



EDUCACIÓN DE
CALIDAD
EL CAMINO DE LA
PROSPERIDAD

Ministerio de
Educación Nacional
República de Colombia



Libertad y Orden



BIENESTAR Y DESARROLLO HUMANO DEL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

Ministerio de
Educación Nacional
República de Colombia



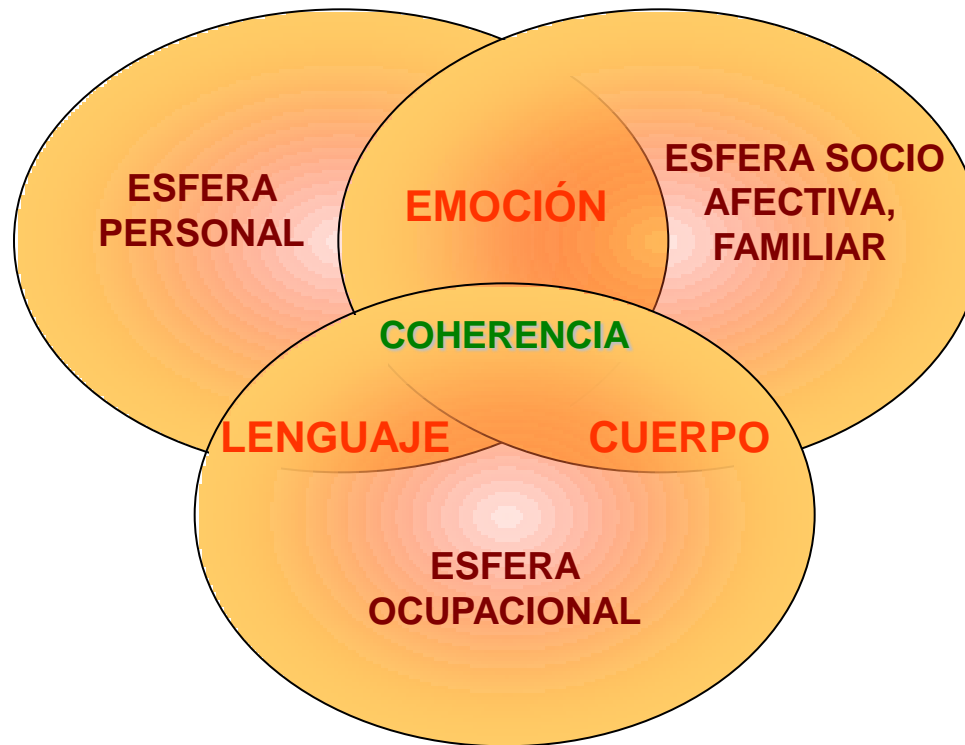
BIENESTAR Y DESARROLLO HUMANO DEL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

- El desarrollo humano y el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes y directivos docentes del sector oficial se realiza en el **ámbito general del Plan de Bienestar** para la entidad territorial.
- El verdadero Bienestar de las personas se fundamenta en una **vida laboral definida**, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales.
- Este objetivo se consolidó en el Plan Decenal de Educación 2006-2016 y está articulado como uno de los subprocesos estratégicos de **Proceso de Gestión del Recurso Humano**.

RECOMENDACIONES

- 1) Se hace necesario que el equipo encargado del Plan de Bienestar, capacitación e incentivos en la entidad territorial **tenga claridad conceptual** para realizar los diagnósticos de necesidades y la planeación de actividades prioritarias, acordes a los requerimientos de los docentes, al plan de desarrollo territorial y a los recursos disponibles.
- 2) La gestión de los recursos, también se constituye en factor importante en el diseño de este plan, dado que en la región existen instituciones diversas que en su misión comprenden programas inherentes a garantizar y atender aspectos del bienestar y la seguridad social de los docentes y sus familias, sin perjuicio de que en el **presupuesto anual de la entidad** se deben prever unas partidas para tal fin.

MODELO DE BIENESTAR



ESFERA PERSONAL

- Desarrollo de proyecto de vida personal para los maestros.

- Nutrición y hábitos de vida saludable

- Aficiones y tiempo libre
- Bellas Artes
- Artesanías
- Lectura y escritura
- Desarrollo Espiritual

ESFERA SOCIOAFECTIVA

- Convenios con instituciones para los servidores maestros y sus familias.

- Relación de pareja
- Educación de los hijos
- Vacaciones recreativas
- Asesoría psicológica

Vinculación a grupos a través:

- Clases de baile gimnasio
- Fútbol, Baloncesto, Voleibol, Tenis de campo y Natación
- Programas de Talentos
- Caminatas ecológicas
- Orientación Musical
- Programación Cultural

ESFERA LABORAL

- Programas de Inducción
- Programas de Reinducción
- Desarrollo o fortalecimiento de habilidades directivas y sociales: Cambio y liderazgo Trabajo en equipo
- Profesionalización docente

- Programa de salud ocupacional
- Programa prepensionados

- Principios y valores que fundamentan la profesión docente y el quehacer de los maestros:
 - Responsabilidad, honestidad, conocimiento, justicia, respeto y transparencia



MODELO DE BIENESTAR COMPONENTES

Ministerio de
Educación Nacional
República de Colombia



Libertad y Orden

ESFERA PERSONAL

1. En el ámbito de lo personal se fundamenta **el proyecto de vida**, que en todas las etapas de la vida del individuo se revisa, se reformula y se confronta con el quehacer profesional y **el propio plan de carrera**, entendido este como el componente fundamental del verdadero bienestar de las personas.
2. Los desarrollos y exploración de otras **habilidades, competencias** y expectativas que complementan la formación individual.
3. En esta esfera personal están contemplados también, **el estilo y hábitos de vida saludable**, nutrición, ejercicio físico y adecuado descanso entre otros.

ESFERA SOCIOAFECTIVA

- Los estudiosos de estos temas han encontrado que los cambios y disfuncionalidades en la familia y en las relaciones afectivas, así como la pérdida de identidad, el estrés, la incertidumbre, la desconfianza y la desmotivación son entre muchos otros, problemas asociados con la constitución de vínculos y relaciones sociales y afectivas que afectan el desempeño laboral del docente.
- Los programas en el contexto de la Esfera Socioafectiva Familiar se constituyen en un soporte primordial para la estabilidad y la calidad de vida de los docentes y directivos docentes.

ESFERA SOCIOAFECTIVA

1. El objetivo central es fortalecer y desarrollar las **modalidades de interacción entre las personas** que a su vez tienen consecuencias psicológicas relacionadas con las transformaciones en el sistema de representación del mundo y construcción de identidades.
2. Se hace necesario **el diagnóstico de necesidades** en relación de pareja, vida de familia, paternidad y maternidad.
3. La **orientación y asistencia psicológica** para los docentes son programas que deben estar presentes con los contenidos y énfasis derivados de los estudios de necesidades.
4. La vinculación a grupos con **enfoques promocionales** de habilidades y competencias sociales **y/o terapéuticos** dónde las ofertas atiendan los intereses de los participantes.
5. Las actividades pueden ser de diferente índole, lo que se busca es la incidencia en el **componente socioafectivo**.

