



TRABAJO DOCENTE Y DIGNIDAD PROFESIONAL: ESTUDIO DE EGRESADOS
DE LICENCIATURA EN HISTORIA DE UNIVALLE (2016-2020).

MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ GUTIÉRREZ 201340820

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE
LICENCIADO EN HISTORIA

TUTORA: DRA. ACENETH PERAFÁN C.

LICENCIATURA EN HISTORIA
UNIVERSIDAD DEL VALLE
SANTIAGO DE CALI
2025

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	8
1.1. OBJETIVOS	17
1.1.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	18
<i>1.2.1. Enfoque de la investigación</i>	18
<i>1.2.2. Tipo de investigación</i>	20
<i>1.2.3. Población y muestreo</i>	20
<i>1.2.4. Técnicas</i>	22
<i>1.2.5. Investigación documental.</i>	22
<i>1.2.6. Entrevista semiestructurada.</i>	24
<i>1.2.7. La aplicación del Cuestionario</i>	26
1.3. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	28
 2. CAPITULO 1 REFLEXIONES SOBRE UN PROYECTO EDUCATIVO DE BAJA CALIDAD	 33
<i>2.1. Una mirada actual a la educación en Colombia</i>	33
<i>2.2. Contexto de la labor docente en Latinoamérica</i>	43
<i>2.3. Contexto nacional y local de la labor docente</i>	50
<i>2.4. Una mirada interdisciplinaria a la realidad de la labor docente a nivel nacional y local</i>	66
 3. CAPÍTULO 2 TRAYECTORIAS Y REALIDADES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN HISTORIA	 78
<i>3.1. Precarización laboral y vacíos en la formación docente</i>	80
<i>3.2. Docencia privada en Colombia: bajos salarios y altas exigencias</i>	84
<i>3.3. Normalización de la precariedad docente</i>	88
<i>3.4. Formación y ejercicio docente: voces de egresados de la L.H</i>	91
<i>3.5. Condiciones laborales: realidades y desafíos de los egresados</i>	96
<i>3.6. La pertinencia de asociarse sindicalmente desde el sector privado</i>	105

4. CAPÍTULO 3 PROPUESTA PARA DIGNIFICAR LA PROFESIÓN Y EL TRABAJO DOCENTE DE LOS LICENCIADOS EN HISTORIA	110
<i>4.1. Sobre la formación</i>	112
<i>4.2. Sobre condiciones laborales dignas</i>	113
<i>4.3. Sobre la pertinencia sindical</i>	116
5. CONCLUSIONES	119
6. BIBLIOGRAFÍA	122
7. ANEXOS	134

INDICE DE TABLAS IMÁGENES Y GRÁFICAS

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Ventajas y desventajas de los tipos de preguntas</i>	47
Tabla 2. <i>Cronología de la Función del Educador</i>	82
Tabla 3. <i>Comparativa entre el marco legal de la profesión docente en el sector oficial y no oficial</i>	98

Lista de Imágenes

Imagen 1. <i>Línea Cronológica sobre la configuración del modelo educativo actual</i>	78
--	----

Lista de Gráficas

Gráfica 1. <i>Histórico de puntajes promedio dominio de matemáticas – PISA</i>	61
Gráfica 2. <i>Histórico de puntajes promedio dominio de ciencias - PISA</i>	62
Gráfica 3. <i>Histórico de puntajes promedio en Lectura Crítica – PISA</i>	63
Gráfica 4. <i>Comparativo de porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño en matemáticas</i>	63
Gráfica 5. <i>Comparativo de porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño en ciencias PISA 2022</i>	64
Gráfica 6. <i>Comparativo de porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño en lectura PISA 2022</i>	64
Gráfica 7. <i>Algunas de las principales ciudades de Colombia donde las sedes educativas no oficiales o privadas superan a las oficiales o públicas</i>	88
Gráfica 8. <i>Algunas de las principales ciudades de Colombia donde las sedes educativas oficiales o públicas superan a las no oficiales o privadas</i>	89

Gráfica 9. <i>Algunas de las principales ciudades de Colombia donde las sedes educativas oficiales o públicas se mantienen casi iguales a las no oficiales o privadas</i>	89
Gráfica 10. <i>Porcentaje de egresados que recibieron formación en derechos laborales y jurídicos.....</i>	119
Gráfica 11. <i>Porcentaje de egresados que cursaron alguna asignatura relacionada con la precarización docente.....</i>	121
Gráfica 12. <i>Porcentaje de egresados que tuvieron conocimiento sobre el escalafón docente y su marco normativo.</i>	122
Gráfica 13. <i>Experiencia laboral de los egresados en instituciones privadas y públicas</i>	123
Gráfica 14. <i>Experiencia laboral de los egresados como docentes en instituciones privadas de educación.</i>	125
Gráfica 15. <i>Tipo de contrato que más suscribieron los egresados de Licenciatura en Historia.</i>	127
Gráfica 16. <i>Rango salarial de los egresados de Licenciatura en Historia entre los años 2016 y 2020.....</i>	128
Gráfica 17. <i>Dificultades para desempeñar la labor docente</i>	129
Gráfica 18. <i>Carencias en la infraestructura de instituciones educativas privadas, para desempeñar la labor docente</i>	130
Gráfica 19. <i>Falta de insumos para desempeñar la labor docente</i>	131
Gráfica 20. <i>Identificación de agremiaciones sindicales en el sector privado de educación.....</i>	133
Gráfica 21. <i>Participación de los egresados en agremiaciones sindicales</i>	134
Gráfica 22. <i>Afinidad por agremiarse sindicalmente dentro del sector privado de educación.</i>	136

AGRADECIMIENTOS

Con profunda gratitud y emoción, quiero expresar mi sincero agradecimiento a quienes hicieron posible la culminación de este trabajo de grado. En primer lugar, a la profesora Aceneth Perafán Cabrera, por su guía generosa, su rigor académico y su compromiso constante con la formación crítica. Su acompañamiento fue fundamental en cada etapa de este proceso, y sus observaciones siempre precisas me ayudaron a afinar el enfoque y a sostener la exigencia intelectual que este trabajo requería.

