Septiembre 2005

PREAL

Resumen Ejecutivo

Nº 22

Colombia: Panorama de la profesión docente

Como parte de las actividades del Grupo de Trabajo sobre Profesionalización Docente, de PREAL, se han desarrollado seis estudios de caso sobre la profesión docente en distintos países de Latinoamérica. El presente resumen ejecutivo sintetiza el panorama de los docentes en el caso de Colombia, partiendo de una caracterización del profesorado, de los procesos de formación, contexto en que se desempeñan, sus percepciones respecto a la profesión y perspectivas de profesionalización.

CARACTERÍSTICAS DE LOS MAESTROS

Los docentes colombianos son mayoritariamente de género femenino aunque en menor porcentaje que en otros países latinoamericanos. El 32% de los docentes son hombres. El preescolar es el nivel que muestra una mayor proporción del género femenino con un 95%, y también la educación primaria cuenta con más mujeres que hombres (77% y 23% respectivamente).

Casi seis de cada diez docentes colombianos (58%) se desempeñan en la educación preescolar y primaria y, de éstos, tres de cada cuatro están vinculados al sector público.

Sobre un total de docentes del sector oficial de 304.977, el 46% tiene 44 años o menos. Igualmente un 46% se encuentra en un rango de edad comprendido entre 45 y 59 años. El 8% restante está en el rango de edad de 60 años en adelante.

PRINCIPALES RASGOS DE LA FORMACIÓN

De acuerdo al Decreto 272 de 1998, las instituciones universitarias son las que forman a los docentes en Colombia. Pese a esto, el Sistema Nacional de Formación de Educadores contempla la posibilidad, a nivel preescolar y básico primario, de formar maestros en Escuelas Normales Superiores. Éstas actúan como unidades de apoyo a la formación inicial de docentes a través de convenios con instituciones de educación superior, otorgando el título de normalista superior. Los programas de formación tienen una duración mínima de cinco años en la modalidad presencial diurna, mientras que los programas nocturnos, semipresenciales y a distancia poseen una duración mínima de seis años. La estructura curricular de la carrera sigue cuatro lineamientos básicos:

- El conocimiento pedagógico, de orientación en los procesos de Enseñanza y aprendizaje.
- El conocimiento de una determinada disciplina.
- El dominio de la investigación e innovación pedagógica.
- La orientación y capacidad ética.

En el campo de la acreditación, recientemente se estableció un registro de programas de formación en el Ministerio de Educación Nacional, el cual permite a las autoridades dar reconocimiento a aquellos proyectos que cumplen con los requisitos mínimos de calidad para un funcionamiento adecuado. Este reconocimiento se realiza para un período de siete años y tiene, entre otros criterios básicos de evaluación:

- La justificación académica del programa y su estructura curricular.
- La formación en investigación.
- Los mecanismos de selección y evaluación de estudiantes.
- Las características del personal académico.
- Los medios educativos, infraestructura y recursos financieros.
- La autoevaluación.
- Las políticas y estrategias de seguimiento a egresados.

CONTEXTO DE ACTUACIÓN

Carrera docente

Colombia cuenta desde 2002 con un nuevo Estatuto de Profesionalización Docente que regula las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos. Los cuatro atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servicio de los maestros son:

- La formación.
- La experiencia.
- El desempeño.
- Las competencias.

El nuevo Escalafón Docente está conformado por tres grados y cada grado está compuesto por cuatro niveles salariales (A-B-C-D-). Quienes superen el período de prueba se ubicarán en el nivel salarial A del correspondiente grado, según el título académico que acrediten; pueden ser reubicados en el siguiente nivel o ascender de grado después de tres años de servicio, siempre y cuando obtengan en la respectiva evaluación de competencias el puntaje indicado para ello.

DIALOGO INTERAMERICANO

CINDE

Remuneración

El gobierno nacional es el encargado de establecer la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el escalafón docente. El salario para los docentes que recién ingresan a la carrera bajo el nuevo estatuto docente (1278 de 2002) es superior frente al que obtienen los educadores regidos por el anterior estatuto (2277 de 1979).

