo bachilleres, sin importar si eran o no egresados de una normal, que en ese tiempo daba el título de Bachiller Pedagógico. El 90% de los docentes pertenecientes a este decreto son llegados del Chocó, los cuales vinieron al Meta deseando

un mejor futuro, tuvieron que sufrir el conflicto armado de esa época y eran los únicos que aceptaron en ese tiempo trabajar en las zonas rurales de Vista Hermosa que eran dominadas por grupos armados al margen de la ley, cuentan que estos grupos eran quien controlaban sus salidas a Villavicencio, colaboraban en los festivales que realizaban para construir las escuelas y vigilaban las labores del docente.

Del decreto 1278 de 2002, la mayoría de los docentes ingresaron como Licenciados, después de presentar el concurso de méritos, siguiéndole los Normalistas Superiores, en un tercer lugar los Técnicos en Pre-escolar y en un mismo nivel el Ingeniero en Sistemas y Técnico Universitario

## Estudios que los docentes han realizado desde su nombramiento hasta el momento

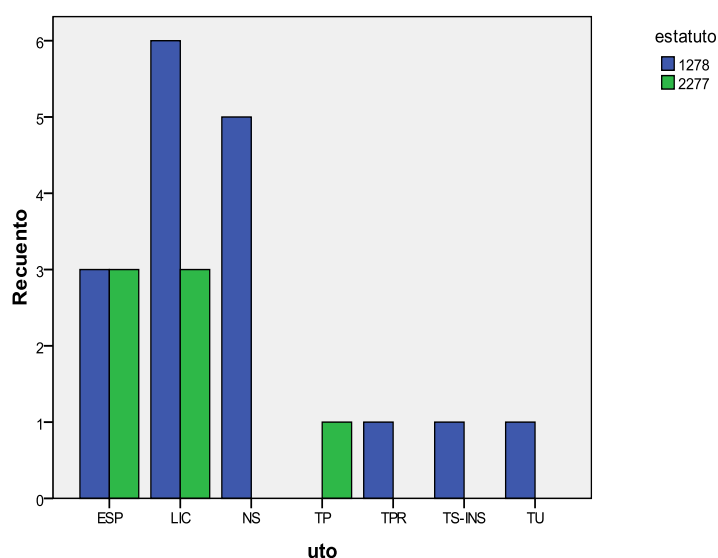
Tabla 26.

Título obtenido durante la carrera docente

Tabla de contingencia uto \* estatuto

Recuento

		estatuto		Total
		1278	2277	
Uto	ESP	3	3	6
	LIC	6	3	9
	NS	5	0	5
	TP	0	1	1
	TPR	1	0	1
	TS-INS	1	0	1
	TU	1	0	1
Total		17	7	24



La grafica permite observar que existe un mismo número de Especialistas en los dos decretos, hay más licenciados en el decreto 1278 que en el decreto 2277, los normalistas superiores pertenecen al 1278, debido al tiempo en el que egresaron, queda solo un tecnólogo en pre-escolar que pertenece al decreto 2277 y el o la ingeniero(a) en sistemas y el o la técnico(a) universitario pertenecen al 1278, esto debido a la apertura del perfil de los docentes que pueden concursar para el ingreso a la carrera.

Ahora se observará si se estudio o no durante la carrera docente:

Tabla 27.

Tabla de contingencia, título al entrar a la carrera docente – último título obtenido

Tabla de contingencia uto \* tpan

Recuento

		Tpan									Total
		BA	BP	BT	ESP	LIC	NS	TPR	TS-INS	TU	
Uto	ESP	1	2	1	1	1	0	0	0	0	6
	LIC	1	2	0	0	5	0	1	0	0	9
	NS	0	0	0	0	0	5	0	0	0	5
	TP	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	TPR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	TS-INS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	TU	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total		3	4	1	1	6	5	2	1	1	24

9 docentes estudiaron durante el tiempo que han estado nombrados:

Especialistas: un bachiller académico, quien hizo su licenciatura en sociales, dos bachilleres pedagógicos, un bachiller técnico y un licenciado. De los cinco, dos son del 1278 y 3 del 2277.

Licenciados: un bachiller académico, dos bachilleres pedagógicos y un tecnólogo en pre-escolar. De los cuatro, 3 son del 2277 y 1 del 1278.

Tecnólogo en pres-escolar: un bachiller académico, pertenece al 2277.

Podemos concluir que 7 docentes que han estudiado durante su carrera docente son del decreto 2277 y 2 son del decreto 1278, las razones, en sus historias los del decreto 2277,

cuentan que les era muy importante avanzar en sus estudios para mejorar su praxis pedagógica, algunos deseaban salir de las veredas al casco urbano y estudiar les daba más posibilidades que les tuvieran en cuenta para un traslado, les fue muy difícil sacar su título lo obtuvieron estudiando los fines de semana. Los docentes del 1278 también estudiaron los sábados, lo hicieron esperando pasar el examen de competencias, pero ninguno de los dos casos ha logrado pasar.