ESFERA OCUPACIONAL

1. El programa de **Estímulos e Incentivos**.
2. Los estudios de **clima institucional y relaciones entre los estamentos** al interior de la institución educativa, son temas de la mayor importancia para implementar actividades de mejoramiento permanente.
3. El **plan de capacitación docente** trazado de acuerdo al plan de desarrollo territorial.
4. **Valores y compromisos** de la profesión docente.
5. Programas de **salud ocupacional**.
6. Programas para **prepensionados**.

ESFERA OCUPACIONAL

OBJETIVOS

- Es la esfera que tiene incidencia directa **en la calidad del desempeño profesional** del docente y directivo docente así como de las realizaciones en el desarrollo de carrera.
- El objetivo central es garantizar un adecuado desarrollo profesional y desempeño en las mejores condiciones de formación, actualización permanente, medios físicos, instrumentales y ambientales, orientando el trabajo con creatividad y logro, manteniendo el equilibrio entre lo emocional y lo laboral que son los mejores soportes para **el fomento de la calidad educativa.**

ACCIONES ESTRATÉGICAS NACIONALES

En este ámbito: el Ministerio de Educación Nacional dio **la mayor importancia** y aportó el diseño, la asistencia técnica, los soportes y la gestión en cooperación con el Sistema de Subsidio familiar para lograr la operación en las entidades territoriales. Estas propuestas deben ser entendidas como grandes Acciones Estratégicas de orden nacional y que se han implementado en los últimos tres años expresadas en: la Reinducción, la Inducción a docentes y directivos docentes, el Encuentro con Rectores y la asistencia técnica Programas de Bienestar

ACCIONES ESTRATÉGICAS NACIONALES

1. la Reinducción
2. la Inducción a docentes y directivos docentes
3. el Encuentro con Rectores
4. Un modelo de Bienestar
5. Asistencia Técnica
6. Implementación de un esquema de trabajo de cooperación interinstitucional SE-MEN-Cajas de Compensación
7. Creación del sitio Adelante Maestros en la página Web del MEN en mayo de 2009

Todo lo anterior se enmarca en el Programa de Atención Integral al Maestro, a cargo de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo



BALANCE DE LA REINDUCCIÓN 2008-2009

La Reinducción a los docentes fue pensada como un proceso de formación dirigido a:

1. **Sensibilización** de los docentes frente al nuevo estatuto.
2. Generación de **espacios de diálogo e interlocución** para recoger sus percepciones sobre la carrera docente.
3. Identificar elementos que permitan proyectar **planes de bienestar y de capacitación** para el desarrollo del talento humano del sector educativo.
4. Generar **alianzas de cooperación** entre las Secretarías de Educación, Cajas de Compensación y el Ministerio de Educación Nacional.

BALANCE DE LA REINDUCCIÓN 2008-2009

Ejes:

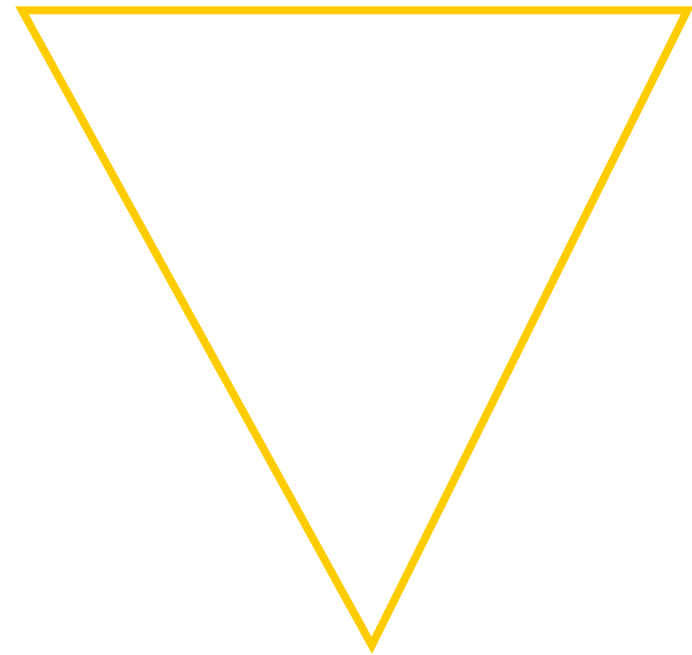
- **Retroalimentación de vivencias y expectativas** facilitó la identificación del perfil del docentes vinculados bajo el nuevo estatuto.
- **Rol del Docente** identificar la comprensión que los docentes tienen sobre su labor pedagógica, en términos de una práctica que va más allá de la transmisión de conocimientos e información, y que reconoce su papel en la formación de las personas y en la gestión de comunidad educativa

Ejecución y Grado de Satisfacción

- Implementación de un Modelo de cooperación Interinstitucional triangulada
- Nuevo esquema de trabajo.
- Respuesta efectiva a la propuesta del Ministerio de Educación Nacional.
- Comunicación efectiva entre Secretarías de Educación y Cajas de Compensación con acompañamiento del MEN.
- Las Cajas de compensación en su mayoría se vincularon a la propuesta de cooperación .