A los profesores del Departamento de Historia, por brindarme un espacio de aprendizaje plural, exigente y profundamente humano. Cada clase, cada conversación y cada lectura compartida contribuyeron a moldear no solo este proyecto, sino también mi manera de pensar y de investigar. Gracias por sembrar en mí el respeto por la disciplina, el valor de la evidencia y el compromiso ético con la historia y la educación. Este trabajo es también reflejo del diálogo, la paciencia y el entusiasmo que encontré en ustedes. A todos, mi más sincero reconocimiento.

También quiero agradecer a todos los colegas, egresados del programa de Licenciatura en Historia, que sin conocer a muchos de los que participaron en este trabajo de grado, destinaron un tiempo para aportar su conocimiento y experiencia. Estoy convencido de que el programa forjó excelentes profesionales y educadores, tal como lo hizo conmigo.

Por último, y no menos importante, agradecer a las organizaciones que siempre me sembraron conciencia crítica, el amor eficaz, al igual que un apoyo emocional y psicológico. Fueron una luz en mi largo camino por esta etapa tan significativa en mi vida.

RESUMEN

Este proyecto busca actualizar la comprensión sobre la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle, especialmente en relación con sus condiciones de trabajo y las posibilidades de ejercer dignamente como docentes en instituciones privadas de educación básica y media en Cali. El análisis de este mercado laboral permitirá identificar los desafíos que aún persisten en el ámbito educativo.

La precarización docente evidencia una desconexión entre la *identidad profesional* del licenciado y su remuneración, resultado de un marco jurídico y social debilitado por el modelo neoliberal en el ámbito educativo. Esta situación impacta directamente en la calidad de la educación, al influir en su avance, estancamiento o retroceso.

La precarización laboral del docente refleja una relación directa con el avance, estancamiento o retroceso de la calidad educativa. En esta línea, el estudio se desarrolla en tres momentos: 1) identificación del marco social, político y jurídico actual que regula el mercado laboral docente en Colombia, con énfasis en los docentes de ciencias sociales en los niveles de educación primaria, secundaria y media del sector privado. 2) Caracterización de la trayectoria laboral de los egresados de la Licenciatura en Historia, a partir de tres ejes: la decisión de ingresar a la carrera, la formación (inicial y permanente) y el proceso de profesionalización, incluyendo si ejercen o no la docencia y en qué condiciones lo han hecho entre 2016 y 2020 en Cali. También se analizarán los esfuerzos normativos actuales y el marco legal vinculado a la formalización del trabajo docente. 3) Propuesta de acciones orientadas a la dignificación de la profesión docente, con especial atención a los egresados de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle, a partir de los hallazgos obtenidos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La categoría de labor como condición central en la vida social y contemporánea viene siendo revalorizada continuamente a lo largo del siglo XXI. La filósofa Hannah Arendt en su conferencia *Labor, Trabajo y Acción* usa la palabra labor para referirse a un proceso activo muy ligado a las necesidades naturales de los seres humanos, a su necesidad de subsistencia. En ese sentido, la labor es concebida como un proceso vital prescrito, del cual el ser humano no puede desligarse. No obstante, también entra en tensión con el pensamiento de Marx sobre la emancipación de dicha condición natural como un fin revolucionario. Arendt cuestiona esta idea, al señalar que, si bien la labor genera excedentes, estos son apropiados por una clase dirigente, que, al someter a otros por la fuerza, logra liberarse de la necesidad de trabajar, perpetuando de esta manera una relación de dominio¹. Como afirma Arendt “Dado que la labor corresponde a la propia condición de la vida, participa no sólo de la fatiga y de los problemas de la vida, sino también de la simple felicidad con la que podemos experimentar nuestro estar vivos”²

Dado lo anterior, esta categoría viene adoptando los valores y las características del capitalismo actual, enmarcado en lo que denomina Zygmunt Bauman como modernidad líquida. Para este autor, hay una relación intrínseca entre capitalismo y modernidad, en tanto que el primero configura las dinámicas de la segunda. La condición líquida hace referencia a que “Probablemente la actual versión ‘licuada’, ‘fluida’, dispersa, diseminada y desregulada de la modernidad no augure el divorcio y finalmente la ruptura de la comunicación, pero sí presagia el advenimiento de

¹ Hanna, Arendt. “Labor, Trabajo y Acción”. Conferencia. 1-10. 1957.
http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1156/Arendt_Labor_trabajo_accion.pdf.

² Arendt, Labor, Trabajo y Acción, 4.

un capitalismo liviano y flotante, signado por el desprendimiento y el debilitamiento de los lazos entre capital y trabajo”³. Estos dos elementos, lo planteado por Arendt y lo expuesto por Bauman, se conjugan en la medida en que ejercer una labor es una necesidad intrínseca y hace parte de nuestro vivir como seres humanos, ahora bien, en el modelo capitalista esta labor pasa a ser administrada por el capitalista, quien se libera a su vez de la carga del trabajo y obtiene ganancias de la explotación a través del tiempo laborado. Y para beneficio del capital lo que nos dice Bauman, es que este, requiere de ciertos valores culturales que fueron cambiando desde una modernidad marcada por las estructuras sociales bien definidas, a un tipo de modernidad que él llama “liquida” o fluida la cual relativiza los valores anteriores, esta noción la utiliza para marcar el tránsito entre finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, y cuyo cambio de valores sociales y en especial del Estado, permitieron que este tenga cierta flexibilidad en cuanto a sus leyes y normas sociales, las cuales entran a ser relativizadas. algunas de las leyes sociales que fueron relativizada en Colombia y en el nuevo orden mundial, son las que arropaban a los trabajadores y a las empresas privadas, quienes a partir de la década de los noventa agudizan la precarización laboral.