Mecanismos contractuales

A partir de la vigencia del decreto 1278 de 2002, para ingresar al servicio estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional, expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior. En ambos casos se debe superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercerse la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento correspondiente a la formación del maestro.

El concurso abierto permite seleccionar para el cargo: el docente puede ser nombrado en período de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar. Luego será sujeto a una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado el período de prueba, el maestro adquiere los derechos de carrera y puede ser inscrito en el Escalafón Docente.

PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES

Entre los principales motivos de satisfacción profesional destacados por los docentes, se encuentran los logros en los estudiantes, el compromiso de los colegas con la profesión, los incentivos y la capacitación permanente. En contrapartida, como motivos de insatisfacción se destacan el bajo salario e irregularidad del pago, el menosprecio social por la profesión docente, la falta de liderazgo de los rectores o directores del colegio y las dificultades para lograr los objetivos previstos con los estudiantes.

En cuanto al éxito profesional, se considera que un docente es exitoso si logra: enseñar lo que sabe; reconocer y desarrollar competencias en los alumnos; ser autorreflexivo sobre la propia práctica; y desarrollar investigación pedagógica y educativa. Además, los docentes perciben otros signos de éxito profesional como la actualización en las teorías, metodologías y didácticas que confluyen en el acto de enseñar y aprender, la adaptación a las adversas circunstancias del sector educativo, la respuesta creativa a los problemas que se presentan y la confianza generada entre los miembros de la sociedad.

PERSPECTIVAS PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

En la última década, Colombia ha avanzado bastante en la política de formación de docentes en servicio. A su vez, las universidades pasaron por un proceso exigente de acreditación de calidad que mejoró de manera sustancial el nivel de la oferta. En términos de carrera, persiste aún, en muchos lugares del país, el modelo centrado en el mejoramiento salarial y el bienestar laboral, que se basa en el sistema de créditos para ascenso en el escalafón. Este es un modelo promovido fundamentalmente por las organizaciones sindicales de los docentes que movilizan a sus asociados por "salario profesional" y "estabilidad laboral".

Entre las políticas públicas que se destacan en el campo de la profesionalización docente se encuentran las siguientes:

- Programas de Formación Permanente de Docentes (PFPD): un nuevo enfoque en la formación en servicio, que se orienta a producir un cambio en las concepciones y prácticas de los maestros.
- Portal educativo COLOMBIA APRENDE, conectado con otros portales de América Latina (Chile, Argentina y Ecuador). Cuenta con espacios que permiten compartir experiencias exitosas en el campo de la formación docente; y promueve procesos de autoformación en campos como la alfabetización tecnológica o en áreas específicas del saber.
- Nuevas propuestas de política pública para consolidar la evaluación del desempeño docente (Decreto 1278 de 2002).
- Programa nacional de bilingüismo como estrategia que favorece la consolidación de una competencia profesional fundamental.
- Política de calidad centrada en la formulación de estándares y la evaluación de las competencias de los alumnos, que permite a los profesores contar con referentes precisos sobre los cuales se fijan objetivos de aprendizaje y se evalúan los logros de los estudiantes.
- Sistema Nacional de Evaluación, en el que se articula el enfoque de las evaluaciones de las competencias de los alumnos de la educación básica, la evaluación de la calidad de los programas de formación de educadores y de otras profesiones, y la evaluación para el ingreso de nuevos docentes al servicio público.
- Premio COMPARTIR al maestro; Galardón a la Excelencia; Premio SANTILLANA al maestro.

Además existen en Colombia, políticas públicas para atraer a la carrera docente a jóvenes talentosos. Entre éstas se encuentran las estrategias impulsadas por el Instituto Colombiano de Crédito Educativo en el Exterior (ICETEX). Este instituto se ha centrado en la obtención e identificación de recursos de financiación para la educación superior, premiando y estimulando con becas o créditos muy blandos a aquellos estudiantes de educación media de estrato socioeconómico bajo que registren altos puntajes de rendimiento académico, para que adelanten estudios de pregrado.