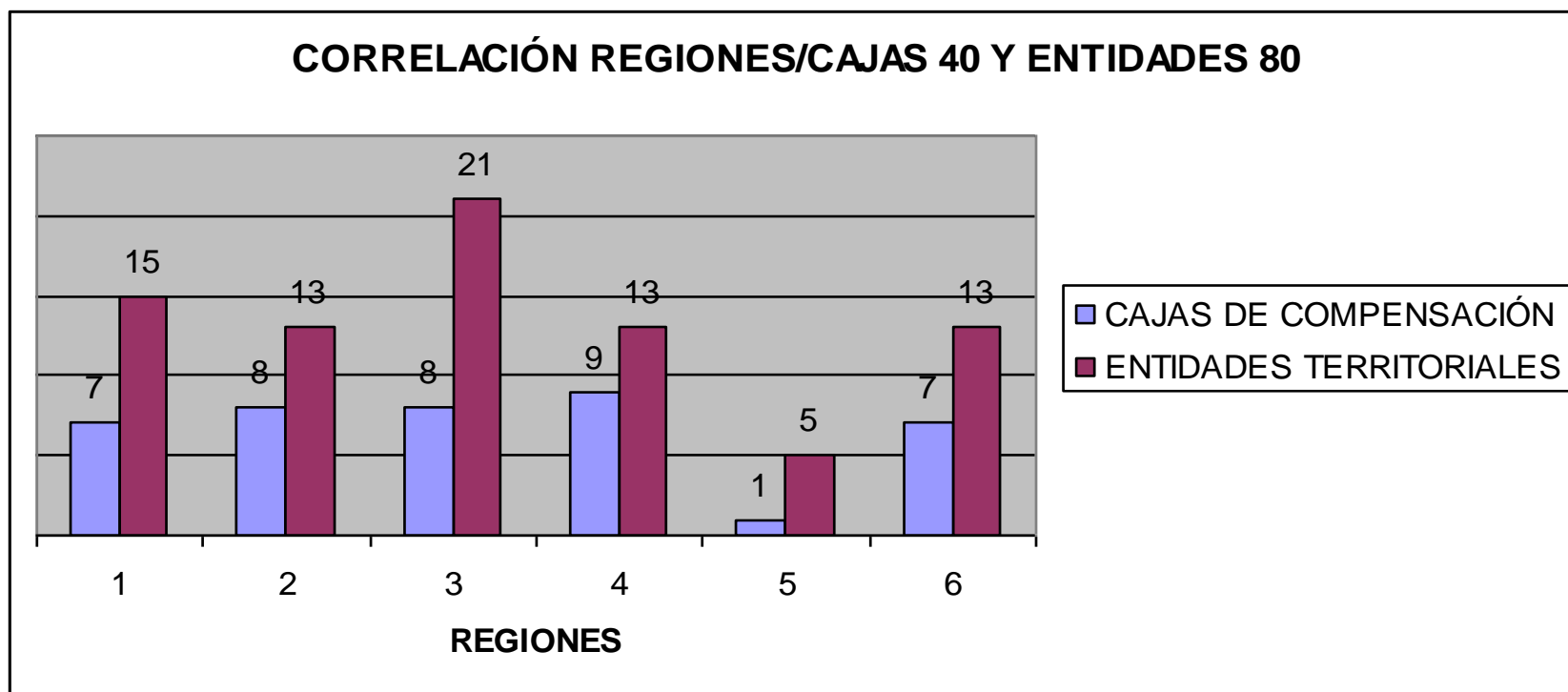
**Ministerio de
Educación Nacional**

**Secretarías de
Educación**



**Cajas de
Compensación**

Número de Cajas de Compensación Familiar por Entidades territoriales



**40 Cajas de Compensación Familiar – 80 Entidades
Territoriales**

REINDUCCION 2008

EJECUTADAS		
No.	Secretarías de Educación	docentes y directivos docentes que participaron en el taller
1	Antioquia	2526
2	Armenia	575
3	Atlántico	240
4	Barrancabermeja	100
5	Barranquilla	39
6	Bello	308
7	Bolívar	1268
8	Bucaramanga	580
9	Buga	181
10	Caldas	1150
11	Cali	1275
12	Cartagena	870
13	Cartago	85
14	Casanare	433
15	Cesar	360
16	Ciénaga	25
17	Córdoba	837
18	Cúcuta	300

REINDUCCION 2008

EJECUTADAS		
No.	Secretarías de Educación	docentes y directivos docentes que participaron en el taller
19	Cundinamarca	2985
20	Dosquebradas	44
21	Duitama	160
22	Envigado	198
23	Florencia	78
24	Floridablanca	361
25	Fusagasugá	98
26	Girardot	133
27	Girón	62
28	Guaviare	61
29	Itagüí	340
30	Lorica	204
31	Magangué	209
32	Magdalena	225
33	Medellín	2369
34	Meta	555
35	Montería	235
36	Nariño	311

REINDUCCION 2008

EJECUTADAS		
No.	Secretarías de Educación	docentes y directivos docentes que participaron en el taller
37	Norte De Santander	598
38	Pasto	374
39	Palmira	347
40	Pereira	750
41	Quindío	457
42	Risaralda	600
43	Sahagún	150
44	San Andrés	42
45	Santa Marta	132
46	Santander	2673
47	Soacha	150
48	Sogamoso	190
49	Soledad	25
50	Tuluá	473
51	Turbo	90
52	Valle	656
52	Valledupar	115
53	Villavicencio	303

TOTAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES CON REIDUCCION 2008: 27905

REINDUCCION 2009

EJECUTADOS

No.	Secretarias de Educación	docentes y directivos docentes que participaron en el taller
1	SUCRE	888
2	SINCELEJO	387
3	CAUCA	557
4	PUTUMAYO	421
5	CAQUETA	278
6	HUILA	1603
7	NEIVA	260
8	TOLIMA	1182
9	ARAUCA	46
10	LA GUAJIRA	70
11	AMAZONAS	42
12	CHOCO	80
		5814

TOTAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES CON REIDUCCION 2009: 5814

REINDUCCION 2010

EJECUTADOS

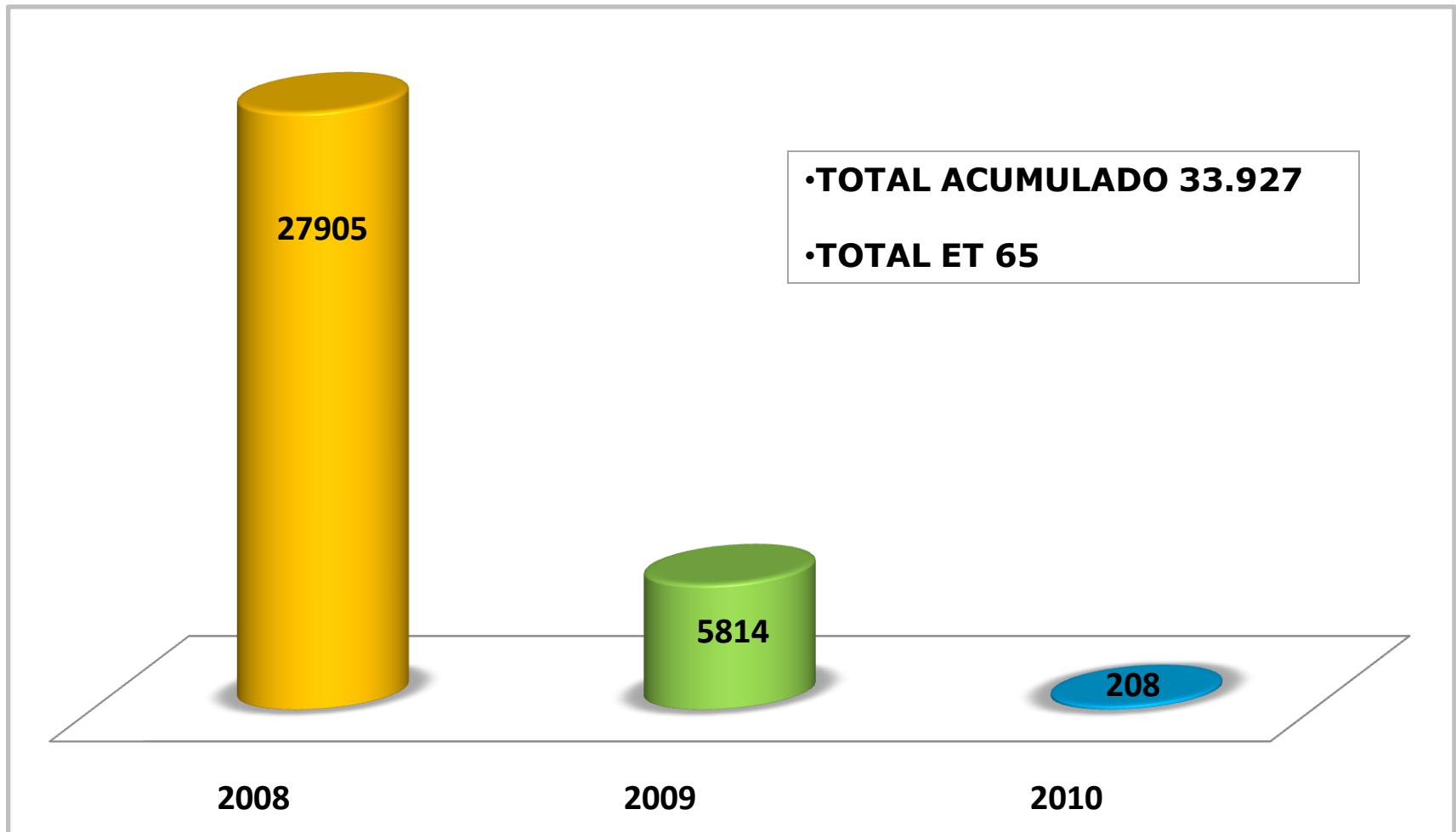
No.	Secretarías de Educación	docentes y directivos docentes que participaron en el taller
1	CAUCA	208

TOTAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES CON REIDUCCION 2010: 208

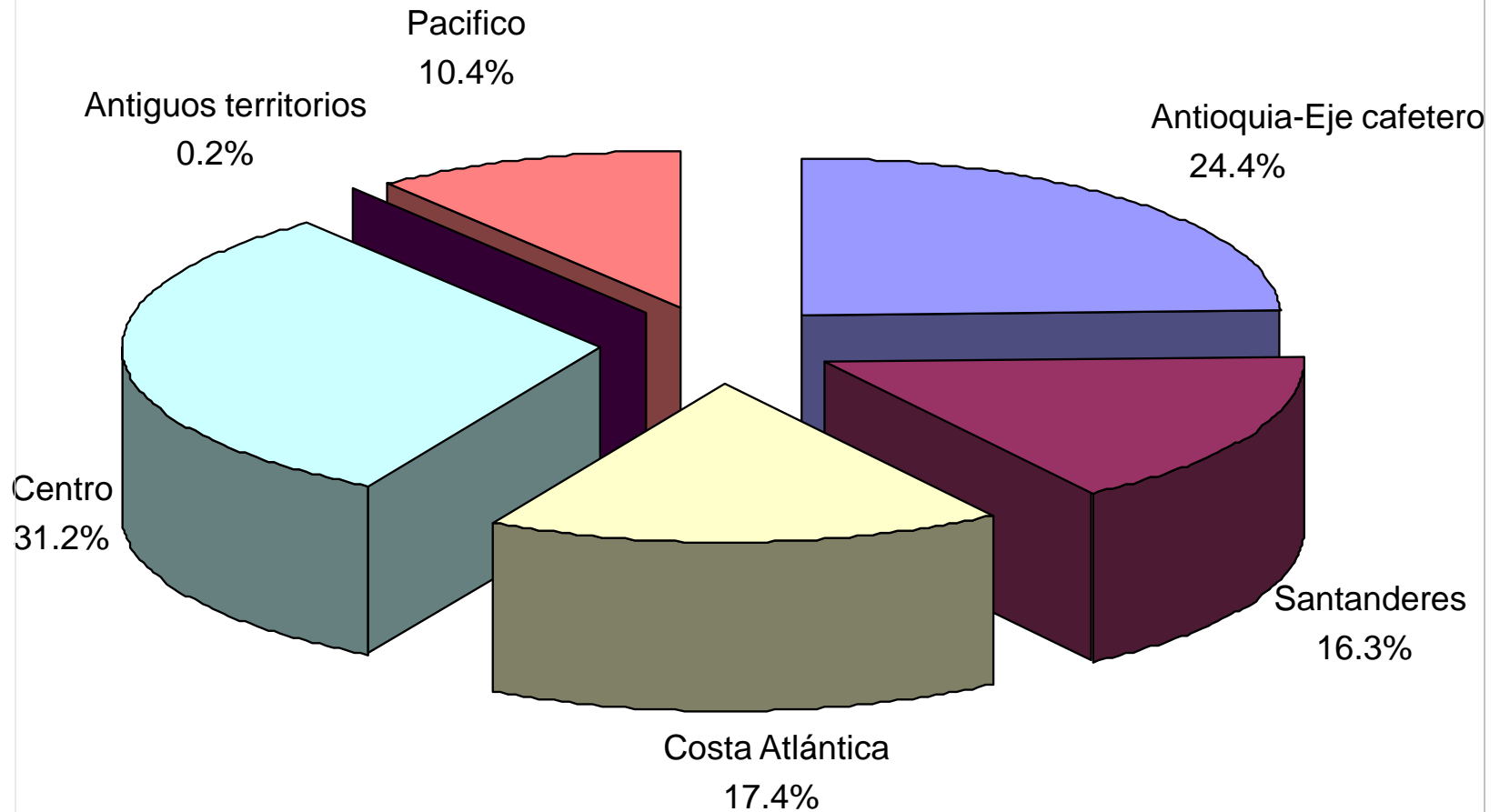
TOTAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES ACUMULADOS 2008, 2009 y 2010: 33.927