Los docentes han hecho especializaciones, la más nombrada es la especialización en Tics, pero afirman no tener los conocimientos necesarios.

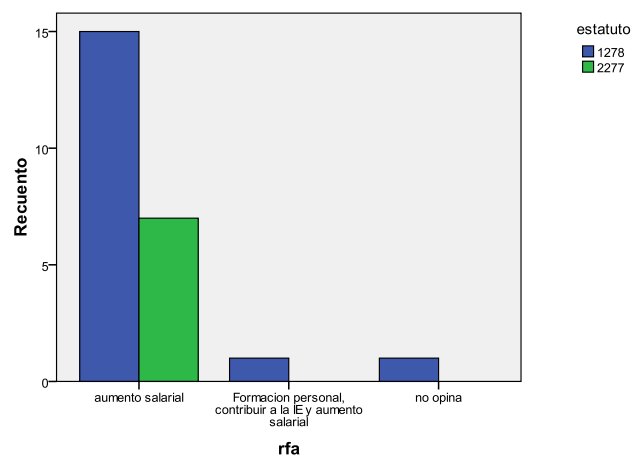
*Tabla 28.*

*Tabla de contingencia razones para la formación docente*

**Tabla de contingencia rfa \* estatuto**

Recuento

		estatuto		Total
		1278	2277	
Rfa	aumento salarial	15	7	22
	Formación personal ,contribuir a la IE y aumento salarial	1	0	1
	no opina	1	0	1
Total		17	7	24



22 de los 24 docentes tienen como razón principal para formarse el aumento salarial, solo uno expresó que también lo hacía por formación personal y contribuir a la IE, uno no quiso opinar.

Los docentes expresan que los salarios no son adecuados para el trabajo que desarrollan y que los gastos que se generan en su vida diaria son mayores que el salario. Por ello, muchos que tienen hijos en la universidad expresan que no estudian porque ese dinero se destina para el estudio de sus hijos e hijas. Esperan a las formaciones que vienen de parte de la Secretaría de Educación. Esto es igual en los dos decretos, sobre todo los del 1278 expresan que deben estudiar para lograr buscar ascender con un buen salario, pero se sienten defraudados con la evaluación, son totalmente reacios a la evaluación por competencias; un docente afirma que eso está planeado de acuerdo a la capacidad económica de pago del país y que solo pasan el número de docentes que al gobierno le conviene, y que es mejor seguir de licenciado o especialista, porque los magister o doctores nunca ganarán ese examen. Hasta el momento solo una docente que aún no se ha graduado de magister, pero está a esperas de sustentar su tesis ha pasado la evaluación.

De acuerdo a los datos anteriores y la información dada por los docentes en sus historias de vida, se puede decir que las diferencias en el desarrollo profesional de los docentes de los dos decretos son:

Los docentes del 2277/79 estudiaron más que los docentes del 1278 durante su tiempo en la carrera docente, sus razones son salariales y de formación personal, pero en el momento no desean continuar estudiando.

Los docentes del 1278/02 entraron con títulos de normalista superior, licenciados e ingenieros y un porcentaje muy bajo ha deseado seguir estudiando, se sienten cómodos con sus títulos y desean pasar la evaluación de competencias para ascender.

Los dos grupos de docentes expresan que las propuestas de las universidades no son llamativas para adelantar estudios de postgrado, además las que han llegado al pueblo en el caso de Vista Hermosa, solo se interesan por el dinero que pagan los docentes, pero las



clases y el pensum no es acorde al dinero que reciben, los que estudiaron lo hicieron para obtener el cartón, pero no saben nada de el título que les fue otorgado.

Los docentes expresan que la evaluación de competencias ha estancado a varios docentes en su ascenso y desarrollo profesional, debido a que se han presentado varias veces y no han pasado, algo que desanima y prefieren no invertir dinero. Los docentes del 2277, ascienden por tiempo o cursos, por lo tanto tampoco no se interesan por hacer parte de maestrías o doctorados, Por ello, apoyan a FECODE en el hecho de ir a paro para que éste sea uno de los puntos innegociables, se pide que sí haya evaluación pero formativa, que ésta no afecte el ascenso de los docentes. Se espera se apruebe un estatuto único, donde en esta parte los docentes gozarán de las mismas posibilidades de ascenso, sin evaluación. Abría que esperar si al darse este nuevo estatuto, los docentes se animan a seguir estudiando.