Si avanzamos en ese periodo transicional y entramos al siglo XXI – en particular a su primer cuarto de siglo –, el panorama se vincula con lo que el filósofo coreano Byung-Chul Han ha caracterizado como la sociedad del cansancio, haciendo referencia al siglo XXI como una época marcada por el agotamiento, asociado a la exigencia de un mayor rendimiento. Según Han, hay una transición entre la sociedad moderna y disciplinaria hacia una sociedad donde el sujeto de

³ Zygmunt, Bauman. 2004. Modernidad Liquida. Buenos Aires, Argentina. Fondo de Cultura Económica de Argentina, 159: <http://sociologiac.net/2009/12/21/descarga-del-dia-modernidad-liquida-zygmunt-bauman/>

rendimiento se auto explota, convirtiéndose en emprendedor de sí mismo, impulsado por un afán positivo y colectivo de maximizar la productividad⁴. Este esquema implica que las personas hagan más por menos, bajo este panorama diferentes profesiones vienen perdiendo relevancia en sus funciones sociales, disminuyendo sus oportunidades laborales y precarizando las condiciones laborales existentes.

Dicho de otro modo la categoría labor que desarrolla Arendt, ha tenido diversos cambios a lo largo del tiempo, pues responden a valores culturales propuestos desde el capitalismo y su necesidad productiva, llegando a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, donde se modifican esos valores, según Bauman y Han, por un lado, el primero, comprender a este periodo desde un carácter líquido, expresado en el neoliberalismo y el segundo profundiza estas relaciones desde unas dinámicas de auto explotación en los diversos ámbitos económicos. En consecuencia, es imprescindible para este trabajo una mirada desde la historia que le aporte una narrativa actualizada a la labor docente.

La historia como disciplina científica nos permite a través de diversos métodos, analizar los procesos sociales, a la vez que nos revela los detalles de los sujetos que agencian dichos

⁴ Byung-Chul, Han. La Sociedad del Cansancio. Barcelona. Herder Editorial, 2017. [Byung Chul Han - La sociedad del cansancio.pdf - Google Drive](#)

procesos. Desde una historia de la subalternidad⁵ y de la historia reciente⁶, esta investigación busca indagar sobre los cambios de la función social de la educación, su relación con el lugar del docente en la sociedad y consecuentemente su condición laboral.

Dicho lo anterior, es preocupante el devenir de la educación, pero más aun la *vocación* y la profesión docente. Cabe aclarar que este término “vocación” ha tenido diversas interpretaciones, una de las acepciones más fuertes es la religiosa, que se usó para significar *un llamado interior, algo innato o una entrega predestinada* hacia una labor en específico. Esta idea ha sido utilizada en el mercado laboral como una forma de explotación, ya que se usa para significar la entrega del docente al proceso de enseñanza-aprendizaje, sin importar las condiciones del maestro. Para efectos de la monografía se va a cambiar este término por el de *identidad profesional*, un término propio de las discusiones conceptuales de Terapia Ocupacional, la psicología y la sociología, que abordan esta categoría como una construcción social y personal de la identidad por un quehacer

⁵ El subalterno es una persona que se encuentra en relación de alteridad con otro, pero en condición inferior, mientras que la subalternidad consiste en una forma de opresión simbólica y epistémica, que excluye a los sujetos de un modo cultural determinado en contextos de sistemas poscoloniales. En medio de dicha opresión, el subalterno no puede expresarse a través de sus formas de representación; es decir, no puede valerse por sí mismo ni puede difundir sus creencias, sus propios conocimientos o su forma de ver el mundo. Siempre tiene que hablar a través de los que dicen representarlo. Véase Pereyra, Nelson. “La historiografía de la Subalternidad y la Historiografía Peruana: un Necesario Balance”. Summa Humanitatis volumen 4, no 1, 4-5, (2010): <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/179805>

⁶ El concepto de historia reciente refiere, por supuesto, al estudio de pasados próximos, aunque esta obvia constatación no agota su definición. En diversos momentos se postuló que la cercanía en el tiempo resultaba un límite para la operación historiográfica, sea por la postulación de la necesidad de cierta distancia temporal como un requisito ineludible o por la constatación de la dificultad para acceder a los archivos necesarios para su estudio. Sin embargo, en la medida en que los historiadores han empleado diversas fuentes, incluidas con frecuencia las orales, y que se ha ampliado el universo de documentos disponibles, este último señalamiento ha perdido peso. Véase Marina, Franco y Daniel, Licdevovich. “Historia Reciente: apuntes sobre un campo de investigación en expansión”. Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani, núm. 47: 190-191, (2017): <https://www.redalyc.org/journal/3794/379454541011/379454541011.pdf>.

profesional. Una de las definiciones es la que se refiere a la relación de las personas con el trabajo y el rol que ocupan o desempeñan, haciéndola parte de sí mismos ⁷.