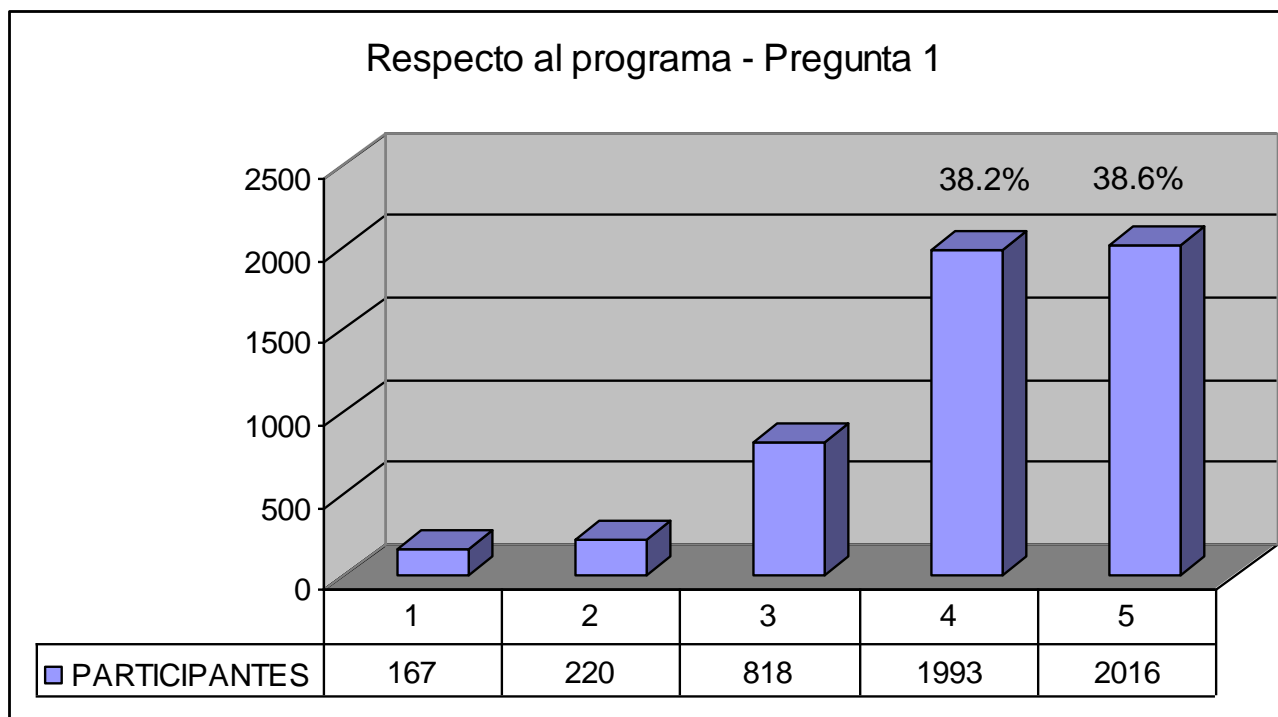
TOTAL ACUMULADO ET: 65

TALLERES DE REINDUCCION 2008 - 2009 - 2010



PORCENTAJE DOCENTES POR REGIONES





Grado de Satisfacción de los Participantes 76.8%

TOTAL EVALUACIONES RECIBIDAS

12397

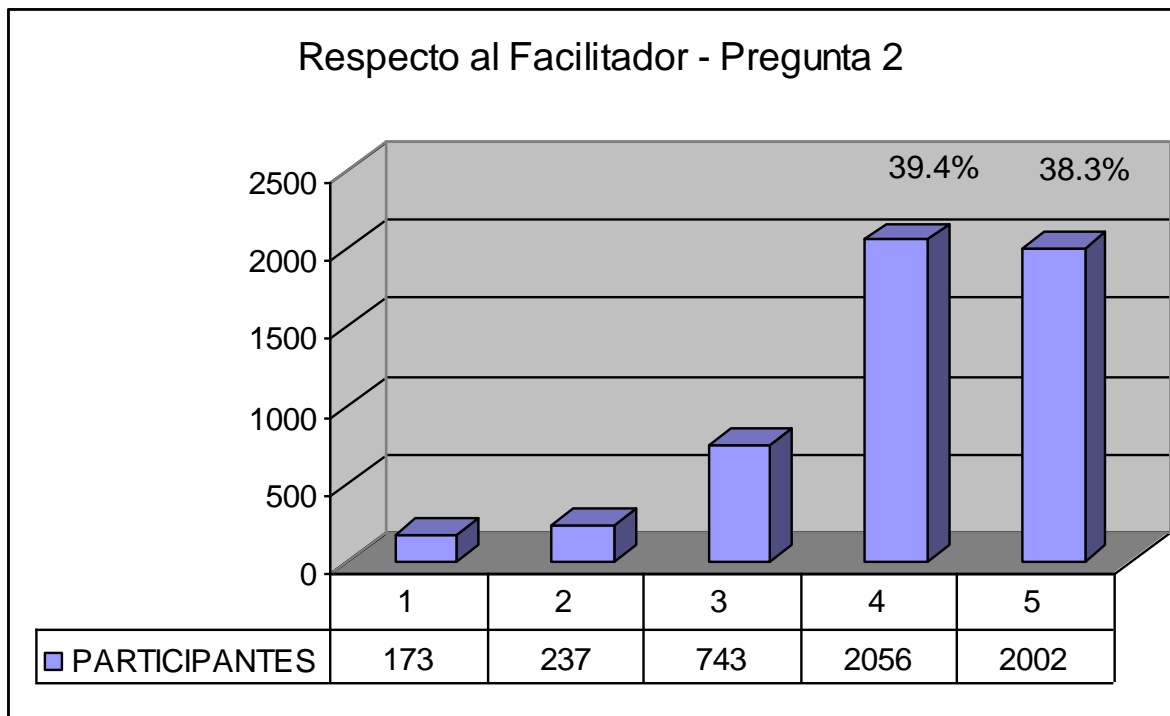
TOTAL MUESTRA ESTABLECIDA PARTICIPANTES ENCUESTADOS

5214 42%

Grado de satisfacción calificado con 1 más baja y 5 la más alta

Respecto al programa
Los contenidos programados aportan a su labor diaria
La metodología ayudó al logro de los objetivos
Los objetivos se alcanzaron satisfactoriamente

