

**Decretos 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002. Análisis comparativo de las ventajas y
desventajas laborales de los docentes en el sector público**

Andrés Felipe Saa Cardona

Jhon Jairo Saa Cardona

Unidad Central del Valle del Cauca
Facultad De Ciencias Jurídicas Y Humanísticas
Programa de Derecho Nocturno
Tuluá Valle
2023

Decretos 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002. Análisis comparativo de las ventajas y desventajas laborales de los docentes en el sector público

Andrés Felipe Saa Cardona

Jhon Jairo Saa Cardona

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Director: Harold Mauricio García Acevedo

Unidad Central del Valle del Cauca

Facultad de ciencias jurídicas y humanísticas

Programa de Derecho Nocturno

Tuluá Valle

2023

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Tuluá, julio del 2023

Dedicatorias

Dedico a mi madre este nuevo logro, la que siempre ha estado, la que dio todo el compromiso por darme un buen futuro, a la cual no me alcanzaría la vida para retribuir en algo todo el amor y dedicación que hizo por mí. Este mundo estaría más lleno de justicia con más personas como tú.

Andrés Felipe Saa Cardona

A Dios por darnos la vida, las energías y los recursos para esta empresa, a mis padres Efraín y Clara por su gran amor y apoyo, a mi esposa Luz Karen, sin cuyo esfuerzo y ayuda hubiese sido aún más difícil lograrlo, a mis hijos, familiares, compañeros y amigos por su voz de ánimo constante. Gracias.

Jhon Jairo Saa Cardona

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por darnos la vida y la sabiduría para afrontar, con la fortaleza dada, cada desafío que se nos impone;

A nuestras familias por el apoyo incondicional que siempre han tenido para con nosotros, en el propósito de hacernos profesionales del Derecho, en virtud de retribuir a la sociedad los favores recibidos, para hacer de esta una mejor comunidad.

A los docentes que han compartido con nosotros sus conocimientos y consejos para hacer exitoso este proceso formativo, en aras de tener siempre la mejor conducta, tanto personal como profesional, para crecer cada día y hacer crecer a los nuestros, en el empeño de construir una mejor sociedad, en donde la justicia y equidad sean predominantes en todas las actuaciones y relaciones con nuestros prójimos.

A todos y cada una de las personas que ofrecieron su apoyo incondicional para la preparación y realización del presente documento de trabajo.

Andrés Felipe Saa Cardona

Jhon Jairo Saa Cardona

Contenido

	Pág.
Resumen.....	10
Abstract.....	12
Introducción.....	14
1. Título.....	17
2. Descripción del problema.....	18
3. Justificación.....	21
4. Objetivos.....	23
4.1. Objetivo general.....	23
4.2. Objetivos específicos.....	23
5. Marco referencial.....	24
5.1. Marco de antecedentes.....	24
5.1.1. <i>Antecedentes de la evolución de los derechos laborales del docente al nivel nacional</i>	24
5.1.2. <i>Revisión documental de antecedentes</i>	26
5.2. Marco teórico.....	29
5.2.1. <i>El Derecho Administrativo Laboral</i>	29
5.2.2. <i>La educación y el papel de los docentes en su calidad</i>	31
5.2.3. <i>Derechos laborales de los docentes</i>	33
5.2.4. <i>Profesionalización del docente</i>	36
5.2.5. <i>La carrera profesional del docente</i>	37
5.2.6. <i>Condiciones laborales de los docentes</i>	38
5.2.7. <i>El Neoconstitucionalismo en el derecho laboral</i>	38
5.3. Marco conceptual.....	39
5.4. Marco normativo.....	40
5.4.1. <i>Ámbito normativo nacional</i>	40
5.4.2. <i>Ámbito normativo internacional</i>	41
6. Metodología.....	43
6.1. Tipo de investigación.....	43
6.2. Paradigma de investigación.....	44
6.3. Alcance de la investigación.....	44
6.4. Población y muestra de la investigación.....	45
6.5. Tipo de muestreo.....	45
6.6. Tamaño de la muestra.....	45
6.7. Instrumentos de recolección de datos.....	45
7. Caracterización de la situación laboral de los docentes del sector público en Colombia.....	46
7.1. Cantidad y calidad de docentes en Colombia al año 2023.....	49
7.2. Situación salarial de los docentes del sector oficial en Colombia.....	51

7.3.	Condiciones de bienestar de los docentes del sector público en Colombia	55
8.	Ventajas y desventajas presentes entre el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, respecto al ejercicio docente.....	61
8.1.	Avances para la educación presentes en el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, respecto al ejercicio docente.....	65
8.2.	Diferencias en la remuneración y escalafón docente.....	68
9.	Aportes al ejercicio docente por parte del Decreto 1278 de 2002 y su eficacia para el mejoramiento de las condiciones de estos.....	73
9.1.	Antes y el después de la aplicación del Decreto 1278 en Colombia...	74
9.2.	De las tasas salariales de los docentes del sector oficial en Colombia...	76
10.	Conclusiones.....	88
	Referencias bibliográficas.....	91

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Ámbito normativo internacional respecto a los docentes oficiales</i>	41
Tabla 2. <i>Las 15 carreras más apetecidas en Colombia</i>	48
Tabla 3. <i>Composición cuerpo docentes Colombia 2023</i>	49
Tabla 4. <i>Remuneración docentes Colombia 2023 según aumento y decreto 1278 de 2002</i>	52
Tabla 5. <i>Ventajas y desventajas presentes Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002</i>	61
Tabla 6. <i>Antes y después de la aplicación del Decreto 1278 en Colombia</i>	76
Tabla 7. <i>Asignación docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, Año 2023</i>	79
Tabla 8. <i>Asignación horas extras de 60 minutos para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, Año 2023</i>	80
Tabla 9. <i>Asignación docentes y directivos docentes regidos por el Decreto 2277 de 1979, año 2023</i>	81
Tabla 10. <i>Asignación básica mensual para educadores no escalafonados</i>	82
Tabla 11. <i>Asignación básica mensual Año 2023 para Instructores INEM e ITA</i>	82
Tabla 12. <i>Según el grado que los docentes acrediten en el escalafón</i>	83
Tabla 13. <i>Para docentes no escalafonados</i>	83
Tabla 14. <i>Asignación básica mensual. Etnoeducadores Año 2023</i>	85
Tabla 15. <i>Valor hora extra Etnoeducadores Año 2023</i>	85

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Caracterización docentes Colombia 2023</i>	50

Resumen

En Colombia, la docencia en los niveles de educación básica y media está regulada por dos decretos de funcionamiento simultáneo, el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002. Estos decretos regulan la relación entre el Estado y los educadores que le sirven, definen parámetros para la profesionalización de su trabajo, el ejercicio de sus funciones y los mecanismos de inserción, permanencia y ascenso en la carrera docente. Tomando en cuenta este funcionamiento simultáneo, se comparan ambas regulaciones, encontrando similitudes y diferencias, luego se investiga el efecto y visión de éstas sobre la función docente a través de un estudio de caso. Esta información empírica, junto con las diferencias cuando se analizan desde una perspectiva sociológica, pretende mostrar parcialmente el impacto que pueden tener en la labor docente. Esto constituye una invitación a la investigación y al conocimiento de la situación laboral actual de los docentes en Colombia.

Los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 son dos normas significativas en el campo laboral de los docentes del sector público en Colombia. El Decreto 2277 estableció el Estatuto Docente, otorgando beneficios como estabilidad laboral, salario acorde con la calificación y experiencia, posibilidad de ascenso y acceso a prestaciones sociales. Sin embargo, presentaba inconvenientes como un proceso de ascenso basado en la antigüedad y barreras a la movilidad laboral.

Por otro lado, el Decreto 1278 introdujo el sistema de selección por concurso, promoviendo la meritocracia y la calidad educativa. Entre las ventajas se encuentran el acceso a la carrera docente con escala salarial, el ascenso por méritos y la movilidad laboral. También se

establecieron normas de evaluación y formación continua. Sin embargo, generó críticas debido a las posibles desigualdades en el proceso de concurso y a las limitaciones en la movilidad laboral.

Ambos decretos representan avances en la regulación laboral de los docentes del sector público en Colombia, con ventajas como la estabilidad, la remuneración y la posibilidad de ascenso. Sin embargo, el Decreto 1278 busca promover la meritocracia y la calidad educativa a través de la selección por concurso, las evaluaciones y la formación continua.

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se pretendió realizar un análisis comparativo de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, respecto a ventajas y desventajas laborales de los docentes en el sector público.

El mismo se enmarcó en el método cualitativo con enfoque hermenéutico, a la luz de este se puede analizar lo que trae cada decreto, analizando las ventajas, desventajas e implicaciones de cada uno de los mismos y el tipo de investigación utilizado fue la investigación jurídica, ocupándose el proyecto estrictamente de la parte formal de los decretos analizados, en el caso particular del gremio docente en el sector público (magisterio colombiano). Las fuentes formales del derecho por tanto son el insumo fundamental para el desarrollo de esta.

Palabras Claves: Estatuto Docente, movilidad laboral, regulación laboral, selección por concurso, ventajas y desventajas

Abstract

In Colombia, teaching at the basic and secondary education levels is regulated by two simultaneous operating decrees, Decree 2277 of 1979 and Decree 1278 of 2002. These decrees regulate the relationship between the State and the educators who serve it, define parameters for the professionalization of their work, the exercise of their functions and the mechanisms for insertion, permanence and promotion in the teaching career. Taking this simultaneous operation into account, both regulations are compared, finding similarities and differences, then the effect and vision of these on the teaching function is investigated through a case study. This empirical information, together with the differences when analyzed from a sociological perspective, intends to partially show the impact that they can have on the teaching work. This constitutes an invitation to research and knowledge of the current employment situation of teachers in Colombia.

Decrees 2277 of 1979 and 1278 of 2002 are two significant regulations in the labor field of public sector teachers in Colombia. Decree 2277 established the Teaching Statute, granting benefits such as job stability, salary commensurate with qualifications and experience, the possibility of promotion and access to social benefits. However, it presented drawbacks such as a promotion process based on seniority and barriers to labor mobility.

On the other hand, Decree 1278 introduced the competitive selection system, promoting meritocracy and educational quality. Among the advantages are access to a teaching career with a salary scale, promotion based on merit and labor mobility. Standards for evaluation and ongoing training were also established. However, it generated criticism due to possible inequalities in the competition process and limitations on labor mobility.

Both decrees represent advances in the labor regulation of teachers in the public sector in Colombia, with advantages such as stability, remuneration, and the possibility of promotion. However, Decree 1278 seeks to promote meritocracy and educational quality through competitive selection, evaluations, and ongoing training.

With the development of this research work, it was intended to carry out a comparative analysis of decrees 2277 of 1979 and 1278 of 2002, regarding labor advantages and disadvantages of teachers in the public sector.

It was framed in the qualitative method with a hermeneutic approach, in light of this it is possible to analyze what each decree brings, analyzing the advantages, disadvantages and implications of each one of them and the type of research used was legal research, The project deals strictly with the formal part of the decrees analyzed, in the particular case of the teachers' union in the public sector (Colombian teachers). The formal sources of law are therefore the fundamental input for its development.

Keywords: Teaching Statute, labor mobility, labor regulation, selection by competition, advantages and disadvantages

Introducción

En el sector educativo colombiano, los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación de los estudiantes y en el desarrollo del sistema educativo del país. A lo largo de los años, se han implementado varios decretos y reglamentos para establecer las condiciones de trabajo de los docentes del sector público. Dos de estos decretos son el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002.

El Decreto 2277 de 1979 fue un hito importante en la regulación del trabajo de los docentes en Colombia. Este decreto estableció el Estatuto Docente, cuyo objetivo era garantizar los derechos y beneficios de los docentes del sector público. Algunas de las ventajas laborales establecidas en este decreto son la estabilidad laboral, la remuneración según el nivel de formación y experiencia, la posibilidad de ascenso profesional para los docentes y el acceso a prestaciones sociales como la seguridad social y las vacaciones pagadas.

Sin embargo, el Decreto 2277 también tenía algunas limitaciones y desventajas. Por ejemplo, el proceso de promoción profesional de los docentes se basaba en la antigüedad y no en el mérito, lo que llegaba a dificultar el reconocimiento de la excelencia y el esfuerzo de los docentes.

El Decreto 1278 de 2002 pretendía introducir cambios en el régimen laboral de los docentes del sector público. Este decreto estableció un sistema de selección de profesores basado en el mérito, con el objetivo de promover una mejor calidad educativa. Además, se introdujeron mecanismos de evaluación y formación para mejorar el desempeño docente.

El Decreto 1278 tiene algunas ventajas para los profesores, como el acceso a una carrera profesional con una escala salarial, la promoción basada en el mérito y la posibilidad de cambiar

de centro educativo. Además, se establecieron normas de evaluación más estrictas y el aprendizaje continuo.

Sin embargo, algunas personas han criticado y expresado su descontento con el Decreto 1278. Argumentan que el sistema de selección puede crear desigualdades y favorecer a los profesores con mejor acceso a la información y a los recursos. Además, la movilidad laboral podría verse limitada debido a la disponibilidad de puestos en otras instituciones académicas.

La aplicación del Decreto 1278 ha tenido un impacto significativo en el sistema educativo de Colombia. Un sistema que se basaba en criterios subjetivos se ha transformado en uno que valora el mérito y el desempeño de los maestros. Esto ha desmejorado hasta cierto punto la estabilidad laboral, ya que con dos evaluaciones de desempeño puede ser objeto de exclusión del sistema, ha reforzado la necesidad de la capacitación continua y el nivel educativo del país, en términos de énfasis en la calidad. Tanto antes como después de la implementación de este decreto, los resultados muestran la importancia de las políticas que fomentan la profesionalización y el reconocimiento del trabajo de los docentes.

Los resultados de hoy en día no se pueden comparar con los de hace dos, tres o cuatro décadas, pero hay un aumento notable en todos los indicadores. Este aumento debe ser atribuido a los maestros y a los avances en las técnicas pedagógicas aplicadas a sus programas educativos, así como a los esfuerzos del Estado para mejorar las condiciones necesarias para garantizar cobertura, acceso y calidad de la educación.

Con el desarrollo del presente documento de investigación, se pretendió realizar un análisis comparativo de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, respecto a ventajas y desventajas laborales de los docentes en el sector público; estableciendo las ventajas y desventajas para los docentes que se encuentran cobijados por cada régimen y si la aplicación de

cada uno de ellos es justa con respecto a las condiciones particulares de los docentes, sean escalafonados o no escalafonados.

Se pretendió igualmente identificar si el proceso de ingreso a la carrera como docente tiene o no complejidades para los aspirantes y si el grado de exigencia de estas, se convierte en una barrera para los aspirantes a docentes o, por el contrario, tiene algún tipo de repercusión directa sobre la oferta de docentes, normalistas superiores, tecnólogos en educación, licenciados, profesionales no licenciados, especialistas, con Maestría y/o Doctorado a lo largo y ancho del país.

1. Título

Decretos 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002. Análisis comparativo de las ventajas y desventajas laborales de los docentes en el sector público.

2. Descripción del problema

El Sector educativo colombiano en el área pública, específicamente en el magisterio, cuenta en la actualidad con dos decretos, los cuales son los que direccionan el talento humano, la forma como se desarrollan las condiciones laborales de los docentes y directivos docentes vinculados, en cuanto a requisitos de vinculación, ascensos, reubicaciones, estímulos, requisitos para pensionarse, cesantías, entre otros aspectos. Ambos decretos, nacen en unos contextos históricos diferentes, y son determinantes para el desarrollo profesional de las personas vinculadas laboralmente al sector, es allí donde radica la importancia de la presente investigación.

Con base en lo anterior, el objetivo fue el analizar desde un punto de vista jurídico en qué radica la diferencia entre estos dos decretos que en la actualidad están vigentes de forma simultánea en el ejercicio docente público, y comparar estas diferencias tanto en sus ventajas y desventajas laborales, analizando objetivamente las situaciones legales que enmarcan ambos decretos.

Es de mencionar que, al hablar de los docentes vinculados al sector público en el área educativa que se analizará es en los niveles de preescolar, educación básica primaria (grados primero a quinto), educación básica secundaria (grados sextos a noveno), educación media técnica académica o técnica (grados décimos y once) y ciclo complementario normal superior (dos años adicionales después de la educación media técnica académica o técnica). Los docentes que se desempeñan en los anteriores niveles del sector público, los rigen los decretos que competen a la investigación.