Ninguno de los docentes ha diseñado una propuesta educativa, dicen que no les queda tiempo con todo el trabajo que se tiene, el MEN en estos últimos años a las IE con bajos puntajes en pruebas Saber les ha enviado formadores para capacitarlos, el objetivo es que mejoren la planeación de clase y la aplicación de ésta, se espera ver los resultados en el 2015.

Los docentes se preguntan cómo pueden pensar en estudiar si están de capacitación en capacitación y cumpliendo con las tareas que ello implica, hasta el momento han llegado capacitaciones en: TICs, PTA (Proyecto Todos a Aprender) e Inglés.

**Los Decretos 2277/79 y 1278/02 en su reglamentación han incidido en el desarrollo profesional así:**

**Ingreso a la Carrera Docente:** Los docentes del 2277 ingresaron por nombramiento de alcaldes, gobernadores, secretarios de educación etc, lograron ingresar con título de

Bachilleres Académicos o Técnicos, por el contrario los docentes del 1278 tuvieron que pasar la prueba de mérito docente, el título mínimo es Normalista Superior o Bachiller Pedagógico.

Los docentes del 2277 en su gran mayoría realizaron estudios de formación superior, obteniendo títulos de Licenciados y especialistas, Los docentes del 1278 en un número considerable, de acuerdo a la muestra de este estudio, han permanecido en sus títulos de nombramiento y muy pocos desean seguir estudiando, las razones son variadas, tiempo, la cercanía de las universidades, los pensum y las ofertas etc.

**Nombramientos:** El docente del 2277 es nombrado inmediatamente, el docente del 1278 debe pasar el periodo de prueba, muy pocos aprovecharon el tiempo para avanzar en estudios y ser nombrados en un escalafón más alto, las razones, el trabajo que se debe desarrollar en las instituciones al tener la tarea de ser evaluado.

**Ascensos:** Los del 2277 ascienden por tiempo y cursos, los del 1278 por evaluación de competencias, a los del 2277 les interesan los cursos que les dan puntaje para ascensos y el pensar en un postgrado es muy lejano, por los hijos, las responsabilidades y en algunos casos por pereza. Los del 1278 se sienten frustrados solo 1 docente ha pasado la evaluación de competencias, los demás lo han intentado más de 4 veces sin buenos resultados.

**Evaluación:** Tiene dos lados, uno positivo porque si estudian y pasan la evaluación logran ascender muy rápido de un escalafón al otro, pero el lado negativo, si no aprueban se quedarán con su título en el mismo escalafón hasta que logren pasar, por ello muchos desisten de seguir estudiando y prefieren esperar a pasar la evaluación y ascender de escalafón en escalafón, que pueden ser años de años, porque un requisito es estar tres años en el escalafón.

## CONCLUSIONES

La razón principal de los docentes para formarse y contribuir a su desarrollo personal es el salario que pueden devengar, los que han hecho especializaciones no se han preocupado por aprender significativamente y expresan con tranquilidad que no saben nada de lo que estudiaron, una afirmación que preocupa, el MEN debería ser más cuidadoso con las especializaciones, maestrías y doctorados que ofrecen las universidades y sobre todo, el tipo de universidades que brindan estos programas.

Los docentes desean formarse en cursos que no necesiten inversión y que terminen en poco tiempo y exijan lo mínimo. Un aspecto positivo es que el MEN ha venido y viene formando a los docentes en TICS, PTA e inglés, sin embargo son solo un grupo de docentes los que tienen acceso a estos cursos de formación y lo más preocupante, algunos docentes se retiran de ellos, aludiendo que les quitan tiempo para sus clases y que requieren realizar mucho trabajo, afirman tener suficiente con el trabajo que realizan con los estudiantes.

El desarrollo profesional del docente muchas veces llega solo hasta que ingresa a la carrera docente, y en el transcurso de ésta son muy pocos los que continúan formándose y disfrutando de ello, aprovechándolo y aplicándolo a su vida profesional.

Se resalta que la mayoría de los docentes del decreto 1278 de 2002, desde que iniciaron a trabajar en propiedad, siguen en el mismo grado de escalafón a pesar de estar más de seis (6) años laborando como maestros.

Las capacitaciones que ofrece el MEN, se imparten a unos pocos docentes, quienes no son motivados para finalizar dichas capacitaciones.

Los años de experiencia laboral en la docencia previa al concurso y al nombramiento en propiedad de los docentes del 1278/02, solo contaron para poder participar del concurso para ingresar a la carrera docentes y ser ubicados en la Estructura del Escalafón Docente,

**según el o los títulos académicos que acrediten**, una vez hayan superado el periodo de prueba, y después de tres (3) años de servicio, si aprueba la evaluación de competencias podrá ser reubicado en el nivel o grado siguiente del escalafón, como lo indica el artículo 20 del capítulo III “Carrera y Escalafón Docente”, del Decreto 1278 de 2002.