	1	2	3	4	5
	167	220	818	1993	2016
	173	237	743	2056	2002
	228	280	844	2071	1791



Grado de Satisfacción de los Participantes 76.8%

TOTAL EVALUACIONES RECIBIDAS

12397

TOTAL MUESTRA ESTABLECIDA PARTICIPANTES ENCUESTADOS

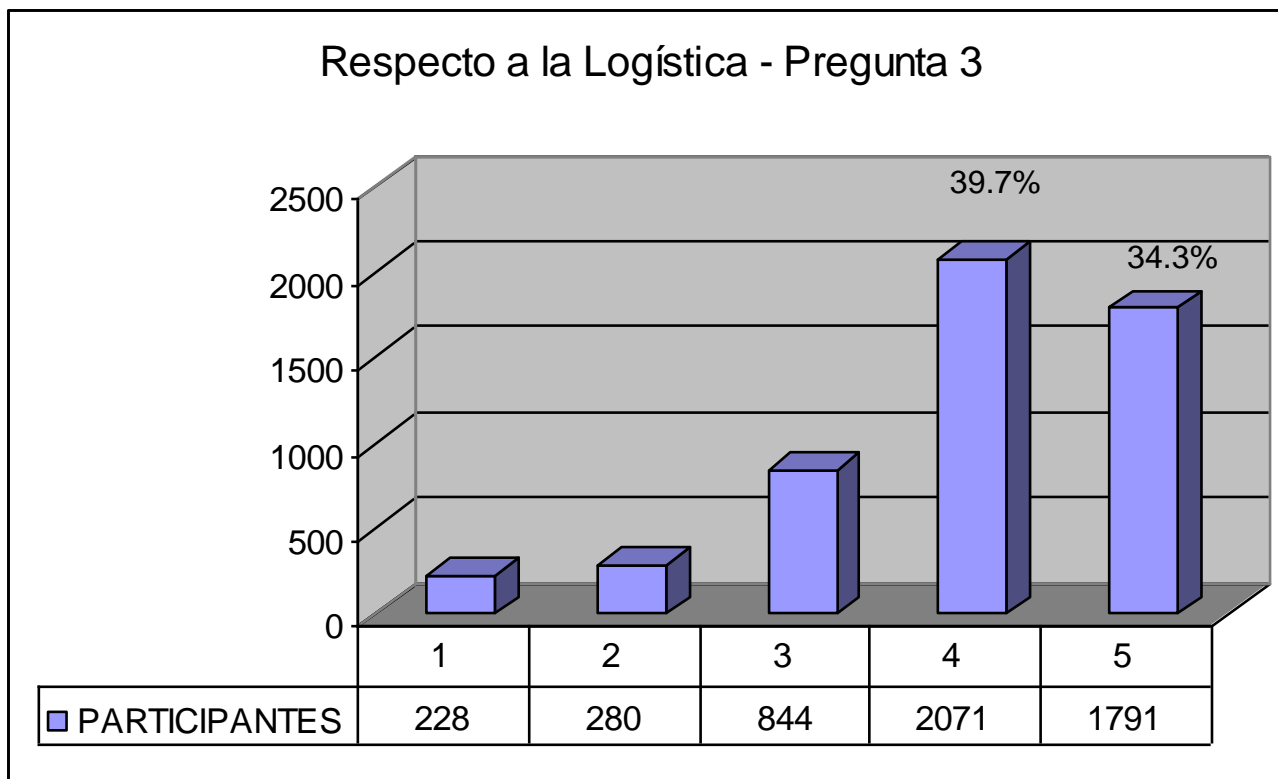
5214

42%

Grado de satisfacción calificado con 1 más baja y 5 la más alta

Respecto al facilitador	
Muestra dominio del grupo y del tema	
Es claro en la presentación de instrucciones y contenidos	
Atiende las necesidades y comentarios de los participantes	
Utiliza adecuadamente las ayudas audiovisuales y el material didáctico	
Hace un manejo óptimo del tiempo y la puntualidad	

1	2	3	4	5
43	122	373	1725	2951
61	111	598	1990	2454
66	94	370	1571	3113
63	73	347	1491	3240
58	77	299	1576	3204



Grado de Satisfacción de los Participantes 73.7%

TOTAL EVALUACIONES RECIBIDAS

12397

TOTAL MUESTRA ESTABLECIDA PARTICIPANTES ENCUESTADOS

5214 42%

Grado de satisfacción calificado con 1 más baja y 5 la más alta

Respecto a la logística
Las instalaciones son cómodas y agradables
La calidad de los alimentos es satisfactoria
El salón y los equipos empleados son adecuados

1	2	3	4	5
92	186	707	1770	2459
82	139	501	1584	2908
76	150	621	1797	2570

Fuentes y Procesamiento de la Información de los Talleres

Fuentes

- Entrevistas
- Grupos focales con facilitadores del proceso.
- Informes del proceso de reinducción elaborados por los facilitadores de cada Caja de Compensación.
- Registro fotográfico y de video

Procesamiento

- **Análisis de datos textuales:** Consistente en reconstruir a un nivel descriptivo los ejes temáticos del proceso social que se sistematiza, para realizar posteriormente una reconstrucción analítica del mismo.
- **Análisis de descriptores:** evidencian en el contexto de las actividades de taller, los significados que los docentes asignan a su labor y sus percepciones sobre el nuevo estatuto docente.

Evaluación de la Metodología

En los 565 talleres analizados, los maestros perciben de la metodología una herramienta para entender los conceptos trabajados durante las jornadas.

Por otra parte en algunos grupos los maestros de la zona centro y Antioquia consideran que la metodología no permitió la discusión abierta de algunos elementos del estatuto y que fue intencional el diseño del taller con el fin de evitar polémica.

En general la metodología muestra un **horizonte innovador** de trabajo pedagógico en la medida en que:

- a) Establece puentes entre las vivencias personales de los sujetos y sus labores en las instituciones educativas,
- b) Tiene un carácter lúdico y práctico y una mirada más humana de la educación
- c) Posibilita la expresión de los participantes:

***“El taller cumplió las expectativas, porque se realizó en forma lúdica y la temática generó interés en los participantes”
(Comfacasanare).***

***“El trabajo realizado permitió el inicio de un proceso de formación docente que los oxigena con nuevas estrategias y herramientas para la realización de su la labor educativa”
(Cafaba- Barrancabermeja).***

Aprendizajes Promovidos por el Taller

Los informes permiten inferir cuatro aprendizajes producto del proceso de formación:

1. Gran parte de los maestros reconocen su inexactitud en el conocimiento del decreto 1278, migrando a una necesidad por aproximarse a él de una manera abierta, buscando comprender las oportunidades que les podría deparar y el sentido de la norma:

“Gran parte de los docentes manifestaban que esta era la primera vez que se detenían a analizar el estatuto de una forma dinámica y constructiva” (Colsubsidio - Cundinamarca).

2. Adquisición de nuevas herramientas pedagógicas y el reconocimiento de las competencias de trabajo en equipo claves para la calidad de la educación.

“Los talleres de la reinducción al decreto les dan herramientas y estrategias para ser utilizadas en el mejoramiento de la educación en el aula de clase” (Comcaja).

3. Resignificación del rol docente en la sociedad y el reconocimiento de un nuevo contexto educativo que exige un cambio sustancial en la práctica pedagógica:

“Desde hace mucho tiempo la educación viene en un proceso continuo que busca estar acorde con la renovación y las variaciones no solo académicas si no sociales”
(Comfandi)

4. Reconocimiento de los docentes de la necesidad de retarse profesionalmente y constituirse en agentes de su propio desarrollo profesional:

“Incentivando el espíritu investigativo y creativo en el docente, trazándose como meta clara y precisa el hallar el medio que les permitirá acceder a la maestría o doctorado”
(Caja de Compensación Familiar de Cartagena)

Tipología y Perfilación Docente

A partir de actividades como *retroalimentación de vivencias, rol del maestro, la rueda y la espiral docente* se obtuvieron elementos para caracterizar la tipología e identificar las tendencias de su propio perfil de los docentes del país. La actividad *espiral docente* brinda información altamente relevante.