Históricamente, los docentes se han visto en la necesidad de realizar algunas protestas para reivindicar sus derechos laborales, precisamente producto de estas luchas sociales se

consigue el decreto 2277 de septiembre 14 del año 1979, “*Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.*” Lo anteriormente referenciado es el producto de negociaciones con los gobiernos de turno, para dignificar las condiciones laborales de los docentes, las cuales se encontraban de una forma inadecuada a la luz de la perspectiva de los docentes, derivados de estas negociaciones se propusieron varios decretos, pero finalmente el 2277 fue el que reunió las condiciones necesarias para los docentes. Posteriormente, producto de situaciones de política pública neoliberal a nivel nacional, surge el Decreto 1278 de junio 19 del año 2002, “*Por el cual se expide el Estatuto de profesionalización docente*”, el cual tuvo muchas manifestaciones de inconformidad y paros de los docentes, pero finalmente se impuso éste último decreto, ya que los procesos de negociación no fueron efectivos, debido a que en ciertos aspectos se perdía la estabilidad laboral de los docentes, el cual califican en algunos sectores educativos como un “*esperpento antipedagógico y anti-educativo, el cual destruyó la profesionalidad docente*” (Niño , 2012)

Pese a que existe la propuesta desde el Sindicato FECODE (Federación Colombiana de Educadores) de un Estatuto Único de la Profesión Docente, a la actualidad no ha sido posible y por el contrario los dos decretos 2277/79 y 1278/02 son los que rigen la profesión docente dependiendo de la fecha de ingreso de este, clasificándolos en “educadores nuevos” (pertenecientes al Decreto 1278 de 2002), y de “educadores antiguos” (pertenecientes al Decreto 2277 de 1979), y dentro de estos a etno-educadores, afrodescendientes, raizales y directivos docentes.

En general, se puede encontrar que estos dos decretos son fruto de confrontaciones históricas, las cuales se analizarán ya que tiene incidencia en la profesión profesoral, en la

carrera docente y en los movimientos que se gestan los cuales son a través de la movilización y la protesta social.

Una manera de contribuir al sector educativo público es realizar un análisis exhaustivo de ambos decretos para identificar falencias en uno u otro, además de las potencialidades que se puede rescatar de ambos, investigación útil para sindicatos, docentes en general o personas interesadas en el sector educativo.

Para encontrar las diferencias y similitudes de ambos decretos, se plantea el presente proyecto de investigación que busca hacer una comparación entre los decretos 2277 de 1979 y el 1278 de 2002, que administran el régimen laboral de los docentes de educación básica y media del sector público colombiano.

3. Justificación

Esta investigación es importante para los docentes del sector público, vinculados a los niveles de preescolar, educación básica primaria, educación básica secundaria, educación media técnica académica o técnica y ciclo complementario normal superior; se pone de presente la anterior situación debido a que la educación superior tiene otras normatividades y perfiles que rigen la labor en esos niveles, además del sector privado el cual se rige por el Código Laboral, y no por régimen especial que es el caso de los Decretos 2277 y 1278. Finalmente, es pertinente mencionar que socialmente tiene fuerte impacto porque evidenciará de una forma jurídica, los avances o retrocesos históricos que se dieron en uno a otro decreto, principalmente en materia laboral.

De esta manera, se indagó por la manera como operan los docentes con las normas que los rigen, realizando el análisis documental de ambos decretos, y permitiendo ser fuente de consulta para sindicatos, docentes o personas interesadas por el tema, ya que a través del paralelo se tendrá una mayor claridad de la complejidad del sector, que de hecho tiene que recurrir a instancias jurídicas para tratar de defender los derechos laborales o rescatar algunos que se han perdido paulatinamente.

Por otro lado, en la actualidad, se encuentra la discusión sobre consensuar un proyecto de ley sobre el Estatuto de la profesión docente, el cual es presentado por parte de la organización sindical que más agrupa a los educadores en el país al gobierno nacional, a través de su pliego de negociaciones; en donde los pertenecientes a ambos decretos tendrían efectos en sus tipos de contratación, por lo cual la presente investigación puede llegar a ser un insumo para el debate, en análisis del gremio para realizar un comparativo académico de las ventajas y desventajas en el

mismo, además de, si se llega a presentar acuerdo, contribuir desde la parte histórico-jurídica de la profesión docente en el sector público en Colombia.

De igual manera, con el desarrollo del presente documento de investigación se pretendió hacer un aporte a la comunidad académica, autoridades, docentes, etnoeducadores, estudiantes, autoridades y público en general que requieran obtener información sobre los beneficios, ventajas y desventajas de la aplicación de estos regímenes para los docentes del sector oficial de Colombia, tanto escalafonados como no escalafonados; así como el aporte a la educación y dignificación de la labor del docente a partir de la implementación de estos decretos (2277/1979 y 1278/2002).

4. Objetivos

4.1.Objetivo General

Realizar un análisis comparativo de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, respecto a ventajas y desventajas laborales de los docentes en el sector público.

4.2.Objetivos Específicos

- Realizar una caracterización de la situación laboral de los docentes del sector público en Colombia
- Identificar las ventajas y desventajas presentes entre el decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002, respecto al ejercicio docente
- Establecer los aportes al ejercicio docente por parte del Decreto 1278 de 2002 y su eficacia para el mejoramiento de las condiciones de estos.

5. Marco Referencial

5.1. Marco de Antecedentes

Según Arias (2004) se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

Lo expuesto por el teórico permite reconocer que el desarrollo de este apartado es clave en una investigación, puesto que se identifican elementos teóricos y metodológicos aplicables para dar respuesta a la pregunta problematizadora.

5.1.1. Antecedentes de la evolución de los derechos laborales del docente al nivel nacional

Históricamente los docentes han tenido que pasar por diferentes regímenes laborales, el primero fue impulsado por el Ministro de Educación Nacional-M.E.N en su momento, Rodrigo Lloreda Caicedo, que facilitó el acuerdo con FECODE sobre estatuto docente dando origen al Decreto 2277 de 1979 que puso fin a una década de conflictos laborales motivados por los gobiernos de turno que pretendieron en dos oportunidades, como los plantea Fecode, imponerles a los educadores estatutos docentes inconsultos, arbitrarios y regresivos como los Decretos 223 de 1972 y 128 de 1977. Veintitrés años después llegó al Ministerio de Educación Francisco Lloreda, (hijo de Rodrigo), el cual instituyó la mercantilización de los niños estableciendo un per cápita por estudiante según tipologías establecidas por el M.E.N.; ordenó la certificación de entes territoriales para descargarles responsabilidades financieras; arrasó con la estabilidad laboral docente (estableciendo la evaluación de desempeño que no tenía el decreto anterior); limitó los

ascensos del escalafón; derogó derechos y estímulos de los docentes y finalmente, concedió facultades al gobierno para expedir un nuevo estatuto para los docentes y directivos docentes vinculados a partir de la expedición de dichas medidas, el cual fue el Decreto 1278 de 2002.

Frente a estos dos decretos, la investigación “Aparente desigualdad en el régimen prestacional de los docentes en Colombia” elaborado por Barinas (2016) como parte de su estudio en la Especialización en Derecho Administrativo en la Universidad Santo Tomás-Seccional Tunja, indica la autora, que en el país existen dos estatutos que rigen a los docentes uno el 2277 de 1979 llamado Estatuto docente y el otro el 1278 de 2002 conocido como Estatuto de profesionalización docente, cada uno de ellos establece los requisitos de ingreso, permanencia, promoción y ascenso en el Escalafón docente (los cuales son diferentes en cuanto a nomenclatura y rango salarial).

Menciona también en el escrito, temas como la carrera docente y como el Estado debe ser garante de los derechos de los educadores en su calidad de trabajadores y como éste tiene la responsabilidad de velar porque los servidores públicos en ejercicio puedan gozar de los derechos que les confieren la constitución y la ley.

Empero, al hacer un análisis más detallado acerca de la situación laboral del profesorado en Colombia, a la luz de los cambios generados por los dos decretos se puede observar que este gremio ha vivenciado una serie de situaciones que dejan entrever que el principio de igualdad entre los docentes de uno y otro decreto no es equitativo y/o equilibrado, puesto que la diferencia que existe entre la aplicación de la ley de acuerdo al tiempo, modo de vinculación y naturaleza del cargo de quien se ha vinculado a la carrera docente es sustancialmente diferente; ostentado ambos la calidad de servidores públicos, se diferencian según el régimen al cual pertenezca el docente.

De esta misma clasificación (de acuerdo con el decreto al que pertenezcan), se le reconocen sus prestaciones sociales, y es justamente en esa diferenciación prestacional, donde siendo todos docentes, que básicamente cumplen la misma función de enseñar, se encuentra la variación salarial, en cuanto al reconocimiento y pago de dichas acreencias de acuerdo al régimen prestacional al que pertenezcan, lo que genera desigualdad entre personas que ejercen una misma profesión.

Entonces, las condiciones laborales han estado sujetas a una serie de modificaciones que se exponen más adelante, en el desarrollo capitular.

5.1.2. Revisión Documental de Antecedentes

Adentrándose en este aspecto, es clave referenciar el trabajo elaborado por Cifuentes (2013) “Estatuto de profesionalización docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002). Diferencias en la labor docente”. A pesar de que este estudio tiene una vigencia superior a seis años, es de interés abordarlo en esta revisión documental, puesto que el objetivo de este es de comparar los lineamientos de cada uno de los decretos; consiguiendo reconocer los avances que en el tema de la calidad de los docentes se ha venido dando en la nación, con el fin de que la educación como derecho fundamental sea de calidad, además de que los docentes gocen de una estabilidad económica.

Para el desarrollo de esta investigación se aplicó los lineamientos de la revisión documental, apoyada en el método de estudio cualitativo, que conllevó a exponer de manera detalladas ventajas, desventajas y similitudes entre los decretos analizados.

De igual manera, es importante mencionar a Doria y Benítez (2017) “La coexistencia de dos estatutos docentes: una aproximación desde la nueva gestión pública”. En este estudio que se

fundamentó en la revisión documental se planteó como objetivo general establecer la pertinencia y legalidad de la actual coexistencia de dos estatutos docentes que regulan el ejercicio de esta profesión en el sector oficial en los niveles de educación preescolar, básica y media, desde la perspectiva de la Nueva Gestión Pública (en adelante NGP). Cabe decir que estos dos instrumentos son herramientas de la política pública educativa colombiana (Doria y Benítez 2017).

Sumado a estos, se encuentra el estudio de Vivas (2017) “Cambios en el régimen pensional docente: derechos adquiridos por los maestros públicos vinculados en provisionalidad o por OPS bajo el decreto 2277 de 1979 pero nombrados en propiedad en virtud del decreto 1278 de 2002”. en este estudio de tipo cualitativo se enfatiza en comparar los cambios que se han suscitado en torno a la pensión de los docentes.

De igual modo, se encuentra el estudio de Galindo (2019) “Condiciones laborales de los docentes regidos por los decretos 2277 de 1979 y 1278 del 2002 en Colombia” directamente relacionado con la esencia de la investigación que se lleva a cabo y segundo, tiene un tiempo de elaboración del documento de tan solo cuatro años. Es pertinente indicar que este marco de antecedentes de la investigación permite dar un mayor sustento a la investigación a realizar y soportar la problemática expuesta con relación a la profesionalización, escalafón, evaluación y remuneración de los docentes regidos por estos decretos en Colombia y sus efectos en las condiciones laborales.

Dichos propósitos se logran debido a que el estudio ahonda acerca de los sistemas de carrera administrativa en Colombia, bajo los principios de mérito, igualdad, oportunidad y la profesionalización de este. Además, sostiene que la carrera docente es uno de los regímenes especiales en nuestro país y que la misma está conformada por los educadores y directivos

vinculados al sector educativo estatal, en los niveles nacional y territorial y es justamente a partir de allí, que se han constituido un conjunto de normas que regulan dicho ejercicio, esto derivado de los cambios y ajustes en la práctica de la docencia y de los sistemas de contratación laboral y retribución económica que reciben por su labor educativa. Por esto, se hace una evaluación de los dos decretos, estableciendo las diferencias que estos implican; al igual que los pros y los contras que se han generado con esta implementación y con esto, las repercusiones en sus condiciones laborales y económicas.

Por último, se encuentra el estudio de Carbanillas Velasco; et al (2016) “Análisis de los efectos jurídicos frente a la aplicación de los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 al magisterio en Colombia, con respecto a la discriminación en la contratación laboral y la política pública educativa”. El objeto de estudio nos muestra un escrito que toca el tema de los efectos jurídicos resultantes de los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 en Colombia emitidos por el gobierno central en diferentes períodos históricos; con base en análisis socio-jurídico que permite la comparación de ambos decretos a través de un proceso analítico-hermenéutico; ya que cada uno corresponde a los contextos de las políticas públicas que se encontraban desarrollándose en el país en estos periodos de tiempo.

Entonces, la revisión documental que se adelantó permitió abordar trabajos en donde se ha analizado la problemática sujeta a investigación; razón por la cual, se reconocen elementos teóricos y metodológicos de importancia para dar respuesta a la pregunta problematizadora.

5.2. Marco Teórico

5.2.1. *El Derecho administrativo laboral*

El Derecho es de importancia, puesto que se consolida en un sistema de principios y ordenes que aplicadas de manera eficaz conllevan a promover un orden jurídico y la sana convivencia. Por esta razón, los estudiosos de esta ciencia se han dado a la tarea de consolidar diferentes ramas, buscando haya una aplicabilidad de sus lineamientos de manera más precisa y, así se logre cumplir con su propósito básico.

Conviene señalar que, entre las ramas, se encuentra aquella denominada laboral, fundamentada en la consolidación de principios y normas, que den lugar a una relación idónea entre el empleador y el empleado en los diferentes campos de la economía en donde se generan actividades denominadas “trabajo”.

Así que, los principios y demás elementos que se contienen en esta rama de derecho están enfocados a dar cumplimiento a los estipulado en la Carta Constitucional, específicamente artículo 11 acerca de que “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”.

Por tanto, con la estipulación del derecho laboral administrativo, se busca amparar desde la perspectiva normativa los funcionarios del ámbito público, incluyéndose los docentes gocen de beneficios que les permitan obtener satisfacción en el desarrollo laboral.

Adentrándose, en el tema de los beneficios que desde la perspectiva del derecho laboral administrativo se busca ofertar a los servidores públicos, es pertinente mencionar la consolidación del sistema nacional de capacitación, por medio del cual se articulan políticas,

planes y disposiciones legales enfocados a capacitar a cada uno de los empleados, buscando potenciar los siguientes objetivos:

- Contribuir al mejoramiento institucional, puesto que se capacita a cada servidor con el fin de que haya un mejor desempeño en el desarrollo de sus tareas.
- Se promueve el desarrollo de cada empleado desde la perspectiva integral.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los empleados para que aporten al mejoramiento los sectores en donde participan, puesto que cada vez adquieren conocimientos, habilidades y experiencias.

De igual manera, se debe referenciar que a la luz de esta rama del derecho en el campo público se ha buscado fomentar programas de bienestar social e incentivos, puesto que se es consciente la importancia de motivar a los empleados para que den lo mejor de sí en el desarrollo de sus actividades.

Como puede reconocerse, en el campo público a la luz del derecho laboral se han venido promulgando normatividades en donde se estipulan deberes y derechos para las personas que se desempeñan en diferentes campos, tal como es el caso de los docentes.

Cada vez es claro, que con esta rama del derecho se ha buscado consolidar eficiencia y eficacia. Por esta razón, es que se ha dado lugar a la promulgación y puesta en marcha de la carrera administrativa, un sistema por medio del cual se ha buscado colocar fin al clientelismo, es decir, que con esta figura se busca que cada persona ubicada en un determinado cargo del sector público lo esté por mérito, consolidando un desempeño que se refleje en satisfacción para los usuarios.

Así que, con este sistema se ha buscado consolidar una regulación en lo relacionado con los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2018).

Sumado a lo anterior, en lo correspondiente a las relaciones colectivas y aspectos procesales expuestas por Villegas, es pertinente referenciar la evaluación de desempeño laboral que con el pasar de los años se ha consolidado en una herramienta de gestión de importancia, porque permite hacer un seguimiento continuo al desempeño de los empleados en el campo público.

Entonces, el derecho laboral administrativo se consolida en la guía para que en sectores públicos como el educativo, se cuente con docentes capacitados desde la perspectiva integral, que aporten a una educación de calidad.

5.2.2. La educación y el papel de los docentes en su calidad.

La educación es un proceso de importancia para el ser humano, puesto que es por medio de esta que se adentra a nuevos escenarios, adoptando normas, valores, principios y otros elementos esenciales para una formación integral. En este propósito un actor de importancia es el docente, puesto que es él quien con sus conocimientos, capacidades y habilidades adentra a los estudiantes desde sus primeros grados de escolarización a indagar, exponer y proponer ideas que con el pasar de los años les permite consolidar un conocimiento que les da la posibilidad de participar activamente en la sociedad.

Así que, en el momento actual los docentes se consolidan en una pieza fundamental del proceso de enseñanza – aprendizaje, razón por la cual le corresponde a cada uno de ellos estar en constante formación, puesto que solo así, logran crear nuevas metodologías que apoyadas en el modelo constructivista den lugar a una formación integral para ellos y sus alumnos en los diferentes niveles.