Tras la aclaración terminológica previa, puede afirmarse que la relación entre educación, *identidad profesional* y profesión está mediada tanto por el mercado laboral como por el Estado. Este último, ha regulado el derecho a la educación, consignado en la Constitución Nacional de 1991, mediante un esfuerzo conjunto entre las instituciones y la sociedad civil. Dicho esfuerzo involucra al sector público y privado, dentro de estos sectores la nueva carta magna invita a sindicatos, académicos, padres de familia, organismos internacionales y profesores a realizar esfuerzos para avanzar en la educación, por tanto, es un derecho del cual no solo es responsable el Estado, con esta consigna se buscó distribuir roles a los diferentes actores del área educativa.

En ese sentido, si bien la educación es regulada por el Estado a partir de políticas públicas y de las instituciones encargadas para dicho fin, es el mercado laboral el que viene determinando las condiciones en las que se dan las relaciones jerárquicas entre los diferentes conocimientos a transmitir en la escuela, las mismas relaciones laborales e incluso las condiciones físicas de los establecimientos educativos. El interés de esta investigación será revisar esas relaciones laborales, en este caso desde la experiencia de los egresados de Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle, analizando un periodo de tiempo de 4 años, concretamente entre los años 2016 a 2020.

⁷ Verónica, Andrade. “Identidad Profesional Y El Mundo Del Trabajo Contemporáneo. Reflexiones Desde Un Resumen De Caso”. Artículo. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España. 117-145, (2014): [*Redalyc.Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso](#)

Esta temporalidad resulta relevante por tres motivos puntuales; 1) la necesidad de organismos internacionales, en especial de las Naciones Unidas, por estandarizar y mejorar la calidad educativa en países en vía de desarrollo y que respondan al modelo económico global, 2) la correspondencia del gobierno de Juan Manuel Santos con los organismos internacionales a través de la construcción del Plan Decenal de Educación hasta el 2026 y en cuya visión incluyen la formación de nuevos maestros, se crean incentivos para las carreras de educación, entre otros retos de la educación Colombiana, y 3) pese a los incentivos del gobierno nacional de Juan Manuel Santos como “Ser profe paga” los datos de jóvenes inscritos en el Valle del Cauca, estos tienen una mejoría hacia el 2017 y paulatinamente van decreciendo con respecto a otras áreas de conocimiento tal como lo evidencia el Sistema de Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

A continuación, se desarrollarán con mayor profundidad las tres afirmaciones anteriores y que configuran los criterios por los cuales se tomó esta temporalidad:

1. El 25 de septiembre de 2015 en Nueva York, durante la Asamblea de las Naciones Unidas se presentó y aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mediante un texto Orientador denominado "Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". y el Objetivo 4 pretende: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” este objetivo está ligado a metas, una de las cuales proyecta “De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo” este junto a otros elementos como el acceso gratuito tanto para niños, jóvenes y adultos a todas las fases de la educación, avanzar en una educación de calidad y que rompa con brechas

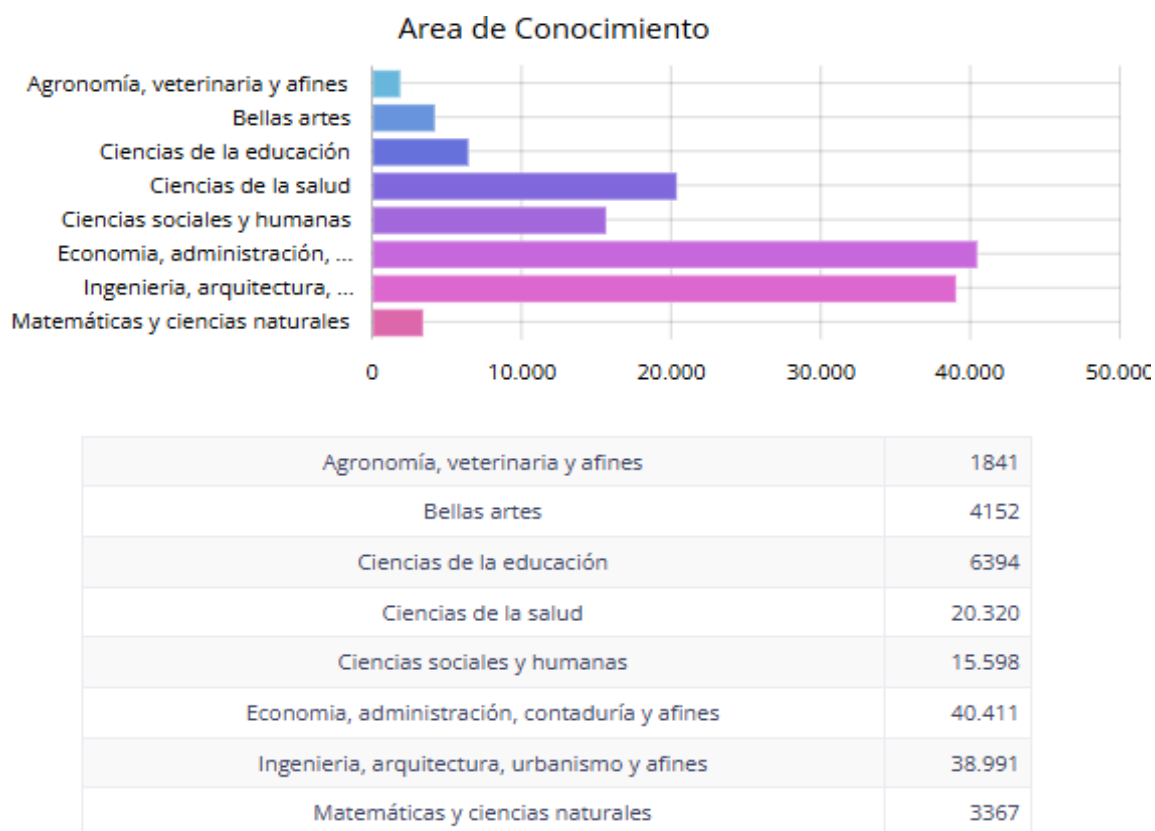
de género, étnicas, con discapacidad y en general a la población mas vulnerable, fomento de becas internacionales para estados en desarrollo, avanzar con temas de sostenibilidad derechos humanos y paz. En fin, esta es la agenda propuesta desde la ONU hasta el 2030 y que es casi copiada en el Plan Nacional Decenal de Educación en 2016.