Sería atrevido afirmar que las universidades tienen la gran tarea de buscar programas que llamen la atención del docente y que los lleven hasta la cabecera municipal donde trabajan, porque el tema del internet es un verdadero fracaso en estas zonas, por la conectividad. Es una larga tarea, buscar que el docente se forme y aplique lo aprendido.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo, Inés (2002). *Formación de docentes para la innovación pedagógica*. Argentina. [www.ibe.unesco.org/Regional/LatinAmerianetwork]
- Alvarado, Sara V. Y otros. (1992). *Enfoques de investigación en ciencias sociales*. Bogotá: CINDE, 1992.
- Barrera, MF. (2004). *Educación Holística. Introducción a la hologogía*. Caracas: Sypal
- Bolívar Botia, Antonio y otros (2001). *La investigación biográfico-narrativa en educación*. España: La murralla.
- Briones, G. (1992). *La investigación Social y Educativa*. Bogotá: SECAB
- \_\_\_\_\_. *Análisis de la Información, Módulo 4*. (Serie Aprender a Investigar, ICFES, ICESI, Cali, Impresora FERIVA S.A.,
- \_\_\_\_\_. *Análisis e Interpretación de Datos. Módulo 4*. (Bogotá, SECAB, (2ª Edición revisada y aumentada)).
- \_\_\_\_\_. *Formación de docentes en Investigación Educativa*. Secretaría Ejecutiva. Convenio Andrés bello, SECAB, Litográficas Calidad, Bogotá: s.n.
- \_\_\_\_\_. *La Investigación de la Comunidad. Módulo 3*. Bogotá: SECAB,
- \_\_\_\_\_. *La Investigación en el Aula y en la Escuela. Módulo 2*. Bogotá: SECAB,
- \_\_\_\_\_. *La investigación Social y Educativa. Módulo 1*. Bogotá: SECAB,
- Cerda, Hugo. (1991). *Los Elementos de Investigación*, Santafé de Bogotá, El Búho.
- Eco, Umberto. (1994). *Cómo se hace una tesis*. Barcelona: Gedisa.
- Helg, Aline. (1987). *La educación en Colombia 1918-1957. Una historia social, económica y política*. Bogotá: Cerec.
- Hernandez S: Roberto y otros. (1994). *Metodología de la Investigación*, Bogotá: McGraw

Hill.

Hernández, R. y otros (1994). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, S. R. Y Otros. (2001). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Gras-Hill.

Jaramillo, Luis Javier. (1995). *Ciencia Tecnológica y Desarrollo*. (Serie Aprender a Investigar, ICFES, ICESI, Cali, Impresora, FERIVA S.A.,

Marshall, C. & Rossman, G. B. (1995) *Designing qualitative research* (2nd ed.) Newbury Park, CA: Sage Publications.

Miles, M. B. & Huberman, A. M: (1994) *Qualitative data analysis* (2nd ed.) Thousand Oaks, C.A: Sage Publications.

Moreno, Garzón Adonay. (1995). *Recolección de Información, Módulo 3*. (Serie Aprender a Investigar, ICFES, ICESI, Cali: Impresora FERIVA S.A.,

Murcia, F. Jorge. (1990). *Manual de Investigaciones*, Bogotá: USTA,

Nemiña, R., E., García Ruso, H., M. y Montero Mesa, L. (2009). ROFESORADO. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, Vol. 13, Núm. 2, 1-13. España: Universidad de Santiago de Compostela. Granada, España.

Pineda, Roberto. (s.f.). Uniandes, Departamento de Antropología. Serie: Aprender a investigar. Modulo 2. La Investigación.

Porlán, R. (1995). *Constructivismo y Escuela. Hacia un modelo de enseñanza-aprendizaje basado en la investigación*. Díada. Sevilla.

Sandoval, C. A. (1997). *Investigación cualitativa. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de investigación Social*. Corcas. Santa Fé de Bogotá: s.n.

Strauss, A. & Corbin J. (1.990) *Basics of qualitative research: grounded theor y, procedures, and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Tamayo Y Tamayo, Mario. (1995). *El proyecto de Investigación. Módulo 5.* (Serie Aprender a Investigar, ICFES, ICESI, Cali, Impresora FERIVA S.A.,
- Taylor, S. J. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Barcelona: Paídos.
- Tenti Fanfani, Emilo (2005). *Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente.* Buenos Aires. [<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n99/a03v2899.pdf>]
- TentiFanfani, Emilo (1995). *Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente, p. 17-25: il.* Buenos Aires; Miño y Dávila - UBA. Facultad de Filosofía y Letras.
- Torres, M. Alvaro. (1992). *Investigación para una Nueva Práctica Pedagógica Universitaria,* Pasto: CEPUN,
- Vaillant, D., (2002). *PREAL Formación de Formadores. Estado de la Práctica.*