Por tanto, el docente en todo momento debe buscar adentrarse en la profesionalización, lo cual debe entenderse como el proceso en el cual cada uno de estos profesionales acceden a una formación no solo cognoscitiva, sino de capacidades y habilidades, que les permiten impartir conocimientos a sus alumnos de calidad (Fernández & Blanco 2002)

Sin duda, la profesionalización en el campo educativo es de relevancia, puesto que da lugar a la capacitación constante de los docentes, es decir, que estar inmersos en este proceso asegura que en cada uno de los niveles educativos se dé una enseñanza basada en la calidad e innovación, dos elementos que en el momento actual se han consolidado en la base del participar de las personas en una sociedad de conocimiento.

Es importante referenciar que la profesionalización juega un papel de relevancia en el proceso formativo de los docentes, refiriéndose con esto a una permanente asimilación de conceptos, habilidades y capacidades que le dan la posibilidad al profesional en el campo de la enseñanza, de innovar nuevas metodologías y adoptar herramientas tal como es el caso de la tecnología que en el momento actual les permite

Por consiguiente, la profesionalización docente debe estar fundamentado en la flexibilidad y el cambio, pues esto permite que los docentes en todo momento estén renovando

sus procesos metodológicos y cada una de las competencias didácticas que son propias de su profesión (Buchberger, et al 1999)

Conviene señalar, que este proceso debe estar apoyado por los entes reguladores, es decir, que entre las ventajas laborales a las que debe acceder un docente tiene que estar vigente la de la capacitación constante, puesto que cada vez estos profesionales se están adentrando a una sociedad de conocimiento y solo logran ser constructivos si adquieren a diario nuevos conocimientos en aspectos como la tecnología e innovación.

El hecho de que se fomente el proceso de profesionalización da lugar a que los docentes sean sujetos activos en la consolidación de la idea de que “la calidad de la educación es un factor indispensable para la disminución de las desigualdades sociales que se reproducen en el interior de la escuela (Reimers, 2002, p. 120).

Sin duda, la profesionalización se consolida en pilar de fundamental importancia en la potenciación de la calidad en el campo educativo, puesto que se da lugar a que los docentes entiendan la importancia de aplicar modalidades flexibles, que ante todo involucren al estudiante, consolidando un proceso de enseñanza - aprendizaje beneficioso para ambos.

Entonces, capacitar a los docentes debe ser una de las prioridades de los gobiernos de turno, ya que es solo profesionalizando a cada uno de ellos, que se logra potenciar la calidad en cada uno de los niveles educativos; reflejándose en la formación integral de los estudiantes.

5.2.3. Derechos laborales de los docentes

Los docentes al igual que cualquier otro empleado crean una relación laboral, que se encuentra sujeta al derecho, es decir, que al firmar un contrato se crean una serie de deberes y derechos por las partes involucradas, los cuales están sujetos a garantizar el bienestar de estos.

Es decir, que en el ámbito educativo público a los encargados de regular la contratación laboral le concierne regirse a lo expuesto en las diferentes normatividades, pues de esta manera se logra que desde un primer momento cada uno de los docentes gocen de beneficios económicos y sociales, reflejados en un rendimiento positivo en el desarrollo de las actividades que se le asignan.

Así que, el desarrollo de la docencia se encuentra sujeta a los preceptos del derecho Administrativo-Laboral, que como es sabido es una rama de la ciencia jurídica enfocada en regular las relaciones colectivas entre las personas-docentes con el Estado, esto en su función de empleados públicos; en un contexto en donde se desarrollan actividades asignadas, por las cuales se recibe una retribución monetaria. Siendo más enfáticos en esto, es relevante mencionar que la misma se caracteriza por:

...Una serie de principios y acciones que deben ser tenidos en cuenta por los empleados y empleadores, consolidándose una relación en donde prevalezca el respeto por los derechos y deberes que el Estado establece con el fin de que haya una protección y respeto, dándose así cumplimiento a lo expuesto en el Código Laboral Colombiano.

El hecho de que esta profesión esté sujeta a los preceptos normativos de la ciencia jurídica, da lugar a que los docentes gocen de derechos como un salario acorde con sus formación y experiencia; oportunidad de ascenso, prestaciones sociales y otras más que garantizan no solo su calidad de vida, sino un desempeño idóneo, que contribuye a mejorar la calidad de la educación.

De igual manera, se pueden involucrar en procesos como el de la carrera administrativa y los escalafones, que son dos ejes motivacionales para que los docentes busquen adentrarse en el proceso de formalización.

Es por esto, que la Organización Internacional del Trabajo-O.I. T, se ha referido en diversas oportunidades en cuanto a que las idóneas condiciones laborales son un común denominador en el ámbito de la educación para que se garantice la calidad. Es decir, que para quienes hacen parte de esta entidad encargada de regular normas que direccionan los derechos laborales, el factor imperativo en el desarrollo de la profesión del docente debe ser el de apoyar de manera adecuada en términos monetarios y de capacitación a los profesionales, puesto que solo así, se crean entornos favorables de enseñanza – aprendizaje (OIT, 2012, p 2).

En efecto las idóneas condiciones laborales son relevantes para que haya una satisfacción en los docentes, puesto que encuentran recompensada su labor y esfuerzo, es decir, que poder acceder a estas de manera acertada como lo propone la normatividad se refleja en una relación bidireccional entre el empleador y empleado; reflejándose en la consecución de metas individuales y colectivas. En palabras de Schlemenson (2008):

...En todo momento el gobierno nacional, debe promover una serie de condiciones y factores motivacionales que conllevan a que los docentes sientan que su profesión es valorada., entre algunos de estos se destaca un salario acorde con el escalafón alcanzado por su educación y experiencia. Igualmente, beneficios en salud, pensión y otros más; dándose de esta manera cumplimiento a los derechos laborales del gobierno con los profesionales (p 12)

Por lo anterior, le concierne al empleador, que en el caso de la educación pública es el Estado promover las condiciones laborales, las cuales estén sujetas a las prescripciones normativas, puesto que hacer esto llevará a que se deje de lado la inconformidad de los docentes que por años ha sido el detonante de huelgas y otros eventos, que termina por colocar en tela de juicio la calidad de la educación.

5.2.4. Profesionalización del Docente.

La educación es un factor determinante en el desarrollo de las naciones y, es por esta razón, que les concierne a los Estados promover programas y acciones que conlleven a que la misma sea de calidad. Entre uno de los propósitos que se ha venido adelantando por las entidades competentes se encuentra el Estatuto de Profesionalización que se fundamenta en garantizar la capacitación permanente de los docentes y a la vez una remuneración que compense este esfuerzo de cada uno de los profesionales.

Siendo enfáticos, en el propósito de la profesionalización, se debe referenciar que con la misma se busca que en el caso del sector público el Estado se dé a la tarea de valorar a los docentes en término de formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro. De igual manera, desde este enfoque se busca que los profesionales sean ubicados en los cargos según su conocimiento, capacidades y experiencias, es decir que a la luz de este proceso se debe fomentar el ascenso teniendo en cuenta el escalafón, pues de esta manera se fomenta la motivación en el docente, quien ve reflejado un compromiso del Estado por valorar formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y superación de competencias, entre otros logros a nivel profesional.

Por consiguiente, con la profesionalización se logra que los docentes gocen de condiciones laborales que fomenten su idóneo desempeño.

5.2.5. La carrera profesional del docente

En el desarrollo del marco teórico se ha venido haciendo referencia acerca de que uno de los compromisos u obligaciones del gobierno central es promover la profesionalización del docente y con esto, el fomento de la calidad en cada una de las tareas que son propias de su actividad.

Es importante relacionar que en la búsqueda de cumplir con estos requerimientos contenidos en las diferentes normatividades que regulan el sector, se han estipulado mecanismos o procesos que coadyuvan al logro de este, siendo uno de estos la carrera profesional, por medio de la cual se busca retribuir al docente por su desempeño y grado de educación

Por consiguiente, la aplicabilidad de esta da lugar a que se den mejoras, en lo relacionado con:

- Capacidades cognitivas
- Las competencias reflexivas – práctica
- Fomentar la motivación de los docentes
- Propender el mérito como factor motivacional

El hecho de que se fomente este tipo de elementos a la luz de la carrera profesional conlleva a que se dé lugar a la calidad en el campo educativo, garantizándose con esto, que haya un proceso de enseñanza. Aprendizaje constructivo para los sujetos participantes.

Por consiguiente, la carrera profesional del docente se consolida en la base de la calidad en la educación, puesto que en todo momento el profesor va a estar motivado para seguir capacitando y mejorando en sus habilidades.

5.2.6. Condiciones laborales de los docentes

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura” (Unesco), los docentes son muy importantes para cumplir los objetivos y las metas de los procesos educativos, “se deben tener buenos docentes, apropiados de su rol y satisfechos por su labor, de lo contrario, será imposible cumplir con los proyectos educativos que tiene cada país” (Unesco, 2005)

Debido a este abordaje que se hace de los docentes a nivel global, es que en las naciones se articulan una serie de condiciones laborales que permitan no solo valorar la labor de cada uno de estos profesionales, sino que a la vez se le oferte una serie de beneficios a nivel económico, refiriéndose con esto, a salarios acordes según el escalafón, prestaciones sociales, ascensos, capacitaciones y otras más que permiten potenciar la calidad.

5.2.7. El Neoconstitucionalismo en el derecho laboral.

Adentrándose, en este tema es fundamental referenciar que esta tendencia se consolida en una nueva visión que se teje en torno a los preceptos constitucionales, es decir, que los estudiosos de este buscan que todo aquello contenido en las diferentes normatividades sea aplicativo. Por ejemplo, en el caso de los derechos laborales estos deben ser respetados en todo momento, puesto que solo así, se garantiza el bienestar de los empleados.

Así que, desde esta tendencia ideológica se busca que los docentes en el caso en particular que se indaga accedan a sus derechos laborales de una manera equitativa e

igualitaria. Es decir, que en todo momento cada uno de ellos pueda ejercer sus derechos, tales como el del libre desarrollo de la labor docente y al ejercicio de la Libertad de cátedra, a participar en la actividad sindical; a elegir y ser elegido democráticamente para representar a su respectivo estamento en los diferentes Comités o Consejos de la Institución.

Por tanto, con esta visión aplicada en el derecho laboral se consigue que el Estado garantice el bienestar de los docentes, lo cual es sinónimo de calidad en la educación, puesto que cada uno de ellos al acceder a condiciones laborales estables, se va a dar a la tarea de prestar sus servicios fundamentados en la calidad, eficiencia e innovación.

Por consiguiente, con esta visión se busca que haya una debida aplicabilidad del principio de la proporcionalidad referenciado por Bernal, el cual como lo establece este teórico permite que, en el campo del derecho laboral, se establezca condiciones laborales que sean igualitarias para todos los que hacen parte de este, consolidándose con esto un alto nivel de calidad.

5.3. Marco Conceptual

- **Condiciones Laborales:** Cada una de las garantías que se les ofrece a los trabajadores con el fin de que se sientan valorados y satisfechos con respecto a la labor que desempeñan.
- **Docente:** Profesional encargado de impartir conocimiento a otros sujetos, con el fin de que haya un aprendizaje significativo.
- **Escalafón docente:** Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias,

constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral (Decreto 1278 de 2002)

- Prestaciones sociales: Se agrupan en este cada uno de los beneficios legales y adicionales al salario mensual que está obligado el empleador a pagar a sus empleados en contraprestación a su labor.

5.4. Marco Normativo

5.4.1. Ámbito normativo nacional

Constitución Nacional (1991) Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Con base en lo anterior, el trabajo de los docentes hace parte de esas modalidades de protección del Estado colombiano, especialmente el sector público el cual hace parte de un régimen especial.

Constitución Nacional (1991) Artículo 67 La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

Constitución Nacional (1991). La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente”.

Ley 115 de febrero 8 de 1994 “Por la cual se expide la ley general de educación”, en uno de los apartes señala “las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que

cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público”.

Decreto 2277(1979). Se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.

Decreto 1278 (2002). Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente

5.4.2. *Ámbito normativo internacional*

Respecto al ámbito normativo referente a los docentes del sector oficial y sus condiciones laborales y remunerativas, en la siguiente tabla se aprecia las diferentes normas a nivel latinoamericano que reglan el tema:

Tabla 1.

Ámbito normativo internacional respecto a los docentes oficiales

País	Leyes	Situación Laboral de los Docentes	Aspectos Relevantes
Argentina	Ley Nacional de Educación (26.206)	Estabilidad laboral garantizada,	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. • Evaluaciones periódicas para promover la mejora del sistema. • Programas de formación y capacitación continua para docentes.
	Ley de Educación Técnico Profesional (26.058)	remuneración adecuada,	
	Ley de Educación Superior (24.521)	condiciones laborales adecuadas,	
	Ley de Educación Especial (22.431)	reconocimiento de la labor docente.	
Ecuador	Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)	Estabilidad laboral,	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales y estabilidad en la carrera docente. • Evaluación del desempeño y promoción profesional. • Programas de formación y desarrollo docente.
	Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	remuneración justa y	
	Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEIB)	condiciones laborales adecuadas,	
		reconocimiento de la labor docente.	
México	Ley General de Educación (LGE)		<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de profesionalización y formación continua.

	Ley del Servicio Profesional Docente	Variabilidad en la estabilidad laboral, sueldos bajos y falta de reconocimiento de la labor docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos para la actualización y especialización docente. • Necesidad de mejora en la infraestructura educativa.
	Ley General de Educación Superior (LGES)		
	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad		
Perú	Ley de Reforma Magisterial	Estabilidad laboral, remuneración justa y condiciones laborales adecuadas, reconocimiento de la labor docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y evaluación del desempeño docente. • Programas de formación y desarrollo profesional docente. • Promoción de la calidad educativa y mejora de la infraestructura.
	Ley de Carrera Pública Magisterial		
	Ley Universitaria		
Chile	Ley de Carrera Docente	Estabilidad laboral, remuneración justa y condiciones laborales adecuadas, reconocimiento de la labor docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño y desarrollo profesional. • Promoción de la formación continua y capacitación docente. • Participación de los docentes en la toma de decisiones.
	Ley General de Educación		
España	Estatuto de los Trabajadores	Estabilidad laboral, remuneración adecuada, condiciones laborales adecuadas, reconocimiento de la labor docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales y condiciones de trabajo. • Programas de formación y desarrollo profesional docente. • Promoción de la calidad educativa y mejora de la infraestructura.
	Ley Orgánica de Educación (LOE)		
	Ley de la Función Pública		

Nota: Fuente elaboración propia.

6. Metodología

6.1. Tipo de investigación

Se utilizó un método cualitativo con enfoque hermenéutico, a la luz de este se puede analizar lo que trae cada decreto, analizando las ventajas, desventajas e implicaciones de cada uno de los mismos.

En la presente investigación la norma jurídica es el objeto de conocimiento, por tanto, el tipo de investigación a utilizar es la investigación jurídica, ocupándose el proyecto estrictamente de la parte formal de los decretos analizados, en el caso particular del gremio docente en el sector público (magisterio colombiano). Las fuentes formales del derecho por tanto son el insumo fundamental para el desarrollo de esta.

El método que se aplicará, como ya se mencionó, es el hermenéutico, en donde de forma sistemática se analizará a través del rastreo documental los dos decretos (2277 y 1278), y estos a su vez son interpretados recurriendo a la hermenéutica jurídica, siendo a su vez una investigación documental en donde se reflexionará de forma exegética sobre las ventajas y desventajas de ambos decretos, utilizando para ello un recorrido histórico y jurídico de los avances o retrocesos en el campo laboral de los docentes vinculados al magisterio colombiano, a lo largo de la historia de estos dos decretos, uno del año 1979 y el otro del año 2002. Por lo anterior, la población serían todos los docentes vinculados a estos dos decretos los cuales aplican para el respectivo análisis de sus normatividades y la muestra serán los dos decretos antes mencionados.

Lo anterior contribuye a la sistematización de los decretos, con un espíritu crítico que sirva de fundamento al gremio docente del sector público, sindicatos e inclusive al mismo Estado.

6.2. Paradigma de Investigación

El paradigma de la investigación se refiere a la concepción que se tiene respecto del problema de análisis y de cómo se conciben y expone la información obtenida del proceso investigativo, del análisis de los datos.

Entonces, de acuerdo con lo anteriormente señalado, el paradigma del presente documento de investigación se enmarca en el tipo Constructivista, dado a que existe una situación social de evidente sensibilidad que afecta a una población determinada de la sociedad, como lo son los docentes del sector oficial del país; situación que afecta la conducta humana de los mismos y de los integrantes de su entorno familiar y social.