2. El anterior documento fue presentado por el gobierno de Juan Manuel Santos, como un trabajo con los diversos actores de la educación, y de acuerdo con este documento lo que se busca es articular la educación con el sector productivo tal como se expone al inicio de este “El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 es una propuesta para que el sector educativo se convierta en un motor que impulse el desarrollo económico y la transformación social. La naturaleza orientadora de este documento lo convierte en un faro que guía las estrategias, planes y políticas educativas durante la próxima década.” Del mismo modo el plan cuenta con unas líneas estratégica que explicarían algunas reformas y ajustes a la formación de formadores e incentivos para quienes decidan estudiar alguna licenciatura así lo deja de manifiesto el documento “Implementar estrategias para identificar y desarrollar la vocación para ser educador y favorecer condiciones para acceder a programas de licenciatura”.

Programas como “Ser Pilo Paga, Profe” busco mediante becas condenables al 100% para quienes se inscribieran en una licenciatura o quienes ya habían escogido una profesión y desearan hacer una doble titulación con el componente pedagógico, además de otros incentivos para profesores y administrativos de carrera publica que quisieran hacer maestrías, doctorados o posgrados en el área de la educación.

3. Finalmente, los esfuerzos por implementar el Plan Decenal de Educación e incentivar la inscripción de jóvenes en programas de licenciatura o que hicieran una doble titulación, de una carrera profesional y una en pedagogía. No obstante, si se revisa la cantidad de inscritos en el Valle del Cauca entre el 2016 y 2020 se encuentra su mayor pico en 2016, perdiendo al siguiente año casi la mitad de inscritos a programas del área de educación, además de ubicarse entre las 4 ultimas áreas de conocimiento con menores inscripciones en todo el departamento, analicemos las imágenes 1,2 ,3, 4 y 5 como aspecto central, para determinar por qué la temporalidad escogida es sustancial para este trabajo.

Figura 1. Inscritos en el Valle del Cauca por categoría; Areas de conocimiento. 2016

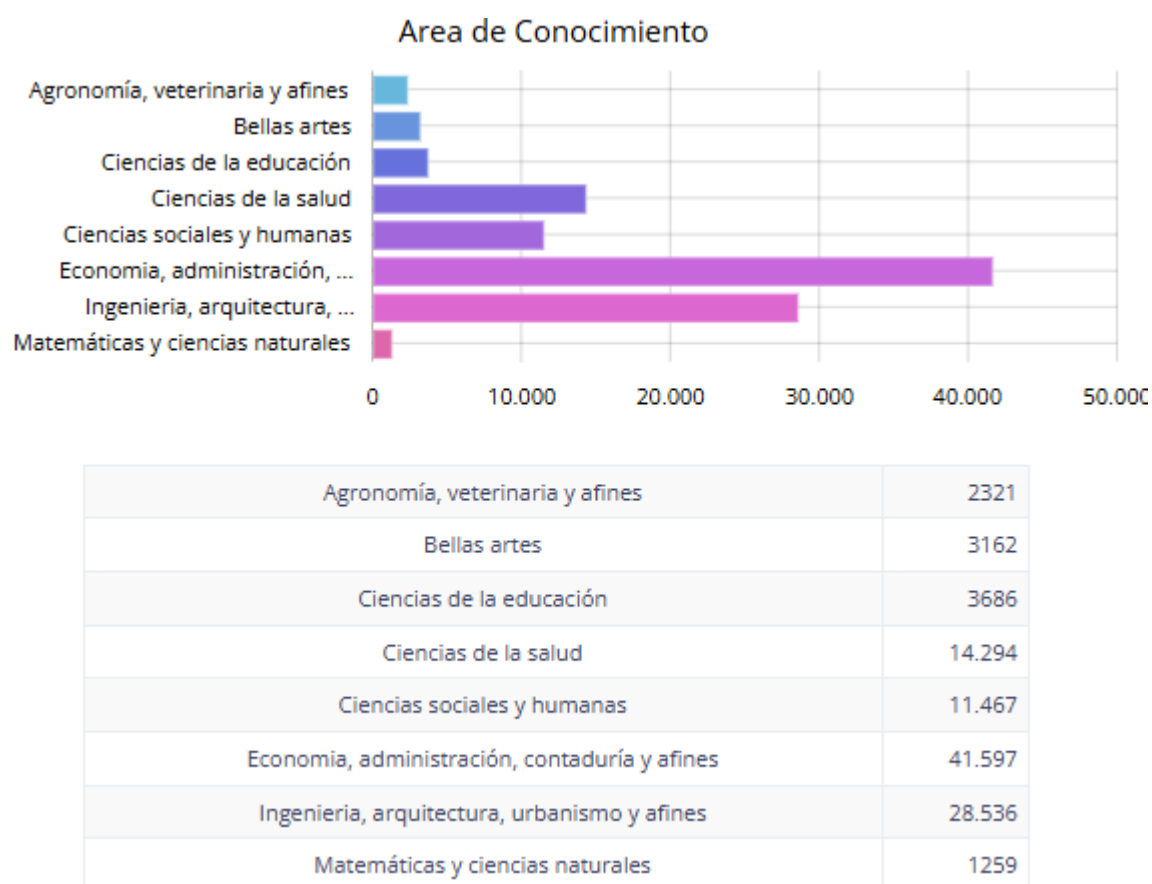


Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES.