Contando con un análisis de frecuencia de los conceptos y sus correspondientes propiedades en el análisis de la actividad espiral docente se identificó una representación social del docente construida por ellos mismos en dos niveles:

- Conceptos próximos a los términos utilizados originalmente por los maestros (Condición)
- Agrupamiento de esos conceptos en aspectos relativos a la práctica docente (Acción y Consecuencia)

Atendiendo a funciones de: Conocimiento - Identidad - Orientación - Justificación

POBLACION REPORTADA	20.913
GRUPOS	565
TARJETAS	9.040

Representación Social

CONCEPTOS	PROPIEDADES	CATEGORÍA
Afectividad	Calidez, amor, emotivo, tierno, sensible	<p>Conductas del docente como persona</p> <p>4230 Tarjetas</p>
Comunicación	Comunicativo, comprensivo, escucha, receptivo, extrovertido	
Tolerancia	Comparte, serenidad, pacífico, tranquilidad,	
Solidaridad	Solidario, colaborador, compañerismo, comparte	
Responsabilidad	Ético, conciencia, corresponsabilidad, idóneo	
Optimismo	Optimista, entusiasmo, positivo	
Honestidad	Honesto, honradez, lealtad, palabra, transparencia	
Empatía	Carismático, simpatía, generosidad, humanista, humildad	
Ejemplo de vida	Ejemplar, confianza en sí mismo, imagen, modelo, buen ser humano	
Dinamismo	Activo, alegre, motivador, dinámico,	
Compromiso	Comprometido, ganas, firmeza, fiel, convencimiento al hacer	
Autogestión	Autoaprendizaje, autodidacta, autoevaluación, control de emociones, dirige su propia vida	
Religiosidad	Trascendencia, dios, espiritualidad, paz interior	

CONCEPTOS	PROPIEDADES	CATEGORÍA
Capacidad de trabajo	Dedicado, camelador, disciplinado, trabajador,	<p>Desempeño pedagógico</p> <p>1507 Tarjetas</p>
Competencias ligadas al aula	Competente, dominio del currículo, experiencia, habilidades y conocimientos, práctico	
Didáctica	Didáctico, gracia pedagógica, lúdico, motivador, tener pedagogía	
Función de orientación-guía	Consejero, guía, orientador, protector, ayuda, apoyo	
Regulación de las interacciones	Dominio de grupo, autoridad, disciplina, objetivo, control	
Transversalidad-interdisciplinarietàad	Interdisciplinario, multifacético,	
Vocación	Vocación	

CONCEPTOS	PROPIEDADES	CATEGORÍA
Trabajo en equipo	Coordinación, delegar, trabajo en equipo	<p style="text-align: center;">Gestión</p> <p style="text-align: center;">1743 Tarjetas</p>
Planeación	Planeación, previsión, proyección	
Mediación de conflictos	Concertar, conciliador, facilitador, resolver	
Liderazgo	Líder, liderazgo	
Construcción de propuestas y continuidad de procesos	Constante, proyectar, soluciones a, visionario, perseverante	
Capacidad de innovación	Ingenioso, innovador, emprendedor, creativo, arriesgado	
Participación y toma de decisiones	Participativo, criterios, toma de decisiones,	
Apertura al cambio	Retos que nos da la vida, adaptación al cambio, abierto al cambio, asombro, adaptación	

CONCEPTOS	PROPIEDADES	CATEGORÍA
Análisis y lectura de situaciones problémicas	Capacidad de interpretación, establece relaciones, lee el entorno,	<p data-bbox="1489 753 1818 933">Conocimiento pedagógico e investigación</p> <p data-bbox="1514 1058 1792 1108">863 Tarjetas</p>
Capacidad argumentativa	Argumentación,	
Manejo de conocimiento disciplinar	Dominio del área, conocimiento disciplinar	
Capacidad crítica	Autocrítico, crítico, reflexivo, cuestionar, intelectualizar	
Formación permanente	Actualizado, apropiarse de conocimiento, capacitación, cualificación, formación integral	
Investigación	Espíritu investigativo, lógica, pensamiento abierto,	

CONCEPTOS	PROPIEDADES	CATEGORÍA
Promoción del desarrollo comunitario	Bienestar colectivo, construcciones colectivas, entrega a la comunidad, sentido de servicio	Comunidad educativa y relación con el contexto 371 Tarjetas
Maestro como actor comunitario	Gestor comunitario, sentido de pertenencia, proyecto de vida, proyección comunitaria	
Lectura del entorno	Comprende todo con su realidad, estar contextualizado, observador, entorno.	
Cambio social	Futuro de la sociedad, transformar, construcción de futuro, cambiar formas de pensar	Finalidad del trabajo docente 333 Tarjetas
Socialización de los niños y niñas	Ser sociable, formador de valores, desarrollo humano,	
Inclusión	Calidad, incluyente, igualdad,	

Condiciones del Trabajo Pedagógico en el Aula

1. Un noventa por ciento de los asistentes al taller los talleres (505) señalan que el rol docente se puede desdibujar por la diversidad de situaciones ligadas a la convivencia y a la protección de los niños y niñas, que les implica ejercer multiplicidad de funciones: trabajador comunitario, mediador de conflictos, prestar atención psicosocial, orientar los procesos de desarrollo afectivo, cognitivo y sexual de los niños y niñas, administración, planeación y evaluación, además de las competencias ligadas a la enseñanza:

“Hay que saber de todo, psicología, sociología, trabajo social, ser mama...se necesita docente para oficios varios”

(Cafaba- Barrancabermeja).

2. En la mayoría de las Entidades Territoriales se percibe que existe incoherencia a nivel de las políticas educativas, al centrar la educación en la labor docente, y al mismo tiempo, al desestimar las condiciones reales del contexto en que se dan las prácticas:

“El problema no es el ejercicio docente, el problema es el sistema, no tenemos autonomía, el estudiante hace lo que quiere y el sistema no colabora con la eficiencia del ejercicio docente”

(Confamiliares-Caldas).

3. Persiste en al menos la mitad de los docentes malestar con respecto a condiciones de infraestructura y de recursos (computadores, material didáctico), considerándolos insuficientes para la práctica docente, especialmente en contextos rurales, en los cuáles la escuela constituye el único punto de relación de los niños y niñas con la cultura escrita y los avances tecnológicos.

“Las condiciones reales de los docentes en su contexto frente a la ley no les permite su buen desempeño, principalmente en el contexto rural, donde las bibliotecas son casi nulas, es difícil acceder a otros escenarios de conocimiento y las herramientas tecnológicas son obsoletas en las instituciones, esto les dificulta mejorar la calidad de la educación en la región. - las carencias son muy básicas como la provisión de marcadores, textos primordiales para el aprendizaje de los estudiantes y nuevas tecnologías acordes con el desarrollo actual”

(Compensar)

4. En la zona centro y en menor proporción en las demás zonas los docentes manifiestan tener exceso de trabajo, argumentando que para solventar sus gastos básicos familiares deben trabajar a doble jornada:

“Algunos docentes manifiestan que deben realizar otro tipo de actividades económicas que les generen mejores ingresos y estilos de vida”

(Compensar-Sogamoso)

El Estatuto Docente como marco regulador de la profesión

De acuerdo con lo manifestado por los docentes asistentes a los 565 talleres en las diferentes Entidades Territoriales, el nuevo estatuto docente introduce una separación tajante entre los maestros del anterior estatuto y el nuevo, lo que genera conflictividad en las escuelas y afecta la cohesión entre el profesorado:

“Los docentes se sienten en desventaja con respecto a los salarios, las evaluaciones entre otras situaciones con los docentes del 2277, se hizo notorio durante todo el taller que existen diferencias muy marcadas y el descontento generalizado por los beneficios que tienen los del régimen anterior”
(Comfamiliares Caldas).