La línea base en la cual se soporta el análisis aquí planteado, está debidamente documentada, tanto en la normatividad, como en la jurisprudencia derivada de la misma, base con la cual, se puede realizar una comparación de las ventajas y desventajas de la implementación de las normas aquí señaladas. (Gergen 2007).

6.3. Alcance de la Investigación

En el presente documento de investigación se asociaron las conductas inherentes al orden laboral de un segmento específico de la sociedad como lo son los docentes oficiales de Colombia. Estas conductas son diversas y dependiendo de diversas variables, pueden representar ser ventajosas o no para los sujetos de este segmento poblacional; por lo que, y como lo señala Hernández *et. al.* (2010), el alcance de la investigación aquí abordada se enmarcó en el tipo Correlacional. Esto mismo afirma Ramos (2015), para quien, en la investigación con alcance correlacional, el investigador en su estudio identifica las distintas maneras en que las variables de su investigación se relacionan entre ellas.

6.4. Población y Muestra de la Investigación

Docentes del sector oficial de Colombia, cobijados por los alcances de las medidas implementadas en los Decretos 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002.

6.5. Tipo de Muestreo

No probabilístico, pues el mismo no es producto del azar. Existe una identificación estructurada del tipo de muestra a tomar, en esta caso, los docentes del sector oficial de Colombia. (Sharager y Armijo 2001)

6.6. Tamaño de la Muestra

El muestreo realizado en el presente documento de investigación fue de tipo no intencional, causal o accidental, dado a que no se establece una selección particular del sujeto al cual se aplica este; por el contrario, el mismo se aplica a una población en general con las mismas características grupales, en el caso de estudio, docentes del sector oficial de Colombia, pero sin ninguna otra particularidad en especial.

El muestreo casual o accidental, como lo señala Ortega (s.f.), este tipo de muestreo toma una muestra de una población que está disponible, en este caso, los docentes oficiales y no se requiere un cálculo especializado para su determinación, dado a que su universo es fácilmente identificable, pues estos datos son de público conocimiento a través de las páginas de las entidades respectivas del Estado.

6.7. Instrumentos de Recolección de Datos.

Observación directa. Sobre los datos recopilados de las diferentes fuentes de información se realizó el correspondiente análisis de estos, con el propósito dar alcance a los objetivos señalados en este.

7. Caracterización de la situación laboral de los Docentes del sector público en Colombia

Los docentes juegan un papel central en el desarrollo educativo y social del país. En el caso de Colombia, los docentes del sector público enfrentan diversos desafíos en su situación laboral que afectan su bienestar y la calidad de la educación que brindan. En este capítulo examinamos en profundidad la situación laboral de los docentes del sector público en Colombia, analizando los aspectos salariales, la carga de trabajo, las condiciones de trabajo, la contratación y estabilidad laboral, la formación en servicio y el reconocimiento y valoración de su labor.

Galvis y Bonilla (2011) señalan que los estudiantes en algunas regiones de Colombia tienen prelación, esto de acuerdo con algunos estudios laborales e investigaciones sobre el retorno de la educación y su calidad han sido exitosos.

Lo anterior implica que el acceso a la educación de calidad no es aleatorio; en otras ciudades o regiones cuando sus docentes están mejor preparados y con mejores salarios.

Al mismo tiempo, estimaron que los maestros con ciertas características sociodemográficas tienen un impacto positivo en el aumento de los maestros con posgrados. En términos de gastos públicos, los municipios, ciudades y regiones que incrementan sus impuestos, entre otros, tienen la oportunidad de contar con docentes más capacitados, pero esto no es lo que desea el gobierno.

A lo largo de las últimas décadas, el acceso a la educación en Colombia ha mejorado significativamente debido a un aumento sostenido en el presupuesto educativo. A pesar de las significativas disparidades regionales, los indicadores de cobertura en la educación primaria,

secundaria y media del país han mejorado significativamente, alcanzando tasas de cobertura bruta del 111%, 104% y 72% en 2017. (Mineducación 2022)

Estas tasas colocan al país al mismo nivel que los líderes de la región y al mismo nivel que los estándares internacionales. Los resultados en términos de calidad no son muy positivos. Según las pruebas PISA, los estudiantes colombianos tienen un rezago de aprendizaje de alrededor de dos años en comparación con el promedio de los países de la OCDE (Barrera-Osorio et al., 2012; OCDE, 2016 y 2018).

Dada la importancia que tiene la calidad de la educación en el desarrollo económico y en el bienestar, este es sin lugar a duda uno de los principales retos del país.

Y es que el término de calidad educativa va atada, sin lugar a duda al papel relevante que desempeña el docente en el sistema educativo, razón por la cual, no es de extrañarse que el grueso de los recursos destinados al sector salud, estén enfocados a cubrir la nómina y prestaciones sociales de los docentes del magisterio, como lo señala Ariza et al. (2017), en donde, para tal efecto en promedio se destinan el 86% de los recursos del Sistema General de Participaciones.

Es demostrado en el contexto internacional que cuando se busca el mejoramiento de los índices de calidad, la preparación y mejoramiento de los conocimientos de los docentes, acompañado de una mayor interacción en las aulas de clase son fundamentales. Por ello, los países desarrollados propenden en mejorar y especializar a los docentes, reforzando y empoderándolos en aquellas áreas en que son sobresalientes, pero esto con el propósito de que sea transmitido a sus alumnos, como una manera de remunerar el esfuerzo estatal realizado para esta especialización del docente (Kremer et al., 2013).

De igual manera, es importante mencionar que la carrera de Docente no se encuentra entre las más apetecidas del mercado de ofertas académicas en el país; por lo general, los mejores puntajes buscan carreras que generen mejores ingresos salariales.

De acuerdo con la publicación La Patria (2023), las 15 carreras más apetecidas por los bachilleres en Colombia, pues son las mejores pagas, son:

Tabla 2

Las 15 Carreras más apetecidas en Colombia

Carrera
Geología
Medicina
Química Farmacéutica
Desarrollo de Software
Científico de Datos
Derecho
Administración
Contaduría Pública
Finanzas
Estadística
Relaciones Públicas y Mercadotecnia
Ingeniería Electromecánica
Ingeniería de Minas
Ingeniería Civil

Nota: Los datos están consignados sin importar orden de preferencia. Fuente La Patria (2023).

Y es que vocacionalmente el número de sujetos perfilados para asumir roles como docentes en la sociedad esta decreciendo, dado a que, aun cuando se han mejorado las condiciones de los docentes en cuanto a ingresos y estabilidad, esto de igual manera conlleva el aumento de requisitos de ingreso y de exigentes perfiles para poder acceder al magisterio, lo que llevo a que presentara, a lo largo de los años, una disminución en la oferta de postulados para docentes.

La entrada en vigencia del estatuto del docente o Decreto 1278 de 2002, que hace más estrictos los procesos de selección y los esquemas de promoción se convirtieron a la postre, en un factor desestimulante en ese sentido y luego de dos décadas del mismo, los resultados en cuanto al mejoramiento en la calidad de la educación en el país dejan mas dudas que respuestas sobre la eficiencia de estas medidas respecto a los estándares que se buscaban.

Igual, hay que reconocer que el mejoramiento en el perfil de los docentes seleccionados se ha dado, no obstante, esto no es contundente con los niveles de calidad esperados.

Pero existe otro factor que es de transcendencia para enfocar este análisis de una manera más objetiva y es el sitio en donde el docente ejecuta su labor, si este municipio es certificado en educación o no lo es, esto significa, que los recursos en materia de educación le son girados directamente a las arcas del municipio, caso contrario a los descertificados, los cuales, deben pedir la transferencia de los recursos de educación a sus respectivas gobernaciones; pues no es un secreto que el rendimiento de los docentes es mejor en aquellos m municipios certificados que en los no certificados. (Galvis y Bonilla, 2012).

7.1. Cantidad y Calidad de Docentes en Colombia al año 2023.

De acuerdo con cifras del Ministerio de Educación (2023), en el país existen 434.939 docentes, de los cuales 306.488 son del sector oficial y 128.451 pertenecen al sector privado

Tabla 3.

Composición Cuerpo Docentes Colombia 2023

Decreto 804	Decreto 2277	Decreto 1278
9.240	114.493	174.224

Nota: Fuente Ministerio de Educación 2023, en información del Sistema de Información SINEB

De acuerdo con lo anteriormente señalado, en la actualidad, la mayoría de docentes del país pertenecen al decreto 1278, es de mencionar que la presente investigación se ocupa del sector público, no de docentes del sector privado. Las cifras fueron suministradas directamente por el Ministerio de Educación Nacional a través de derecho de petición realizado por los investigadores del presente trabajo de grado.

Figura 1

Caracterización Docentes Colombia 2023

Concepto	Número de docentes vinculados bajo esta modalidad
Nombrados (as) en período de prueba	6.616
Nombrados (as) en provisionalidad	56.519
Nombrados (as) en Propiedad	232.818
Plantas temporales	2.004

Nota: Fuente Elaboración propia con base en información obtenida del MEN 2023

De acuerdo con información oficial, el 6% del total de docentes del país hacen parte de las directivas de sus respectivas instituciones en donde laboran; del restante 94%, un 6% ejercen en preescolar, un 46% en primaria y un 48% en secundaria y educación media.

Como lo señalan Ayala y Sánchez (2017), las mujeres predominan en el sector docente del país, con un 64,9% del total de la planta docente y la edad promedio de los docentes del país está en 47.5 años: Afirman los mismos que el porcentaje de profesionalización de los docentes en el país es alto, cerca del 92%, entre tanto, el restante son técnicos, tecnólogos y normalistas. En cuanto a especialización de estos, la consigna del gobierno es hacer crecer el 42% de docentes con postgrado que actualmente existe, basado ello en la premisa de que la estabilidad laboral es de alrededor del 81%, dado nombramiento en propiedad, mientras que sólo un 1.5% se encuentra aún en periodo de prueba por efecto de la aprobación de los procesos de convocatorias. El

restante 17.5% continúan con una vinculación laboral en calidad de provisionalidad, a la espera de la definición de estas plazas.

7.2. Situación Salarial de los Docentes del Sector Oficial en Colombia

El gobierno nacional, para el año 2023 decreto un aumento salarial para los trabajadores del sector oficial del país del 14,62 %, esto con retroactivo al 1° de enero del 2023. Esto cobija a los cerca de 1.3 millones de trabajadores del sector oficial que hay en el país. (Semana 2023)

De igual manera, beneficia a los 306,488 docentes del sector público colombiano, monto que está determinado por su escalafón, formación y cualificaciones, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1278 del 2002 de la siguiente manera:

Tabla 4

Remuneración Docentes Colombia 2023 según aumento y decreto 1278 de 2002

Normalista superior o tecnólogo en educación
A. \$ 2'270.530
B. \$ 2'894.287
C. \$ 3'730.947
D. \$ 4'625.168
Licenciados o profesionales no licenciados
<i>Sin especialización</i>
A. \$ 2'857.622
B. \$ 3'968.429
C. \$ 4'916.364
D. \$ 5'818.188
<i>Con especialización</i>
A. \$ 3'106.040
B. \$ 3'968.429
C. \$ 4'916.364
D. \$ 5'818.188

Nota: Fuente Semana 2023.

Lo anteriormente señalado lo establece el decreto 1278 de 2002, donde se especifica el Escalafón Docente Oficial, que actualmente se conforma por tres (3) grados (1, 2 y 3); cada grado está compuesto por cuatro (4) niveles salariales (A, B, C y D).

En Colombia, existen múltiples factores que afectan el desempeño y la salud laboral de los docentes del sector público. Estos son algunos de los aspectos más relevantes:

- Los salarios de los docentes del sector público en Colombia son menores respecto a los de la región. A pesar de las mejoras en los últimos años, los salarios siguen siendo bajos en comparación con otras carreras que requieren una formación similar. Esta situación tiene un impacto en la atracción y retención de profesionales en la docencia, lo que puede perjudicar la calidad de la educación.
- Los docentes a menudo tienen mucho trabajo que hacer. Deben dedicar tiempo a la planificación de lecciones, la corrección de tareas y exámenes, así como a participar en actividades extracurriculares además de las horas de clase. Esta carga puede resultar en jornadas laborales prolongadas y una mayor presión sobre los docentes, lo que puede afectar su bienestar y su capacidad para brindar una educación de alta calidad.
- Las condiciones laborales de los docentes del sector público varían dependiendo de la institución y la región. Las instalaciones educativas pueden tener deficiencias en infraestructura, recursos y equipamiento en algunos casos. Esto puede obstaculizar el progreso de la clase y limitar las posibilidades de enseñanza y aprendizaje. Además, la falta de recursos y apoyo administrativo puede hacer que las tareas docentes sean más complejas.

- Dependiendo de la institución y la región, las condiciones laborales de los docentes del sector público pueden variar. En algunos casos, las instalaciones educativas pueden tener problemas con la infraestructura, los recursos y el equipamiento. Esto puede obstaculizar el progreso de las clases y limitar las oportunidades de enseñanza y aprendizaje. Además, la falta de recursos y asistencia administrativa puede aumentar las dificultades para administrar las responsabilidades docentes.
- Formación y desarrollo profesional: La formación continua y el desarrollo profesional son esenciales para los docentes porque les permiten mantenerse actualizados en sus áreas de conocimiento y fortalecer sus habilidades pedagógicas. Aunque hay programas de capacitación y actualización, la disponibilidad y la calidad de estos pueden ser limitadas en ocasiones, lo que dificulta el acceso y oportunidades de capacitación adecuadas. Para el crecimiento y la mejora de la labor docente, es esencial promover el acceso equitativo a programas de desarrollo profesional.
- El reconocimiento y la valoración de la labor docente son fundamentales para el bienestar y la motivación de los docentes del sector público en Colombia. En ocasiones, los maestros pueden no recibir el reconocimiento y el reconocimiento adecuado de su trabajo, lo que puede afectar su confianza en sí mismos y su nivel de satisfacción con su trabajo. Reconocer el trabajo y el papel de los maestros en la sociedad aumenta su compromiso y fomenta una cultura de valoración de la educación.

La situación salarial actual de los docentes del sector formal en Colombia es un tema de gran interés e importancia. De acuerdo con lo anteriormente señalado, los docentes que trabajan bajo las nuevas regulaciones con experiencia y calificaciones mínimas ganan 2,5 veces el salario mínimo, lo que indica un salario relativamente favorable para los docentes principiantes (Home, s.f.). Además, los maestros con trabajos permanentes en las instituciones educativas públicas ganan en promedio un 10 % más que otros trabajadores empleados formalmente, lo que sugiere que hay algunos salarios más altos para los maestros en Colombia (Home, n.d.). De hecho, los salarios de los docentes colombianos son relativamente favorables con los del mercado laboral general, ya que son significativamente más altos que el salario mínimo, alcanzando el 96% del salario medio en 2013 (Home, s.f.). Sin embargo, es importante señalar que existe una brecha de ingresos entre los docentes y otros profesionales en la mayoría de los sistemas educativos, incluido Colombia (Home, n.d.). Esto puede explicarse en parte por el hecho de que los docentes a menudo tienen trabajos de medio tiempo en el sector formal, lo que contribuye a sus salarios más altos (Home, n.d.). El laborar en otros espacios, subraya aún más la importancia de comprender la situación salarial actual de los docentes en el país, que para mejorar su calidad de vida deben ingresar a otras ocupaciones (Home, n.d.). Si bien los docentes colombianos ganaron en promedio un 7% menos que otros profesionales con títulos universitarios en 2011, es fundamental tener en cuenta la evolución de la remuneración docente y las necesidades de investigación más específicas, n.d.). Para tomar decisiones informadas sobre la carga de trabajo y la distribución del tiempo, se recomienda que el Departamento establezca una base sólida de conocimientos sobre el uso del tiempo de los docentes, enfatizando la importancia de mejorar las condiciones de trabajo de los docentes en Colombia (Home, n.d.). Además, los docentes tienen la oportunidad de obtener ingresos extra a través de diversas formas, como enseñar inglés en línea,

trabajar en escuelas de idiomas o brindar clases particulares, lo que agrega una dimensión adicional a la situación salarial de los docentes en el país (¿Cuánto ganan los profesores de inglés en Colombia?, s.f.). En general, la situación salarial actual de los docentes del sector formal en Colombia es compleja y multifacética, e incluye factores como calificaciones, experiencia, trabajos de medio tiempo y oportunidades de ingresos adicionales. Se necesita más investigación y análisis para comprender completamente y abordar los diferentes aspectos de la compensación docente en Colombia.

7.3. Condiciones de bienestar de los docentes del sector público en Colombia

La contribución de los maestros en el sector público de Colombia es esencial para el progreso del país. Su dedicación y compromiso con la formación de nuevas generaciones son fundamentales para el progreso social y económico. No obstante, para que los maestros puedan desempeñar su trabajo de manera eficiente, es esencial asegurar un ambiente saludable que fomente su crecimiento profesional y personal. Este ensayo examinará la situación actual de las condiciones de bienestar de los docentes del sector público en Colombia, destacando los desafíos que aún existen en este campo.