Esta imagen muestra como durante el año del 2016 los inscritos a programas del área de la educación llegaron a 6394 personas inscritas que podríamos tomar como aquellos que tenían afinidad con la docencia, de 8 áreas de conocimiento, las ciencias de la educación se ubicaron en el quinto lugar de preferencias entre áreas del conocimiento; como ciencias sociales y humanas, ciencias de la salud, ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines y por último los programas más demandados que fueron economía, administración, contaduría y afines.

Lo anterior nos expone que las ciencias sociales y humanas obtuvieron un poco más del doble en inscripciones que las ciencias de la educación, frente a las ciencias de la salud, estas casi triplican el número de personas inscritas a las de educación, las ingenierías elevaron su número de inscritos un poco más de seis veces el número que obtuvieron las de educación y las áreas afines a la economía y las finanzas obtuvieron casi 7 veces más inscritos a estos programas en el Valle del Cauca, esto considerando que como lo observaremos más adelante fue el mayor de los picos dentro de los cuatro años analizados.

Figura 2. *Inscritos en el Valle del Cauca por categoría; Areas de conocimiento. 2017*

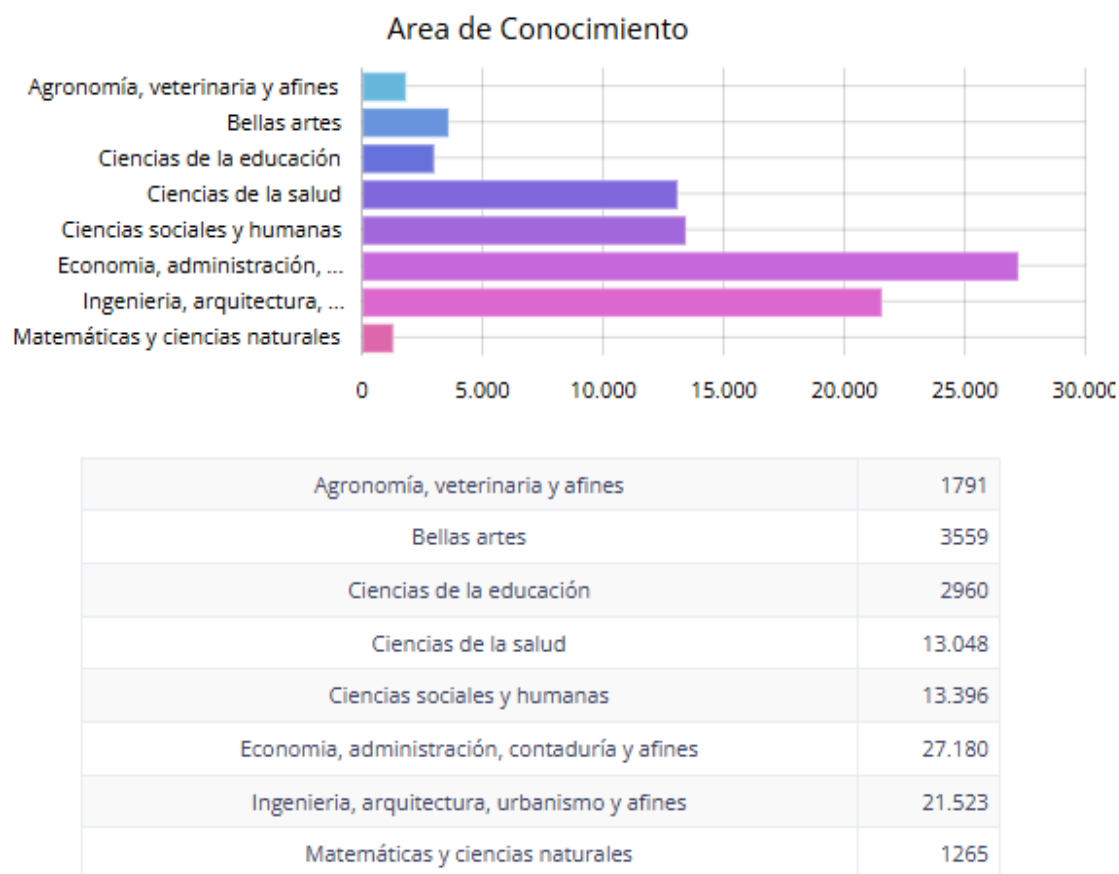


Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES.

Ahora bien, en este cuadro podemos observar cómo al año siguiente las cifras de personas inscritas a programas de educación, en lugar de aumentar, tenemos una disminución considerable en esta área de conocimiento, de 6,394 inscritos en el año anterior, se obtuvieron 3.686 inscritos para el año 2017, mismo año en el que se lanzó la estrategia de Ser pilo paga, profe. En adición a este resultado también observamos que las dos áreas de conocimiento que lograron aumentar su número de inscritos fueron agronomía, veterinaria y afines que aumentaron tan solo 480 inscritos y la que tuvo mayor demanda el año anterior que fue economía, administración, contaduría y afines

con un aumento de 1.186 inscritos, de resto las demás áreas de conocimiento tuvieron una disminución importante, aun así, la que más disminuyó fueron las ciencias de la educación.