“Ahora se sienten perseguidos, castigados, defraudados por estar en desventaja con relación a los maestros nombrados antes del 2.003 (...) Se muestran inconformes porque actualmente solo se evalúa el desempeño de los docentes vinculados según el Decreto 1278. consideran que también se debe evaluar a los docentes del 2277”.
(Comfacasanare).

De acuerdo a lo trabajado en los 565 talleres, existe una fuerte tendencia a percibir que no se han explicitado los criterios de evaluación y de ascenso en el escalafón, y que éste no es utilizado para el mejoramiento, sino con carácter sancionatorio:

“Como docentes bajo el decreto 1278, estaban sintiéndose discriminados, ya que la evaluación se convertía en amenaza constante y herramienta de manipulación, dado que se les asignaban tareas y actividades fuera de sus responsabilidades o contando con su tiempo personal, ignorando sus necesidades personales, so pena de ser mal evaluados por incumplimiento”
(Comfenalco Antioquia).

“Su inconformidad por algunos aspectos que se mencionan en el decreto 1278, el cual según algunos maestros, no contribuye realmente al desarrollo y crecimiento de los docentes, debido a la falta de garantías que presenta y a la subjetividad de las evaluaciones demandadas”
(Colsubsidio-Cundinamarca).

Se manifestó un temor generalizado en los docentes participantes de los 565 talleres acerca de la posibilidad de que la formación permanente se convierta en un factor de ascenso en el escalafón, cuando no se cuenta con un buen salario y apoyo por parte del Estado para acceder a educación posgraduada:

“Preocupación por la aplicación de un estatuto en una realidad con condiciones socioeconómicas difíciles, la intranquilidad generalizada es principalmente sentir que es posible no cumplir con las leyes del decreto por las condiciones del contexto y del país, pues en las regiones no hay oferta de programas de educación superior” (Confamiliares Caldas).

“Consideran que el Ministerio debería aportar un buen porcentaje en sus estudios de postgrado, ya que como quedaron sus ingresos, “la cosa se les pone muy difícil” (Comfacerar)

Recomendaciones y Conclusiones

- Dentro de la experiencia de la reinducción en general las diferentes cajas de Compensación proponen **continuidad en la practica** de estos procesos con el fin de generar impacto y recordación en los docentes con relación al papel que juega el Ministerio en la formación de los maestros y su ejercicio en la educación.
- Por otro lado es importante para futuros eventos **liderar la convocatoria**, ya que fue factor determinante en la actitud, disposición y expectativa de los grupos
- Dentro del proceso se destaca un especial interés de los docentes por apropiarse y entender de forma directa la normatividad que les regula, por lo cual es importante reforzar por **diferentes medios** la transmisión de información legal a los docentes por personal calificado para tal fin.

- Los participantes muestran especial interés en formarse y ascender dentro del estatuto, pero no encuentran posibilidades especialmente en espacios rurales. Esta es una oportunidad para que el Ministerio y las Secretarías construyan **espacios de formación** de acuerdo a las competencias esperadas que den herramientas a los docentes para mejorar su labor, así mismo resaltan que la formación debe darse tanto a los docentes del nuevo estatuto como a los que vienen trabajando bajo el anterior estatuto
- Se sugiere que el proceso continúe al interior de las Secretarías con monitoreo permanente del Ministerio con el fin de facilitar un canal efectivo y alineado de comunicación entre maestros, Secretarías y Ministerio como **trabajo conjunto** en la dignificación del rol docente en Colombia.

Victorias tempranas de la Reinducción respecto de los maestros

1. Esta apertura debe mantenerse y en desarrollo de la política de atención a los maestros, el Ministerio de Educación Nacional debe implementar unas **estrategias de comunicación** que les satisfaga sus expectativas de información, asesoría y asistencia permanente en lo relacionado con la profesionalización y la orientación hacia los servicios y soportes destinados al mejoramiento de su calidad de vida en sus regiones. En síntesis profesionalización y calidad de vida.
2. El Taller de Reinducción Adelante Maestro significó para ellos **la apertura de un canal de comunicación** entre ellos y el MEN.
3. Los maestros **han cambiado sus maneras de expresarse** y esperan ser atendidos por el Ministerio de Educación, las secretarías de educación y su rector mediante otras formas de interlocución. El desempeño sujeto a evaluación, la participación activa en proyectos de desarrollo de sus instituciones, entre otros, son los elementos que proponen y esperan sean tenidos en cuenta en la normatividad que les regirá, en las medidas administrativas y el trato que reciben y les afecta en su diario desempeño.

Aprendizajes propiciados por el Taller

Se pueden identificar tres núcleos de sentido que aglutinan los aprendizajes alcanzados:

- Ampliación de lectura y **comprensión de los docentes sobre el decreto 1278** desde una mirada de oportunidad.
- **Competencias** específicas de la labor docente, tales como el trabajo en equipo, liderazgo, metodologías de enseñanza de carácter lúdico y participativo, así como de procesos de planeación, evaluación, gestión pedagógica, construcción de redes y autogestión de la capacitación.
- **Resignificación** del papel del docente en la sociedad y su reconocimiento como gestor de cambio social, desde los cuales se hace evidente la necesidad de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje como factor de calidad de vida del docente.

Logros de los Talleres

Desde la perspectiva de los facilitadores, los principales logros alcanzados en el taller fueron:

- La visibilización del taller y de la metodología de educación experiencial como una herramienta pedagógica para el trabajo con los niños y niñas.
- El reconocimiento de la desinformación existente frente al nuevo estatuto docente.
- La construcción de una mirada de oportunidad sobre el estatuto y la reafirmación de la labor docente a partir de la elección de vida realizada en la vinculación con el campo educativo.
- El reconocimiento de que los maestros, al estar encasillados en la resistencia al estatuto, no pueden entrar en interlocución con agentes externos ni generar procesos de discusión o diálogo al interior del profesorado.
- La construcción de una mirada de corresponsabilidad sobre el ejercicio de la labor docente.

Respecto de la Institucionalidad

1. Es claro que las Secretarías de Educación **requieren de un fortalecimiento** en sus estructuras y recursos para lograr un adecuado plan de administración de recursos humanos y bienestar como componente fundamental. Los recursos profesionales que den soporte a los planes de recursos humanos y bienestar en la entidad territorial, son requisito necesario.
2. Se confirma que las estrategias de gestión de recursos, de alianzas y cooperación interinstitucional **son pertinentes** y se deben fomentar desde las entidades territoriales para estos fines.
3. El Ministerio de Educación Nacional debe **fortalecer la asistencia y asesoría** a las entidades territoriales en el área de la administración de los recursos humanos y el componente de Bienestar Social para los docentes del servicio educativo, en cumplimiento de los objetivos del Plan Decenal de Educación 2006 - 2016.



GRACIAS

Ministerio de
Educación Nacional
República de Colombia



Libertad y Orden