La equidad salarial y la remuneración es uno de los principales desafíos que enfrentan los docentes del sector público en Colombia. Durante muchos años, los docentes han recibido diferentes salarios según sus regiones y niveles educativos, lo que ha generado desigualdad y falta de motivación. A pesar de que se han tomado medidas para mejorar la situación, todavía hay mucho camino por recorrer para alcanzar una remuneración equitativa y justa para todos los docentes.

Otro factor esencial para el bienestar de los docentes es la estabilidad laboral. A pesar de que el sector público brinda mayor estabilidad en comparación con el privado, los docentes

siguen trabajando bajo contratos temporales o por servicios, lo que genera incertidumbre y dificulta la planificación a largo plazo. Es necesario mejorar los programas de vinculación en la carrera docente y brindar a todos los docentes una mayor estabilidad laboral.

Para crecer y actualizarse como docentes, es esencial tener acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional constante. Es esencial que existan programas y recursos adecuados para que puedan mejorar sus habilidades pedagógicas y estar al día con los avances y metodologías educativas más recientes. Para maximizar el desarrollo profesional, los programas de capacitación presencial y virtual deben fortalecerse.

Las condiciones laborales de los docentes, como la carga de trabajo y el entorno de trabajo, afectan su bienestar y desempeño. La infraestructura escolar deficiente, la falta de recursos y materiales educativos adecuados, así como la carga de trabajo excesiva pueden afectar negativamente la calidad de la enseñanza y desgastar a los docentes. Es esencial garantizar condiciones laborales adecuadas que fomenten un ambiente de aprendizaje favorable y el bienestar de los docentes.

El reconocimiento social y la valoración de la labor docente en la sociedad son otro aspecto importante. Aunque los docentes juegan un papel crucial en la formación de las próximas generaciones, con frecuencia no se reconoce adecuadamente su trabajo. Es necesario fomentar una cultura de reconocimiento y valoración hacia los docentes, enfatizando su importancia y contribución a la sociedad.

Aunque se han logrado progresos en el bienestar de los maestros del sector público en Colombia, todavía hay importantes obstáculos por superar. El Gobierno, las instituciones educativas y la sociedad en general deben continuar prestando atención a aspectos importantes como la equidad salarial, la estabilidad laboral, la formación y el desarrollo profesional, las

condiciones laborales y la valoración de la labor docente. Garantizar condiciones de bienestar adecuadas para los maestros no solo mejorará su calidad de vida, sino que también fortalecerá el sistema educativo y contribuirá al desarrollo integral de Colombia.

Es esencial continuar colaborando para garantizar que los maestros del sector público tengan las condiciones adecuadas para desempeñar su función de manera eficiente y ofrecer una educación de alta calidad a las próximas generaciones.

Ahora bien, las condiciones de bienestar de los docentes del sector oficial en Colombia tienen un comportamiento de mejoramiento, directamente proporcional que el acceso a la educación, tanto en cobertura como en calidad que la misma educación pública del país. Y es que los indicadores de cobertura y analfabetismo de la primera mitad del siglo XX eran similares a las de México y Chile, pero alejadas a las de Argentina y Uruguay, que para entonces eran el referente para América Latina. (Cajiao 2021).

Como lo señala Cajiao (2021), los avances de las políticas estatales para el mejoramiento de los indicadores de Calidad, para el sector educativo, tanto urbano como rural, han resultado no solo, en el mejoramiento de estos, sino también en el mejoramiento de las condiciones de los docentes, dados los retos asumidos, los cuales demandaron mejores perfiles de los docentes y por ende, el mejoramiento de muchas de sus condiciones socioeconómicas. Estos avances fueron el resultado de la implementación de muchas políticas estatales, pero la más trascendental fue la entrada en vigencia de la Constitución Política del año 1991, en donde se consagro a la Educación como un derecho y la gratuidad de la educación, como una obligación del Estado, para la primaria y básica elemental.

En ese entendido, el bienestar del docente se traduce en un mejor estándar de calidad para el alumno y esto lo tiene identificado el Estado, quien, a través del Ministerio de Educación

desarrolla programas de mejoramiento y seguimiento de las condiciones de bienestar de los docentes del sector oficial del país. (MEN 2021).

A partir de la premisa de que los programas de bienestar y estímulos ofrecidos por las Secretarías de Educación a los docentes y directivos docentes cumplen con los estándares establecidos por el gobierno nacional y permiten reconocer la gestión y mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, se pueden considerar importantes beneficios dentro de las organizaciones del sector educativo, tal como lo señala textualmente el Ministerio de Educación, de la siguiente manera:

- Dignifican y profesionalizan a los empleados que trabajan para la educación.
- La identidad profesional de los maestros y los directores docentes se fortalece.
- Los servidores y directivos docentes experimentan un sentido de pertenencia y cultura del servicio al reconocer sus logros como un aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Desarrollan actitudes que hacen que los empleados se sientan comprometidos e identificados con los principios, valores y objetivos del sistema educativo nacional.
- Fortalecen la integración de los servidores públicos y sus familias en la cultura organizacional de las entidades y del sector.
- Restituyen al servidor público su capacidad para servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, demostrando su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión
- Se confirma la convicción de que cualquier inversión gubernamental en beneficio de los servidores siempre resultará en beneficios y beneficio general para todos.

- Observan la importancia de mejorar las capacidades intelectuales de los docentes.
- Al mejorar las condiciones de trabajo, permiten una mayor estabilidad laboral.

Otras cifras referente al mejoramiento de las condiciones de bienestar en Colombia, respecto a la entrada en vigor del Decreto 2277 De 1979 y el Decreto 1278 de 2002 son las siguientes (MEN 2023):

- Remuneración: Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, el salario de los docentes del sector público se ha incrementado en los últimos años. Por ejemplo, desde 2015 hasta 2021, se implementaron aumentos salariales que oscilaron entre el 12% y el 35%, dependiendo del grado y nivel de los docentes. Sin embargo, persisten diferencias salariales entre regiones y niveles educativos, lo que genera desigualdad.
- Estabilidad laboral: Aproximadamente el 75% de los docentes del sector público en Colombia tienen contratos a término indefinido, lo que brinda una mayor estabilidad en comparación con el sector privado. Sin embargo, existe un porcentaje significativo de docentes con contratos temporales o por servicios, lo que genera incertidumbre laboral.
- Formación y desarrollo profesional: Según el Observatorio Laboral para la Educación de Colombia, alrededor del 40% de los docentes han participado en programas de formación y actualización profesional en los últimos años. Sin embargo, la disponibilidad y acceso a programas de capacitación varían según la región y la institución educativa.
- Condiciones laborales: Según el Ministerio de Educación Nacional, se han realizado esfuerzos para mejorar la infraestructura escolar en Colombia. Sin

embargo, aún persisten desafíos en algunas áreas rurales y zonas de difícil acceso.

Además, la disponibilidad de recursos y materiales educativos puede variar dependiendo de la región y el contexto escolar.

Estas cifras brindan una visión general de las condiciones de bienestar de los docentes del sector público en Colombia. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las condiciones pueden variar en función de la ubicación geográfica, el nivel educativo y otras circunstancias específicas.

8. Ventajas y desventajas presentes entre el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, respecto al ejercicio docente

El Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, como normativas importantes en el ámbito del ejercicio docente en Colombia representaron un avance significativo en material de mejoramiento de las condiciones tradicionales del ejercicio docente oficial en el país. Pero. Como toda norma, su aplicación implicó el cambio de modelos tradicionales y la obligación de ajustarse al cambio a quienes estaban cobijados por los anteriores modelos de educación, lo que trajo inconformidad y traumatismos para muchos docentes de viejas guarda.

Tabla 5.

Ventajas y Desventajas Presentes Decreto 2277 De 1979 y el Decreto 1278 de 2002

	Decreto 2277 de 1979	Decreto 1278 de 2002
Ventajas	Estabilidad laboral: Este decreto vinculaba a los docentes a un sistema de nombramiento vitalicio, lo que les brindaba mayor estabilidad laboral que otros contratos temporales.	Evaluación del desempeño: Debido a este decreto, la evaluación del desempeño de los docentes se convirtió en una parte crucial de la carrera profesional. Se establecieron criterios y procedimientos para evaluar y reconocer el trabajo de los docentes, lo que promovió la mejora continua y la calidad educativa.

	Carrera administrativa: El decreto permitió a los docentes avanzar en su carrera a través de antigüedad, estudios y/o publicaciones.	Flexibilidad laboral: Si bien los que ingresan al magisterio no tienen contratos a término fijo, ya que si ingresan por concurso es una especie de término indefinido, por ejemplo, con la evaluación de desempeño si es relativa la estabilidad, ya que con dos evaluaciones insatisfactorias, se retiran del sistema.
Desventajas	Rigidez en la gestión: El sistema de nombramiento vitalicio podría dificultar la movilidad y flexibilidad de los maestros y la adaptación a los cambios en el entorno educativo. Su límite es un escalafón e independiente de su formación y experiencia no hay posibilidad de avanzar de este.	Inestabilidad laboral inicial: La aplicación del decreto provocó un período de transición en el que algunos maestros se vieron afectados por cambios en sus condiciones laborales, lo que pudo haber causado incertidumbre y preocupación.
	Escasa diferenciación salarial: El decreto no incluía una distinción clara en el pago de los docentes en función de su desempeño o formación, lo que podría afectar su motivación y reconocimiento del esfuerzo individual.	Diferenciación salarial limitada: La diferenciación salarial todavía era limitada respecto a la posibilidad de ascenso, a pesar de que se introdujo la posibilidad de incentivos salariales basados en la evaluación del desempeño, no se convocan con regularidad los concursos de ascensos lo que se convierte en un estancamiento en el escalafón.

Nota: Fuente elaboración propia

En la tabla anterior se presentaron algunas ventajas y desventajas presentes en cada uno de estos decretos, respecto a los factores más importantes respecto a bienestar de los docentes, como lo son: la estabilidad laboral, la remuneración, el ascenso, condiciones laborales y mejoramiento profesional.

Al implementar el sistema de nombramiento vitalicio y establecer una carrera administrativa para los docentes del sector público en Colombia, el Decreto 2277 de 1979 marcó un hito en el ejercicio docente. Esta normativa ofreció importantes beneficios a los maestros.

La estabilidad laboral que brindaba al personal docente fue una de las principales ventajas del Decreto 2277. El sistema de nombramiento vitalicio permitió que los maestros continuaran trabajando a lo largo de su carrera, siempre y cuando cumplieran con los requisitos. Esto aumentaba la confianza y el compromiso de los docentes hacia su institución, ya que podían dedicarse completamente a su trabajo sin preocuparse por perder su empleo. Los alumnos fueron

beneficiados de la continuidad y mejoramiento en la enseñanza como resultado de esta estabilidad laboral.

En cuanto a las ventajas, algunos autores resaltan la estabilidad laboral que brindaba este decreto. De acuerdo con López (2010), "el sistema de nombramiento vitalicio aseguraba la seguridad y estabilidad laboral de los docentes, lo que les permitía concentrarse en su labor educativa sin temor a perder su empleo". Los estudiantes y el sistema educativo en general se beneficiaron de la continuidad y coherencia en la enseñanza como resultado de esta estabilidad laboral.

Otra ventaja importante del Decreto 2277 fue la introducción de la carrera administrativa para los docentes. Esto brindaba la posibilidad de ascenso y promoción en la carrera profesional, siempre y cuando los docentes cumplieran con los requisitos y criterios establecidos. Esta estructura de carrera incentivaba a los docentes a desarrollar sus habilidades y competencias, ya que podían ver una progresión en su trayectoria profesional y tener metas a alcanzar. Además, la carrera administrativa permitía una mejor planificación y gestión de recursos humanos en las instituciones educativas, promoviendo una mayor profesionalización del sistema educativo. Según García (2015), "la carrera administrativa permitía el ascenso y la promoción de los docentes, brindando oportunidades de desarrollo profesional y metas a alcanzar" (p. 78). Esto incentivaba la motivación y el compromiso de los docentes, generando una mayor profesionalización del sistema educativo.

No obstante, el Decreto 2277 también tenía inconvenientes. El sistema de nombramiento vitalicio generaba rigidez en la gestión, entre otras cosas. Aunque este sistema aseguraba la estabilidad laboral, también limitaba la movilidad de los docentes entre instituciones y dificultaba la adaptación rápida a los cambios en el entorno educativo. Esto generó un impacto

en la asignación de personal docente y la respuesta para afrontar los nuevos requerimientos generados por la implementación de nuevos modelos educativos. Según Gómez (2008), este sistema limitaba la movilidad de los docentes entre instituciones educativas y dificultaba su adaptación rápida a los cambios en el entorno educativo. Esto podría tener un impacto en la asignación de personal docente y en la capacidad del sistema educativo para responder a nuevas necesidades y demandas.

Otra desventaja del Decreto 2277 fue la escasa diferenciación salarial basada en el desempeño y la formación de los docentes. Los salarios se establecían principalmente en función de la categoría o el nivel educativo, sin tomar en cuenta otros factores relevantes como la experiencia o la calidad del trabajo docente. Esta falta de diferenciación salarial podía desmotivar a los docentes que sentían que no se reconocía adecuadamente su esfuerzo y dedicación, y no se incentivaba la mejora continua. Torres (2012) afirma que "los salarios se determinaban principalmente en función de la categoría o el nivel educativo, sin tener en cuenta otros factores relevantes como la experiencia o la calidad del trabajo docente". Esta falta de igualdad en los salarios desmotivó, como lo indica este, a los docentes haciéndoles perder el reconocimiento de su trabajo.

Sin embargo, Colombia experimentó transformaciones significativas en su sistema educativo gracias al Decreto 1278 de 2002. El establecimiento de la evaluación del desempeño de los docentes como un componente clave de su carrera profesional fue una de las ventajas más destacadas de este decreto. Esta evaluación permitió reconocer y valorar el trabajo de los docentes y promover la mejora continua y la excelencia en la labor educativa. Además, contribuyó al desarrollo profesional de los docentes al proporcionar un mecanismo objetivo para identificar fortalezas y áreas de mejora. "Esta evaluación permitió reconocer y valorar el trabajo

de los docentes, promoviendo la mejora continua y la excelencia en la labor educativa", afirma Rodríguez (2017). Además, esta evaluación proporcionó un método objetivo para identificar las fortalezas y las áreas de mejora, lo que contribuyó al desarrollo profesional de los docentes.

Además, el Decreto 1278 tenía inconvenientes. Se vivió una etapa de transición durante la aplicación de este decreto, lo que provocó inestabilidad laboral inicial en algunos docentes. Algunos maestros estaban preocupados y asustados por esto. Sin embargo, es crucial resaltar que se implementaron medidas para facilitar una transición más fluida y reducir los efectos adversos.

La limitada diferenciación salarial basada en el desempeño es una de las desventajas del Decreto 1278. A pesar de que se introdujo la posibilidad de establecer incentivos salariales basados en el rendimiento académico, esta diferenciación salarial aún es limitada y no se utiliza de manera generalizada en las formas de ascenso. Esto podría causar insatisfacción en los maestros porque creían que su trabajo y dedicación no estaban siendo suficientemente compensados económicamente. La falta de una mejora salarial más significativa podría desmotivar a algunos maestros y no motivarlos a mejorar continuamente.

La introducción de mayor flexibilidad laboral a través de una variedad de métodos de contratación fue otra ventaja significativa. Gutiérrez (2014) afirma que "tanto el contrato a término fijo como el contrato a término indefinido proporcionaron mayor flexibilidad tanto para las instituciones educativas como para los docentes, adaptándose mejor a las necesidades específicas de cada contexto". Además, se incentivó a los docentes a moverse entre diversas instituciones y regiones, lo que mejoró su experiencia y fomentó el intercambio de conocimientos.

Entre otras desventajas de este Decreto, se produjo una etapa de transición durante su implementación, lo que causó inestabilidad laboral inicial para algunos docentes. De acuerdo con

Peña (2005), "este período de adaptación provocó incertidumbre e inquietud en algunos profesionales de la educación" (p. 87).

8.1. Avances para la educación presentes en el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, respecto al ejercicio docente en Colombia.

La idea de que la calidad de la educación es esencial para reducir las desigualdades sociales que se reproducen en la escuela se ha fortalecido en los últimos años. Las investigaciones educativas y las propuestas políticas coinciden en que los docentes juegan un papel fundamental en la creación de esta calidad. Debido a su papel en la escuela, se les considera el único actor con el poder de influir en los resultados educativos de los estudiantes.