Figura 3. *Inscritos en el Valle del Cauca por categoría; Areas de conocimiento. 2018*

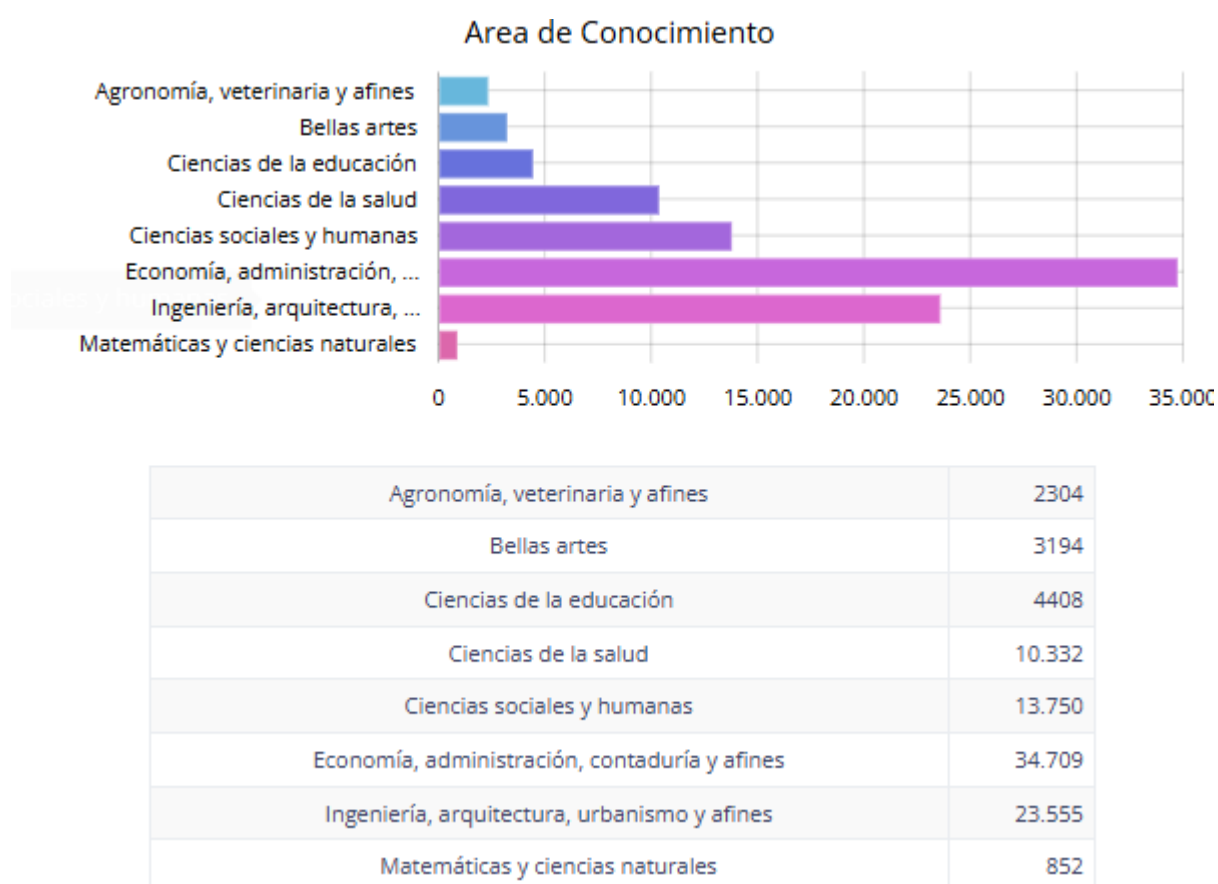


Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES.

En esta imagen observamos un mapa bastante complejo para muchas de las áreas de conocimiento, exceptuando bellas artes y ciencias sociales y humanas que tuvieron un leve aumento en los inscritos a estos programas, por otro lado, las demás áreas disminuyeron en las cifras de personas inscritas, por supuesto las ciencias de la educación perdieron a 780 inscritos,

dejando a bellas artes por encima de los programas de educación y las que en 2016 habían tenido un crecimiento exponencial, como lo fueron las ingenierías y las ciencias económicas se redujeron casi a la mitad.

Figura 4. *Inscritos en el Valle del Cauca por categoría; Areas de conocimiento. 2019*