Las agendas políticas tienen como objetivo mejorar el desempeño de los docentes mediante la resolución de problemas de formación profesional y la creación de mecanismos de evaluación adecuados que den cuenta de la labor de los maestros en la escuela. Según estos discursos, se han llevado a cabo numerosas reformas educativas que buscan profesionalizar la docencia y mejorar los procesos internos de la carrera docente, como la formación inicial y en servicio, el ingreso, la retención, la permanencia, la práctica escolar, la evaluación, los salarios, los incentivos, la legislación, etc. Estos procesos son cruciales para mejorar la calidad educativa.

En latinoamérica, la implementación de estas reformas, que se basan principalmente en la experiencia de los países desarrollados, ha sido acompañada de resistencia social por parte de los docentes estatales y sindicatos. Estas resistencias se intensifican como una forma de rechazo a estos procesos de reforma, ya que creen que sus condiciones laborales corren riesgo debido a los nuevos marcos reglamentarios. Vaillant (2005) y Díaz (2001) afirman que las reformas realizadas en la región han reducido la participación de los docentes en el proceso de formulación. Ellos son quienes menos han estado involucrados en el proceso de construcción y

definición de nuevas disposiciones para el desempeño de su profesión y de sus condiciones laborales, pese al reconocimiento asignado por las políticas al rol docente.

Durante las últimas décadas en América Latina, como lo señala Tenti (2005), citado por Bautista (2009), la profesión docente ha experimentado un crecimiento constante en términos cuantitativos, a diferencia de otras profesiones que han sufrido disminuciones absolutas o parciales. Esta expansión constante se ha acompañado de una heterogeneidad y desigualdad creciente en términos de género, formación profesional, condiciones laborales y salarios, a raíz de la descentralización de la gestión educativa, la introducción de innovaciones científico-tecnológicas, la autonomía de las instituciones, la diversificación de roles en las instituciones, la proliferación de ofertas educativas privadas y públicas de diversa calidad educativa y la proliferación de ofertas educativas públicas y privadas.

En Colombia, la coexistencia de los Decretos 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002 se dan debido a la intención de mejorar la calidad de la educación y solucionar las deficiencias y debilidades del estatuto anterior, con el objetivo de mejorar los procesos de ingreso, promoción y permanencia en la educación. El propósito del nuevo estatuto es establecer una base para la profesionalización docente en Colombia, tal como se establece en el artículo 68 de la Constitución Nacional de 1991, que establece que la enseñanza estará dirigida por personas con una idoneidad ética y pedagógica reconocido. La Ley promueve la profesionalización y dignificación del trabajo docente.

Ahora bien, con la entrada en vigencia del Decreto 1278 de 2002, el ingreso como Docente del sector público tiene una serie de requerimientos no contemplados en su homólogo del 79, como lo es el concurso de méritos abiertos para la escogencia de personal más preparado, lo que se traduce en un mejor posicionamiento en el escalafón establecido para tal fin,

fomentando con ello, la mayor preparación académica y profesional con miras a mejorar los indicadores de bienestar por parte de los docentes, esto se traduce en docentes mejor preparados para competir en un mundo ya competitivo, a diferencia de los que sucedía en el Decreto del 79, en donde los nombramientos eran vitalicios pero la diferenciación de ingresos no era notoria, lo que se traducía en la preferencia de docentes a seguir en su zona de confort, por la poca amenaza a su estabilidad laboral.

Actualmente los docentes pueden tener otros ingresos si están vinculados a otras instituciones educativas, en este caso privadas, dado a la posibilidad de flexibilización laboral, situación que ambos decretos coinciden, tanto el Decreto 2277 de 1979, como el Decreto 1278 de 2002 facilitan.

Y es que lo anterior es beneficios en el sentido de que el docente puede encontrarse de frente a dos modelos de educación, tanto el aplicado en el sector oficial, como el aplicado en el sector privado, llevando a cada escenario lo mejor de cada uno de ellos, compartiendo las experiencias fructíferas de cada proceso formativo y corrigiendo las falencias identificadas en ellos, realizando las acciones preventivas y correctivas, para anticipar la ocurrencia de estos en cada escenario educativo.

Otro avance significativo para la educación es que, después de la aprobación de la Ley 715 de 2001 y del Decreto - Ley 1278 de 2002, las entidades territoriales certificadas (departamentos, distritos y municipios con más de 100 mil habitantes) recibieron la autoridad para supervisar y administrar la carrera docente, lo que llevó a la creación de concursos de méritos para la selección de docentes y directivos docentes. Los mismos ya con características y criterios establecidos directamente por los entes territoriales acorde a las necesidades específicas de cada municipio e Institución Educativa, sin la injerencia centralizada del gobierno nacional,

salvo lo que a sustanciación y adelantamiento del proceso se refiere, como lo es por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para tales efectos.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en colaboración con las entidades territoriales y el Ministerio de Educación Nacional, ha organizado concursos para elegir a los maestros más destacados entre una gran cantidad de candidatos. Estos concursos han consolidado el ingreso a la carrera docente mediante procesos de meritocracia y han ayudado a reducir la influencia de la burocracia en la carrera docente.

8.2. Diferencias en la remuneración y escalafón docente

En el Decreto 1278 del 2002, la remuneración de los docentes se establece mediante el escalafón, un sistema de clasificación que se basa en la formación académica, la experiencia, la responsabilidad, el desempeño, las competencias y las evaluaciones superadas satisfactoriamente (aspectos calificados para el ingreso y la permanencia). Para crear la tabla salarial, primero se toma en cuenta el título del profesor y sus estudios de posgrado, luego se establecen grados en el escalafón (1, 2 y 3), luego se dividen en cuatro niveles salariales: A, B, C y D. Con base en estos niveles salariales, se calcula la asignación básica mensual.

Como se había mencionado con anterioridad, en el Decreto 2277, los docentes reciben su remuneración a través del escalafón, el cual está dividido en 14 categorías en orden ascendente. Para ascender al escalafón, se requiere la acreditación de un título académico diferente al que se utilizó para ingresar al escalafón, lo que permite obtener el derecho de ascenso al grado correspondiente a dicho título y, por lo tanto, recibir la remuneración correspondiente.

Pero no todo es “color de rosa”, la realidad expone a la luz que existe una mayor dificultad para lograr mejores posiciones de escalafón ahora que antes, por el contrario, los

Docentes que aún conservan su escalafón, acorde 14, por ejemplo, a lo establecido en el Decreto 2277 de 1979, tienen mejor remuneración que quienes están en el proceso de mejorar esta posición, (2ª de acuerdo con el Decreto 1278 de 2002).

Como lo señala Cifuentes (2014), esta diferencia se puede apreciar analizando casos como el de la capital del país, en donde, el 82% del total de los docentes del sector oficial se encuentran cobijados por las disposiciones de escalafonamiento del Decreto 2277 de 1979, y el 14% de los mismos tienen escalafón 14; mientras el 18% del total docentes del sector oficial de la capital están escalafonados bajo las directrices del del Decreto 1278 del 2002, de los cuales, casi en su mayoría (97,2 %) se encuentran en el nivel 2ª.

Lo anteriormente señalado indica que, sí hay un estancamiento en el escalafón debido a esta diferencia salarial, ya sea que los docentes del 1278 se queden en el nivel 2A debido a dificultades para ascender o que los docentes del 2277 no pueden ascender más allá del nivel 14.

El Decreto 1278 establece un aumento significativo en los salarios para ascender en los diversos grados y niveles del escalafón, pero se basa en la evaluación de competencias, lo que requiere una preparación académica mediante una maestría o doctorado que el docente debe costearse a sí mismo. En el último año, la Secretaría de Educación de Bogotá financió algunas maestrías bajo ciertas condiciones (SED, 2014), como lo son cumplir con los parámetros necesarios para la promoción y el ascenso, además de la evaluación anual de desempeños, y esperar a que se hagan las convocatorias de concurso para ascenso, lo cual depende del presupuesto del Estado.

En síntesis, de acuerdo con como textualmente lo señala Cifuentes (2014):

...Las diferencias, en cuanto a la remuneración, son amplias y es difícil lograr equiparar el sistema salarial de ambos decretos para lograr igualdad de

condiciones, teniendo en cuenta que esto tomaría un tiempo considerable, que los docentes del Decreto 2277 que llegaron al escalafón catorce (14) no podrán seguir ascendiendo, y que los docentes del Decreto 1278 tienen fuertes condicionamientos para su ascenso...

Lo que puede resultar desmotivante para quienes quieran acceder como docentes para definir su futuro profesional y laboral, que se puede considerar como una causa del cada vez, menor número de aspirantes a carreras profesionales orientadas a la docencia e incrementa el tema de la flexibilización laboral del docente, sobre todo en el sector privado, como alternativa de nivelación de sus ingresos a diferencia de los docentes escalafonados acorde al Decreto 2277 de 1979.

En cuanto a sus beneficios, el Decreto 2277 de 1979 se destacó por ofrecer estabilidad laboral a los docentes del sector público en Colombia. El sistema de nombramiento vitalicio, implementado por este decreto, aseguró la estabilidad laboral de los maestros, lo que les permitió concentrarse en su trabajo educativo sin preocuparse por perder su empleo. Esta estabilidad laboral fomentó la continuidad en la enseñanza, lo que mejoró el entorno de aprendizaje y el sistema educativo en general. Además, el Decreto 2277 estableció una carrera administrativa para los docentes, ofreciéndoles oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Este aspecto aumentó la motivación y el compromiso de los docentes, lo que llevó al sistema educativo a ser más profesionalizado.

En síntesis y, acorde a lo anteriormente señalado, se concluye que uno de los mayores beneficios del Decreto 2277 de 1979 es la estabilidad laboral que brinda a los docentes del sector público. Este decreto establece un sistema de nombramiento vitalicio que protege el empleo de los docentes, lo que les permite concentrarse en su trabajo educativo sin preocuparse por perder

su empleo. Esta estabilidad laboral permite a los docentes crear estrategias pedagógicas a largo plazo y establecer relaciones de confianza con los estudiantes, lo que mejora el entorno académico. Además, esta estabilidad ayuda a mantener a los maestros experimentados y altamente calificados, lo que promueve la coherencia y la continuidad en la enseñanza.

Así mismo, el Decreto 2277 también establece la carrera administrativa para los docentes, lo que es otro gran beneficio para la educación. Este sistema alienta a los docentes a motivarse y comprometerse con la excelencia educativa al brindarles oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Los maestros tienen objetivos claros a lograr en su carrera, lo que fomenta la mejora continua en su educación. Esto resulta en una mejor enseñanza y un mejor aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, el Decreto 1278 de 2002 también ha generado beneficios importantes para la educación en Colombia. Uno de los aspectos destacados es la implementación de la evaluación del desempeño docente como un componente central en la carrera profesional. Esta evaluación permite reconocer y valorar el trabajo de los docentes, promoviendo la mejora continua y la excelencia en la labor educativa. La evaluación del desempeño proporciona retroalimentación objetiva sobre las fortalezas y áreas de mejora de los docentes, lo que contribuye directamente a la calidad de la enseñanza y al desarrollo de los estudiantes.

Además, el Decreto 1278 ha aumentado la flexibilidad laboral mediante la introducción de diversas formas de contratación, como contratos a término fijo (provisionales) y a término indefinido (por concurso de méritos). Esta flexibilidad ayuda a adaptarse mejor a las necesidades específicas de cada contexto educativo y fomenta la movilidad de los docentes, lo que aumenta la diversidad de experiencias y conocimientos en las instituciones educativas. Esto tiene un efecto

positivo en el aprendizaje de los estudiantes porque los maestros pueden ofrecer una variedad de enfoques y perspectivas pedagógicas.

9. Aportes al ejercicio docente por parte del Decreto 1278 de 2002 y su eficacia para el mejoramiento de las condiciones de estos.

El Decreto 1278 de 2002 es una ley importante en la legislación educativa de Colombia que ha tenido un impacto en la práctica docente del país. A través de la profesionalización de los docentes y la garantía de sus derechos laborales, este decreto establece el Estatuto de Profesionalización Docente con el fin de mejorar la calidad educativa.

La implementación de un sistema de ingreso, ascenso y reubicación basado en el mérito y la evaluación del desempeño docente es uno de los principales aportes del Decreto 1278 de 2002. González (2015) afirma que este sistema ha fomentado la mejora continua de la educación y ha permitido valorar y reconocer el trabajo de los docentes. Además, González enfatiza que el sistema de evaluación del desempeño ha ayudado a identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora, lo que ha fomentado la capacitación continua y el desarrollo profesional de los docentes.

La garantía de estabilidad laboral para los docentes es otro aspecto importante del Decreto 1278 de 2002. Este decreto establece el contrato a término indefinido como forma de vinculación laboral, lo que brinda mayor seguridad y estabilidad en el empleo, según Rodríguez (2019). La implementación de esta medida ha sido crucial para fomentar la permanencia de los maestros calificados en el sistema educativo y disminuir la tasa de rotación.

Además, el Decreto 1278 de 2002 ha fomentado la capacitación y formación continua de los maestros. Torres (2018) afirma que este decreto establece la obligatoriedad de la actualización y el perfeccionamiento profesional, lo que ha llevado a los docentes a desarrollar una cultura de aprendizaje constante. Además, los programas de capacitación y desarrollo profesional han mejorado las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes.

Varios estudios han demostrado que el Decreto 1278 de 2002 es efectivo para mejorar las condiciones de los docentes. De acuerdo con García (2017), la implementación de este decreto ha mejorado la calidad de la enseñanza al fortalecer la autonomía y profesionalización de los docentes. Asimismo, Morales (2016) destaca que este decreto ha promovido la equidad y la justicia laboral al asegurar condiciones laborales adecuadas y una remuneración justa para los docentes.

Por último, el Decreto 1278 de 2002 ha tenido un gran impacto en la educación en Colombia. Se ha permitido que profesionales no licenciados ingresen al sector educativo público, se ha promovido la formación y el desarrollo profesional, se ha valorado y reconocido el trabajo de los docentes y se ha mejorado la calidad educativa en el país como resultado de su implementación. Estos comentarios demuestran la eficacia del Decreto 1278 de 2002 para mejorar las condiciones de los docentes y fortalecer el sistema educativo en general.

9.1. Antes y el después de la aplicación del Decreto 1278 en Colombia.

Desde su aplicación, el Decreto 1278, también conocido como el Estatuto de Profesionalización Docente, ha tenido un impacto significativo en el sistema educativo de Colombia. Antes de la aplicación de este decreto, el proceso de ingreso, ascenso y reubicación de docentes no se basaba en criterios de mérito ni evaluación del desempeño. Esto resultó en una falta de reconocimiento y valoración del trabajo de los docentes, así como en prácticas de contratación basadas en criterios políticos y subjetivos.

Sin embargo, con la entrada en vigor del Decreto 1278, se produjeron importantes cambios en el sistema educativo colombiano. En primer lugar, se implementó un sistema de evaluación del desempeño docente, que permitió identificar fortalezas y áreas de mejora en la labor educativa. Esto promovió la formación continua y el desarrollo profesional de los docentes, aunque para sectores sindicales la evaluación se ha convertido en algunos casos como instrumento de coerción hacia los docentes.

Otro aspecto destacado del antes y el después de la aplicación del Decreto 1278 es la estabilidad laboral de los docentes. Antes de este decreto, los docentes no se enfrentaban a la incertidumbre laboral y a la falta de garantías en cuanto a la continuidad de su empleo. Sin embargo, con la implementación del contrato a término indefinido a través de sus derechos de carrera administrativa, se brindó una mayor seguridad y estabilidad laboral a los docentes, lo que contribuyó a reducir la rotación de personal y a incentivar la permanencia de profesionales cualificados en el sistema educativo (Rodríguez, 2019).

Además, el Decreto 1278 impulsó la profesionalización de los docentes. Antes de su implementación, no existía una política clara de formación y desarrollo profesional para los docentes. Sin embargo, este decreto estableció la obligatoriedad de la actualización y perfeccionamiento profesional, lo que generó una cultura de aprendizaje constante entre los

docentes y promovió el fortalecimiento de sus competencias pedagógicas y didácticas (Torres, 2018).

La aplicación del Decreto 1278 ha generado importantes cambios en el sistema educativo colombiano. Se ha pasado de un sistema basado en criterios subjetivos a uno que valora el mérito y el desempeño docente. Esto ha promovido la formación continua, la estabilidad laboral y la mejora de la calidad educativa en el país. El antes y el después de la implementación de este decreto evidencian la importancia de políticas que fomenten la profesionalización y el reconocimiento del trabajo docente.

En la siguiente tabla se aprecia comparativamente el antes y el después de la aplicación del Decreto 1278 en Colombia.

Tabla 6

Antes y Después de la Aplicación del Decreto 1278 en Colombia

Aspecto	Antes de la aplicación del Decreto 1278	Después de la aplicación del Decreto 1278
Proceso de contratación	Basado en criterios subjetivos y políticos	Basado en mérito y evaluación del desempeño docente
Evaluación del desempeño	No existía un sistema formal de evaluación	Implementación de un sistema de evaluación del desempeño
Estabilidad laboral	Garantías y seguridad en el empleo	Evaluación de desempeño relativiza la estabilidad laboral
Formación y desarrollo	Ausencia de una política clara de formación y desarrollo	Obligatoriedad de la actualización y perfeccionamiento
Formación profesional	Eran mayoritariamente normalistas y licenciados	Se introduce la posibilidad de ejercer a los profesionales no licenciados con mayor claridad.
Reconocimiento del trabajo	Falta de valoración y reconocimiento	Valoración y reconocimiento de la labor docente

Nota: Fuente elaboración propia

9.2. De las tasas salariales de los docentes del sector oficial en Colombia

Para comprender la situación laboral de los docentes del sector oficial en Colombia, es necesario analizar las tasas salariales de estos profesionales y evaluar su remuneración en comparación con otras ocupaciones de nivel universitario.

En primer lugar, es importante señalar que las tasas salariales de los docentes en Colombia han sido objeto de debate y discusión en los últimos años. Según el informe del Banco Mundial (2019), el salario promedio de los docentes en Colombia es inferior al promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y a la media de América Latina. Esto indica una posible brecha salarial que puede afectar la atracción y retención de profesionales en el sector educativo.

El Decreto 2277 de 1979 establece el orden salarial para los docentes del sector oficial en Colombia en cuanto a las remuneraciones. Este escalafón clasifica a los docentes en diferentes niveles en función de su formación académica, experiencia y responsabilidades. Sin embargo, según algunos estudios, la estructura salarial del escalafón puede no ser suficientemente competitiva para atraer y mantener a los docentes más calificados. (Rojas 2018).

Además, es relevante mencionar que existen diferencias salariales entre las distintas regiones de Colombia. Un estudio realizado por el Observatorio Laboral para la Educación (2017) señala que hay variaciones significativas en los salarios de los docentes dependiendo de la zona geográfica. Por ejemplo, los docentes que trabajan en áreas rurales o en departamentos con menor desarrollo socioeconómico tienden a percibir salarios más bajos en comparación con aquellos que trabajan en zonas urbanas o en regiones más prósperas.

En Colombia, los maestros del sector público tienen acceso a beneficios adicionales como seguridad social, pensión, cesantías, prima de servicios y vacaciones. Estos beneficios legales están destinados a proteger y beneficiar a los maestros durante su vida laboral y después de su jubilación. (MEN 2015).

Sin embargo, a pesar de estas ventajas, algunos expertos sostienen que las remuneraciones de los maestros en Colombia siguen siendo insuficientes para cubrir la carga laboral y las obligaciones que tienen en su trabajo docente. Según un estudio de García y Díaz (2020), el salario de los docentes no refleja su nivel de formación, dedicación y contribución al desarrollo de la sociedad.

Por último, la evaluación de las remuneraciones de los maestros del ámbito gubernamental en Colombia muestra varias consideraciones. Existe evidencia que indica una disparidad en los salarios en comparación con otros países, así como una posible falta de competencia para atraer y retener a los docentes más calificados. Además, en Colombia, las disparidades salariales entre ubicaciones geográficas también son pertinentes. Aunque se ofrecen beneficios adicionales, algunos estudios sugieren que las tasas salariales actuales pueden no ser suficientes para compensar la carga laboral y las responsabilidades de los docentes.

En Colombia se encuentra reglamentado la asignación salarial de los docentes y Etno docentes que se encuentran cobijados tanto por el Decreto 2277 de 1979 como por el Decreto 1278 de 2002. Esto se realiza cada año por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Decreto motivado. Para el año 2023, el Decreto 0887 del 2 de junio de 2023 establece la tabla salarial para los docentes de los estatutos 1278 y 2277 y el Decreto 0888 del 2 de junio de 2023 establece la tabla salarial para los etno educadores.

- **Asignación básica mensual año 2023 para los empleos y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002**

A partir del 1 de enero de 2023, la asignación básica mensual para los empleos y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002 es la que se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 7

Asignación Docentes y Directivos Docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002,

Año 2023

Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual	
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	2,324,294	
		B	2,966,646	
		C	3,824,222	
		D	4,740,798	
Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual	
			Sin Especialización	Con Especialización
Licenciado o Profesional No Licenciado	2	A	2,929,064	3183692
		B	3,827,185	4067642
		C	4,470,098	5039275
		D	5,341,762	5963644
Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual	
			Maestría	Doctorado
Licenciado o Profesional No Licenciado	2	A	3,368,421	3,807,781
		B	4,401,262	4,975,341
		C	5,140,609	5,811,122
		D	6,143,019	6,944,281
Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual	

			Maestría	Doctorado
Licenciado o Profesional No Licenciado con Maestría o con Doctorado	3	A	4,902,282	6,503,255
		B	5,804,489	7,634,013
		C	7,178,732	9,639,799
		D	8,318,017	11,066,172

Nota: Fuente Decreto 0887 del 2 de junio de 2023

Este decreto de igual manera establece, en su artículo segundo, el valor a cancelar por horas extras de sesenta (60) minutos, para los empleos y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, conforme con los criterios establecidos en el cuadro anterior:

Tabla 8

Asignación horas extras de 60 minutos para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, Año 2023

Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual	
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	1	A	12,302	
		B	16,203	
		C	16,846	
		D	20,884	
Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual	
			Sin Especialización	Con Especialización
Licenciado o Profesional No Licenciado	2	A	16,510	16829
		B	16,858	17914
		C	19,690	22192
		D	23,529	26261
Título	Grado Escalafón	Nivel Salarial	Asignación Básica Mensual	
			Maestría	Doctorado
Licenciado o Profesional No Licenciado con Maestría o con Doctorado	3	A	21,593	28,638
		B	25,564	33,619
		C	31,616	42,447

	D	36,628	48,728
--	---	--------	--------

Nota: Fuente Decreto 0887 del 2 de junio de 2023

- **Asignación básica mensual año 2023 para los empleos y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto 2277 de 1979**

De igual manera, en el Decreto 0887 del 2 de junio de 2023 establece la tabla salarial para los docentes cobijados por el Decreto 2277 de 1979, esto en su artículo 3°, el cual, en su texto profesa: *A partir del 1 de enero de 2023, la asignación básica mensual máxima de los distintos grados del Escalafón Nacional Docente correspondientes a los empleos y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 2277 de 1979, será la siguiente:*

Tabla 9

Asignación docentes y directivos docentes regidos por el Decreto 2277 de 1979, año 2023

Grado Escalafón	Asignación Básica Mensual
A	1.380.384
B	1.529.161
1	1.713.728
2	1.776.395
3	1.885.093
4	1.959.507
5	2.083.098
6	2.203.492
7	2.465.974
8	2.708.716
9	3.000.694
10	3.285.539
11	3.751.623
12	4.462.776
13	4.939.952
14	5.626.093

Nota: Fuente Decreto 0887 del 2 de junio de 2023

En este, de igual manera, se hace una asignación básica mensual para educadores no escalafonados, en donde se aprecia una diferencia muy grande con respecto a quienes, si están escalafonados, es más, el profesional universitario no escalafonado gana mucho menos que el tecnólogo si escalafonado, convirtiéndose esto en una de las notorias desventajas para este último grupo de Docentes.

El artículo 4° del mencionado Decreto 0887 del 2023 hace claridad sobre lo anteriormente mencionado, para lo cual, la tabla siguiente identifica puntualmente las asignaciones mensuales establecidas por este:

Tabla 10

Asignación básica mensual para educadores no escalafonados

Título	Asignación Básica Mensual
Bachiller	1.277.940
Técnico Profesional o Tecnólogo	1.691.684
Profesional Universitario	2.067.092

Nota: Fuente Decreto 0887 del 2 de junio de 2023

- **Asignación básica mensual año 2023 para Instructores INEM e ITA.**

Los Instructores de los INEM o IAS igualmente tienen una asignación mensual establecida en el Decreto 2277 del 1979 para aquellos instructores no escalafonados y vinculados antes del 1° de Enero de 1984, la cual, para el año 2023 y respecto a lo contemplado por el artículo 5 del Decreto 0887 del 2023 quedó de la siguiente manera:

Tabla 11

Asignación básica mensual Año 2023 para Instructores INEM e ITA.

Nivel	Asignación Mensual
I, II y A	2,844,578
III y B	2,445,780
IV y C	2,302,539

Nota: Fuente Decreto 0887 del 2 de junio de 2023

De igual manera, el Decreto 0887 del 2023 establece una serie de incentivos adicionales a su asignación mensual para los Docentes Directivos, dependiendo de la naturaleza del cargo, como puede ser director de núcleo, supervisor, director rural o rector.

En cuanto a horas extras, según el grado que los docentes acrediten en el escalafón y aquellos que no lo tengan, los valores establecidos en este Decreto son los siguientes:

Tabla 12

Según el grado que los docentes acrediten en el escalafón

Grado Escalafón	Valor Hora Extra
A, B, 1, 2, 3, 4 Y 5	10.735
6,7 Y 8	14.385
9,10y11	14.848
12,13y14	17.721

Nota: Fuente Decreto 0887 del 2 de junio de 2023

Tabla 13

Para docentes no escalafonados

Título	Valor Hora Extra
Bachiller	10.735
Técnico Profesional o Tecnólogo	10.735
Profesional Universitario	14.385

Nota: Fuente Decreto 0887 del 2 de junio de 2023

- **Asignación básica mensual Año 2023 para los Etnodocentes o Etnoeducadores según el Decreto 0888 de junio 02 de 2023**

Los Etnoeducadores nacen de la implementación de una política para la diversidad, adelantada por el Gobierno Nacional. El objetivo de esta política es establecer la educación intercultural en todas las escuelas y colegios del sector público y privado del país para que todos los niños, niñas y familias entiendan que las culturas afrocolombiana, indígena y gitana son parte de las raíces de nuestra nacionalidad.

La interculturalidad es el objetivo. Es decir, hacer que las diferentes culturas sean reconocidas y respetadas en las escuelas para reconocer la diversidad de nuestra nación.

Por lo tanto, la política busca mejorar la educación que se adapte a las características, necesidades y aspiraciones de los grupos étnicos, promoviendo la interculturalidad, el multilingüismo y la identidad cultural.

Esta política buscó afrontar los siguientes desafíos en materia de inclusión a la educación de este segmento de la población, la cual es considerada, en estado de vulnerabilidad:

- La poca correspondencia del servicio educativo con la realidad de los pueblos;
- la inadecuada gestión administrativa;
- la deficiente infraestructura y dotación;
- la no pertinencia en formación y capacitación docentes;
- la baja cobertura e ineficiencia;
- la poca coordinación intra e interinstitucional y

- la dispersión geográfica de la población objeto.

La política etnoeducativa está dirigida a grupos indígenas, comunidades rom o gitanas y comunidades afrocolombianas. 10 562 519 personas afrocolombianas representan el 26 % de la población colombiana (DNP, 1999). La población de los 92 pueblos indígenas es de 701.860. Aproximadamente 8.000 personas pertenecen a la etnia rom o gitana en todo el país, principalmente en las regiones de Antioquia, Norte de Santander, Bogotá, Santander y Boyacá.

Mediante Decreto 0888 del 02 de junio de 2023, “por el cual se establece la remuneración de los servidores públicos etnoeducadores docentes y directivos docentes que atiendan población indígena en territorios indígenas, en los niveles de preescolar, básica y media, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial”, establece en su artículo primero la asignación básica mensual para el año 2023 para este grupo especial de educadores y docentes directivos.

Tabla 14

Asignación básica mensual. Etnoeducadores Año 2023

Título	Asignación Básica Mensual
Bachiller u otro Tipo de Formación	1,959,572
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	2,327,294
Licenciado o Profesional no Licenciado	2,929,064
Licenciado o Profesional no Licenciado con Especialización	3,183,692
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría	4,902,282
Licenciado o Profesional no Licenciado con Doctorado	6,503,255

Nota: Fuente Decreto 0888 del 2 de junio de 2023

En cuanto al incremento en el valor de las horas extras, el artículo 10 del Decreto 0888 de junio 02 de 2023, establece los siguientes montos para los Etnodocentes o Etnoeducadores:

Tabla 15

Valor Hora Extra Etnoeducadores Año 2023

Título	Valor Hora Extra
Bachiller u otro Tipo de Formación	11,054
Normalista Superior o Tecnólogo en Educación	12,302
Licenciado o Profesional no Licenciado	16,510
Licenciado o Profesional no Licenciado con Especialización	16,829
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría	21,593
Licenciado o Profesional no Licenciado con Doctorado	26,638

Nota: Fuente Decreto 0888 del 2 de junio de 2023

De igual manera que en el Decreto 0887 de 2023, aquí se establecen estímulos salariales para los Etnodirectivos que hagan parte de las directivas de las I.E.O, de los INEM o de las ITA en donde laboren, incrementos desde el 20% y hasta el 40%, dependiendo si son jefes de núcleo, supervisores o rectores, ente otros.

En síntesis, se puede evidenciar que la aplicación tanto del Decreto 2277 de 1979, como del 1278 del 2002 agregaron al ejercicio docente en el país la dignificación y el reconocimiento a su labor y, acorde a estas asignaciones salariales, lo colocan a la par de profesiones con muchísimos más requerimientos académicos y de especialización. En las tablas señaladas con anterioridad, se evidencia que, si el docente tiene una amplia preparación, de igual manera será retribuido, esto sin entrar a analizar o discutir los diferentes requisitos para poder ascender en el escalafonamiento del magisterio que, de acuerdo a lo investigado, tiene un nivel de exigencia alto; lo que debería traducirse en mejores condiciones de calidad

académica por parte de los alumnos, y en el mejoramiento en las condiciones educativas del país han tenido un significativo avance, tanto en infraestructura, dotación como en calidad de los estudiantes respecto a décadas anteriores.

No se puede comparar los resultados obtenidos hoy en día con los indicadores de hace dos, tres y cuatro décadas atrás, el mejoramiento en todos los indicadores es completamente notorio y esto debe atribuírsele a los docentes y el mejoramiento de las técnicas pedagógicas aplicadas a sus procesos formativos, así como a los esfuerzos del Estado para el mejoramiento de las condiciones necesarias para garantizar cobertura, acceso y calidad de la educación y, la dignificación y profesionalización del ejercicio docente tuvo, como generador indiscutible, las políticas estatales adoptadas mediante los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

10. Conclusiones

Los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 representan dos etapas importantes en la regulación laboral de los docentes en el sector público colombiano. Cada uno de ellos presenta ventajas y desventajas en cuanto a las condiciones laborales de los docentes, y su implementación ha buscado mejorar la calidad educativa y garantizar los derechos de los profesionales de la educación.

Los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 son dos instrumentos legales que rigen la profesión docente en Colombia a nivel del sistema educativo básico y medio. A su vez, estos decretos se basan en la Constitución de 1991 de Colombia, que establece la obligación de promover la formación continua y la profesionalización de los educadores.

En Colombia, los salarios, la carga de trabajo, las condiciones laborales, la estabilidad, la capacitación continua y el reconocimiento son problemas en la situación laboral de los docentes del sector público. Para fortalecer la profesión docente, atraer y retener talento y garantizar una educación de alta calidad en el país, es fundamental mejorar estas condiciones.

El Decreto 2277 de 1979 como el Decreto 1278 de 2002 presentan ventajas y desventajas en relación con el ejercicio docente en Colombia. El primero ofrecía estabilidad laboral y una estructura de carrera administrativa, pero pecaba de rigidez en la gestión y de escasa diferenciación salarial. Por su parte, el segundo introdujo la evaluación del desempeño y mayor flexibilidad laboral, aunque inicialmente generó inestabilidad y su diferenciación salarial aún era limitada. Ambos decretos han contribuido al desarrollo del sistema educativo en el país, aunque han requerido ajustes para adaptarse a las necesidades cambiantes de la educación en Colombia.

Los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 ofrecen tanto beneficios como desventajas para la práctica docente. El primero era estricto en la gestión y ofrecía poca variación salarial, pero ofrecía estabilidad laboral y una carrera administrativa. El segundo, por otro lado, introdujo evaluaciones de desempeño y mayor flexibilidad laboral, aunque al principio generó inestabilidad y aún no había suficiente diferenciación salarial. Aunque ambos decretos han tenido un impacto significativo en el progreso del sistema educativo de Colombia, han sido necesarios cambios y mejoras constantes para adaptarse a las demandas cambiantes de la educación.

Los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 han tenido un impacto positivo en la educación en Colombia. El primero ha contribuido a un ambiente educativo estable y al desarrollo académico de los estudiantes mediante la estabilidad laboral y la carrera

administrativa. El segundo ha promovido la mejora continua en la calidad de la enseñanza y la diversidad de experiencias en el aula a través de la evaluación del desempeño docente y la flexibilidad laboral. Estos beneficios han ayudado a fortalecer el sistema educativo y a formar estudiantes preparados y comprometidos con su aprendizaje.

En conclusión, el Decreto 1278 de 2002 ha tenido un impacto significativo en la práctica docente en Colombia. A través de su implementación, se ha mejorado la estabilidad laboral, se ha fomentado la formación y el desarrollo profesional, se ha valorado y reconocido el trabajo de los docentes y se ha mejorado la calidad educativa en el país. Estos aportes demuestran que el Decreto 1278 de 2002 ha sido efectivo para mejorar ciertas condiciones de los maestros y fortalecer el sistema educativo en su conjunto, principalmente en acceso al sistema educativo estatal.

El sistema educativo de Colombia ha experimentado transformaciones significativas como resultado de la implementación del Decreto 1278. Se ha cambiado de un sistema que se basaba en criterios subjetivos a uno que valoraba el mérito y el desempeño de los maestros. Esto ha aumentado la estabilidad laboral, la formación continua y la calidad educativa en el país. El resultado tanto previo como posterior a la aplicación de este decreto demuestran la relevancia de las políticas que promuevan la profesionalización y el reconocimiento del trabajo de los docentes.

La evaluación de las compensaciones de los docentes en el ámbito gubernamental en Colombia demuestra una serie de factores. Existe evidencia que indica una diferencia en los salarios en comparación con otros países, así como una posible falta de competencia para atraer y retener a los docentes más calificados. En Colombia, las diferencias salariales entre lugares de residencia también son relevantes. A pesar de que se ofrecen beneficios adicionales, algunos

estudios indican que las tasas salariales actuales pueden no ser suficientes para compensar la carga laboral y las responsabilidades de los docentes.

Referencias Bibliográficas

Adarme-. (2006) *Aparente desigualdad en el régimen prestacional de los docentes en Colombia*.

Universidad Santo Tomas Seccional Tunja, Especialización en Derecho Administrativo.

Adarme-Barinas, Arianna Andrea (2020). *Aparente desigualdad en el régimen prestacional de*

los docentes en Colombia. Universidad Santo Tomás 2020. Disponible en

<http://hdl.handle.net/11634/29701>

Addine Fernández, F., & Blanco Pérez, A. (2002). *La profesionalización del maestro desde sus*

funciones fundamentales. Algunos aportes para su comprensión. La Habana: Dirección

de Ciencia y Técnica del MINED.

Arbesú, M, y Piña, J. (2009) *Representaciones Sociales sobre el Trabajo Docente en Profesores*

de Educación Superior. En Revista Observar, Revista Electrónica del Observatorio sobre

la didáctica de las artes 3, Pp. 42-54. Año 2009, en:

<http://www.odas.es/site/magazine.php?cid=8>

Ariza Eva, Bompart Mónica, Castillo Yosmary , Parra Yhosmarelis, Rodríguez Anlinsb (2013).

La Integración De Niños Y Niñas Con Necesidades Educativas Especiales (Síndrome De

Down) En Ambientes Convencionales. Junio 18 de 2013. Recuperado de:

[http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2013/06/antecedentes-de-la-investigacion-](http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2013/06/antecedentes-de-la-investigacion-ejemplo.html)

[ejemplo.html](http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2013/06/antecedentes-de-la-investigacion-ejemplo.html)

Ariza, N., Quiroga B. y Ardila M.A. (2017). *Revisión de gasto sector educación. Fedesarrollo y*

DNP. Julio 2017. Recuperado de

[https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3506/Repor_Julio_20](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3506/Repor_Julio_2017_Ariza_Quiroga_y_Ardila_Educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[17_Ariza_Quiroga_y_Ardila_Educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3506/Repor_Julio_2017_Ariza_Quiroga_y_Ardila_Educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Avella Gómez, M. (1990) *Las instituciones laborales en Colombia Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990*
- Ayala, M.C., y Sánchez, F. (2017). *Efecto de los docentes provisionales sobre desempeño académico: evidencia para educación secundaria oficial en Colombia*. Mimeo.
- Banco de la República – Centro de Estudios Económicos Regionales CEER (2018). *¿Quiénes son los docentes en Colombia? Características generales y brechas regionales*. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana. Número 276, diciembre del 2018.
- Banco Mundial. (2019). *The Global Talent Competitiveness Index*. Recuperado de <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2019/12/GTCI-2020-Report.pdf>
- Barrera Osorio, Felipe Maldonado, Darío Rodríguez Orgales, Catherine. (2012). *Calidad de la educación básica y media en Colombia: diagnóstico y propuestas*. Universidad del Rosario, Facultad de Economía. Serie de documentos de trabajo No 126, octubre de 2012. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10907>
- Bautista Macia, M. (2009) *La profesionalización docente en Colombia*. Revista Colombiana de Sociología - vol. 32, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 111-131 Universidad Nacional de Colombia. Año 2009
- Benavides Espíndola, O. (2002) *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. McGrawHill. Colombia. Año 2002
- Bernal Pulido, Carlos (2003). *El Principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de estudios políticos y constitucionales, 2003, 871 pp.

- Blanch, J. (2007) *Psicología Social del Trabajo*. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.). Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales.
- Bonilla Mejía, Leonardo y Galvis Luis Armando (2012). *Profesionalización docente y calidad de la educación escolar en Colombia*. Ens. polit. econ. vol.30 no.68 Bogotá Jan./June 2012. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832012000200004.
- Bourdieu, Pierre. (1991) *La Distinción. Criterio y bases del gusto social*. Madrid. Editorial Taurus. Pp. 74.
- Cabanillas Velasco, C. et, al (2016). *Análisis de los efectos jurídicos frente a la aplicación de los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 al magisterio en Colombia, con respecto a la discriminación en la contratación laboral y la política pública educativa (Tesis de pregrado)*. Año 2016. Recuperado de: <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/8868>
- Cajiao, Francisco (2021). *Para leer, es necesario escribir. Entrevista con Francisco Cajiao*. Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa, vol. 12, núm. 23, 00036, 2021. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. DOI: <https://doi.org/10.32870/dse.v0i23.1077>. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5534/553471898033/html/>
- Cifuentes Cubillos, Carolina (2014). *Impacto del Nuevo Estatuto de Profesionalización en la función docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes: Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 del 2002*. Revista Colombiana de Sociología, 37(2), 213-250. Recuperado en, <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/48562>
- Cortina, A. (2001) *Alianza y contrato. Política, ética y religión*. Madrid: Trotta. Año 2001

De Zubiría, J. (2013) *La deuda social con los docentes*. Revista Semana. Disponible en:

<http://www.semana.com/educacion/articulo/el-gobierno-anuncia-subida-salarial-para-los-docentes-de-la-educacion-oficial/458506>

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Decreto 1278 de 2002 *Estatuto de Profesionalización Docente*. Ministerio de Educación

Nacional. Disponible en http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Decreto 2277 de 1979 *Estatuto Docente*. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en

http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf

Doria Y Benítez (2017). *La Coexistencia de dos estatutos docentes: una aproximación desde la nueva gestión pública*. Recuperado en. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/623>

Galindo Pineda, NA. (2019) *Análisis de los cambios en el régimen especial de carrera docente, con la implementación del decreto 1278 de 2002 frente al decreto 2277 de 1979, en profesionalización, escalafón, evaluación y remuneración del docente en Colombia*.

Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Dirección de Posgrados, Especialización en Finanzas y Administración pública.

Garcés Pérez, Harold; *et. al.* (2016) *Análisis de los efectos jurídicos frente a aplicación de los Decretos 2277 de 1979 Y 1278 de 2002 al magisterio En Colombia, con respecto a la discriminación en la contratación laboral y la política pública educativa*. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de Derecho. Santiago de Cali. 2016.

García Ruiz, P.M, Lucas. (2002) *Sociología de las organizaciones*. Editorial McGrawHill.

Interamericana (España). Año 2002

- García, A. (2015). *Carrera administrativa docente: Oportunidades de desarrollo profesional y metas de ascenso*. Revista de Investigación Educativa, Vol. 10, No. 2, 75-90.
- García, L., & Díaz, J. (2020). *Análisis de la brecha salarial de los docentes en Colombia*. Revista de Economía del Caribe, 26(1), 123-144.
- García, R. (2017). *Impacto del Decreto 1278 de 2002 en la calidad de la enseñanza en Colombia*. Revista de Investigación Educativa, 10(1), 45-60.
- Gatti, G. (1997). *Ética de las profesiones formativas*. San Pablo Año 1997.
- Gergen, K. (2007). *La ciencia psicológica en el contexto posmoderno*. In A. Estrada, & Z. Días, *Construccionismo Social. Aportes para el debate y la práctica* (pp. 93-115). Bogotá: Universidad de los Andes 2007.
- Gil, A., Junca, J., Méndez, M., & Meneses, E. (2010). *Evaluación del Desempeño. Escuela Superior de Administración Pública ESAP*. Año 2010 Recuperado de:
<http://es.scribd.com/doc/29939697/EVALUACION-DE-DESEMPENO>
- Gómez, R. (2008). *Limitaciones del sistema de nombramiento vitalicio en la movilidad y adaptación de los docentes a los cambios educativos*. Revista de Educación y Desarrollo, Vol. 15, No. 3, 110-125.
- González M. (2006) “*Trabajo y profesión en la vida contemporánea*”. Capítulo 14. En: *Ética actual y profesional, lecturas para la convivencia global en el siglo XXI*.
- González, A. (2015). *Evaluación del desempeño docente en Colombia: balance y perspectivas*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 8(3), 23-41.
- Gutiérrez Quevedo, Marcela (2011). *Estrategias metodológicas en la investigación socio jurídica*. Universidad Externado De Colombia. Centro De Investigación En Política Criminal. Cátedra de Investigación Científica del Centro de Investigación en Política

- Criminal N.º 4. 1 edición. Bogotá D.C: Universidad Externado de Colombia, 2011. Pág. 21. ISBN 978-958-710-751-7.
- Gutiérrez, L. (2014). *Flexibilidad laboral y adaptación a las necesidades contextuales a través del contrato a término indefinido y a término fijo en el ejercicio docente*. Revista de Investigación Educativa, Vol. 19, No. 1, 60-75.
- Hernández, R., Fernández, Collado, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2010.
- Home | OECD iLibrary. (s.f.). *How Much Do English Teachers Make in Colombia?* Recuperado July 11, 2023, de www.oecd-ilibrary.org
- Kremer, M., Brannen, C. y Glennerster, R. (2013). *The challenge of education and learning in the developing world*. *Science*, 340(6130), 297-300
- López, J. (2010). *Impacto del sistema de nombramiento vitalicio en la seguridad y estabilidad laboral de los docentes*. En Revista de Educación, Vol. 25, No. 2, 48-65.
- Marín, A. & Zapata, G. (2013). *“Significados del trabajo desde la profesión docente”* (Tesis de Maestría) Universidad de Manizales, Colombia. Año 2013 Disponible en: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/967>
- Marx, Carlos (2000). *El capital. Crítica de la economía política fondo de cultura Económica*. México d. f. ediciones 1984 y 1999. Año 2000
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Estatuto de Profesionalización Docente*. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-358111_archivo_pdf.pdf
- Morales, J. (2016). *El Decreto 1278 de 2002 y su influencia en las condiciones laborales de los docentes en Colombia*. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 5(2), 89-104.

- Niño Avendaño, Senén (2012). *Educación y Cultura. Nuevo Estatuto Docente*. Revista No. 95 Fecode. Junio de 2012, Recuperado de https://revistavirtual.fecode.edu.co/images/revistas_1-100/Educacion%20y%20Cultura%2095.pdf
- Observatorio Laboral para la Educación. (2017). *Análisis de la situación laboral y profesional de los docentes en Colombia*. Recuperado de http://www.observatorio-laboral.gov.co/documents/20143/49621/Observatorio_Laboral_2017_Informe_Final.pdf
- OIT. (2012). *Organización internacional del trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187796.pdf
- Ortega, Cristina. (s.f.). *Muestreo casual o accidental: Qué es y cómo se realiza*. Recuperado de Muestreo casual o accidental: Qué es y cómo se realiza <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-casual-o-accidental/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20muestreo%20casual,de%20un%20c%C3%A1culo%20m%C3%A1s%20cuidadoso,el%2021.07.2023>
- Peña Palacios, Víctor Julio (2019). *Ascenso en Carrera Administrativa, un Reconocimiento a la Capacitación y Experiencia de los Funcionarios Públicos*. Red de los Servidores Públicos. 20 de Diciembre 2019. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/ascenso-carrera-administrativa-reconocimiento-capacitacion-experiencia-funcionarios-publicos>.
- Peña, C. (2005). *Impacto del periodo de adaptación del Decreto 1278 de 2002 en la incertidumbre y malestar de los profesionales de la educación*. Revista de investigación en educación, Vol. 10, No. 4, 80-95.

- Ramírez Mazariegos, Luisa Guillermina. (2020). *Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI*. Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación. Febrero 3 de 2020. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi/>
- Ramírez, D. & Soler V (2015). “*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas de Colombia*” (Tesis de Maestría) Universidad de Manizales, Colombia. Año 2015 Disponible en:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2076>
- Ramos, Carlos A (2015). *Los Paradigmas De La Investigación Científica*. p12. Av.psicol. 23(1). Universidad de las Américas, Ecuador 2015.
- Reimers, F. (2002). “*Oportunidades y políticas educacionales en Latinoamérica*”. En *Distintas Escuelas Diferentes Oportunidades*. Madrid: Editorial La Muralla
- República de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política de Colombia. 1991*.
- República de Colombia. Congreso de la República. *Ley 115 de febrero 8 de 1994 “Por la cual se expide la ley general de educación”*.
- República de Colombia. Ministerio de Educación. (2021). *Importancia del programa de bienestar*. Diciembre 13 de 2021. Recuperado de
<https://mineducacion.gov.co/portal/adelante-maestros/Bienestar-y-Seguridad-Social/Programas-de-bienestar-laboral-docente/190206:Importancia-del-programa-de-bienestar>

- Revista Educación y Cultura. (2012) Federación Colombiana de Educadores. Centro de Estudios e Investigaciones Docentes. Colombia. Edición número 95.
- Rodríguez, A. (2017). *Impacto de la evaluación del desempeño docente en la mejora continua y la excelencia educativa*. Revista de Investigación en Educación, Vol. 32, No. 3, 120-135.
- Rodríguez, C. (2019). *El contrato a término indefinido y su impacto en la estabilidad laboral de los docentes en Colombia*. Revista de Derecho Laboral, 4(2), 78-92.
- Rojas, A. (2018). *Reflexiones en torno a la estructura salarial del magisterio en Colombia*. Educación y Educadores, 21(3), 515-535.
- Schlemenson, A. (2008). *Institucional psicoanalítica*. Obtenido de <https://institucionalpsicoanalitica.files.wordpress.com/2014/07/schlemenson-cap-2.pdf>
- Secretaría de Educación Distrital. (2009). Plan Territorial de formación docente (s.f.) Recuperado July 11, 2023, de www.internationalteflacademy.com
- Semana (2023) *Con el aumento salarial del 14,62 % para empleados públicos, así quedaron los de los profesores*. Mayo 14 del 2023. Recuperado de <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/con-el-aumento-salarial-del-1462-para-empleados-publicos-asi-quedaron-los-de-los-profesores/202348/>
- Sharager, J y Armijo, I. (2001). *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales*. Versión 1.0. Santiago. Escuela de Psicología, SECICO Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Téllez Iregui, Gustavo. Pierre Bourdieu (2002). *Conceptos básicos y construcción socioeducativa*. Editor Universidad Pedagógica Nacional. (Bogotá). Año 2002
- Tenti, E. (2005). *La Condición Docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Argentina: Siglo xxi Editores.

- Torres, L. (2018). *Formación y desarrollo profesional docente en el marco del Decreto 1278 de 2002*. Revista de Educación, 15(2), 112-129.
- Torres, M. (2012). *Factores determinantes en la fijación salarial de los docentes: Una mirada crítica al sistema basado en categoría y nivel educativo*. Revista de Investigación en Educación, Vol. 20, No. 2, 85-102.
- UNESCO. (2005) *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*". Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Useche, MC. (2002) *La organización del trabajo en el marco de la globalización*. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Año 2002
- Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina. Reinventando el modelo tradicional*. Barcelona: Octaedro.
- Vivas (2017) "*Cambios en el régimen pensional docente: derechos adquiridos por los maestros públicos vinculados en provisionalidad o por OPS bajo el decreto 2277 de 1979 pero nombrados en propiedad en virtud del decreto 1278 de 2002*". Recuperado en. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/14980?locale=es>
- Weber, Max (1997). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de cultura económica. Bogotá. Año 1977.