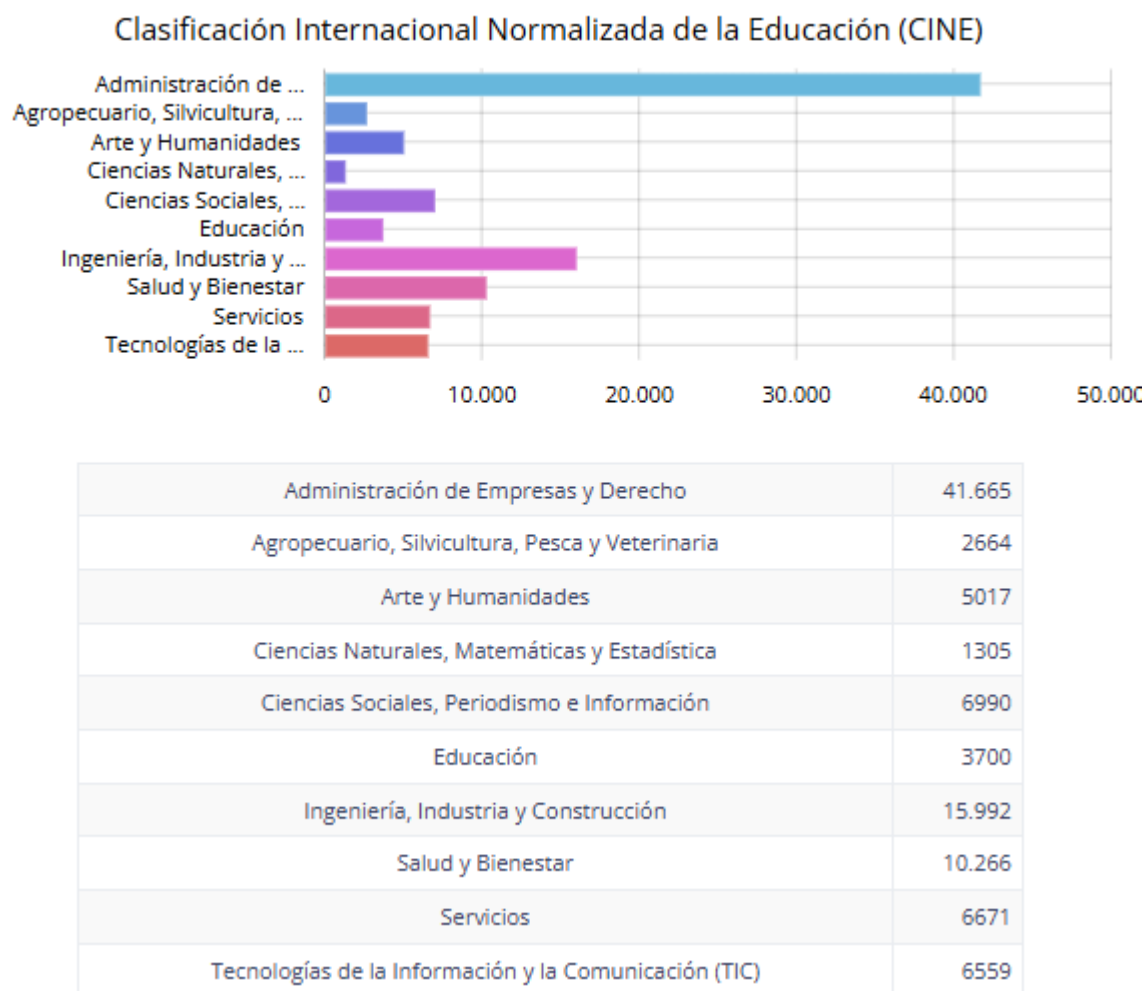


Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES.

Para el año 2019, se presentó una recuperación nuevamente de casi todas las áreas, exceptuando las ciencias de la salud que dejaron de inscribirse 2.716 personas y en el caso de las

ciencias de la educación recuperaron 1.448 inscritos a sus programas quedando con 4.408 inscritos, el resto de las áreas de conocimiento recuperaron una parte importante de personas inscritas.

Figura 5. *Inscritos en el Valle del Cauca por categoría; Areas de conocimiento. 2020*



Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES.

Esta última imagen muestra una nueva organización de la información para el año 2020, pues desagregan otras áreas de conocimiento, por tanto, en lugar de ser la quinta área de

conocimiento entre 8 áreas valoradas, somos la séptima área con mayores inscritos, siendo la antepenúltima en la lista, además se puede observar nuevamente una disminución de unos 708 inscritos a programas de educación. En consecuencia, los intentos por incentivar los programas de educación no lograron fortalecer la apuesta del Plan Decenal de Educación que buscaba nuevos docentes calificados, además que el mismo documento no tomó en cuenta un indicador específico al cual se quisiera llegar en cuanto a número de personas inscritas o admitidas a carreras de licenciatura. Por otra parte, lo que sí permite evidenciar el documento son indicadores para docentes y directivos del sector oficial que hagan posgrados y profesionales que hagan licenciatura.

Si bien lo anterior, no explica la disminución de personas que quieren estudiar una licenciatura, si deja mínimo dos opciones posibles. 1) el Plan Decenal de Educación nunca se planteó como un meta importante el estimular las carreras de educación o 2) el mercado laboral docente se precarizó y produjo una escapada de población que prefirió otras áreas de conocimiento u otras labores más rentables y con mayor estabilidad. La intención de este trabajo es demostrar lo segundo, por tanto, es clave abordar esta temporalidad.

Entender las problemáticas a las que se enfrentan los docentes de hoy en materia laboral, es de suma importancia, ya que puede indicarnos, cómo abordar y superar los desafíos más importantes de la educación. Históricamente estos desafíos vienen siendo abordados a través de reformas, cuyo objetivo es optimizar y modernizar la forma como se transmite el conocimiento y asegurar la producción presente y futura del país (producción científica, académica, técnica, artística etc.). Es decir, que dichos cambios se han centrado en un orden pedagógico y burocrático-

institucional, ubicando el papel del docente en un nivel menos importante en la sociedad y en la educación. Actualmente esto ha generado una precarización de la labor del docente por sus formas de contratación, los pagos de seguridad y prestaciones sociales, la carga laboral, el entorno laboral, estos y otros factores que intervienen en esta labor han generado que la *identidad profesional* hoy no se dignifique.

Cabe aclarar que este contexto no es propio del sector privado de la educación, pero cobra mayor relevancia por la ley de oferta y demanda y más exactamente de aquellos establecimientos que nacieron bajo la necesidad de *ampliar la cobertura*, por supuesto a estos se suman establecimientos de educación informal⁸. Con esto se quiere plantear que hubo avances en la construcción y cimentación de un proyecto nacional de educación, pero este se configuró de forma desigual y con mayor carga para el maestro. Por ejemplo, la misión Currie desde la década de los años 50 hizo parte de los esfuerzos del gobierno para corresponder a la meta mundial de salir del “subdesarrollo”. En ese sentido, la educación debía ser planificada, lo que se evidencia a través de esfuerzos como el Plan Quinquenal de Educación en 1957, elaborado por la Oficina de Planeación del MEN, el Decreto 1710 que le da objetivos a la Educación Primaria y establece un plan de estudios unificado para el país, además el Decreto 1955 a partir del cual se reorganizan los estudios normales con un nuevo plan de estudios, además de la Misión Pedagógica Alemana, que se va a centrar más en el maestro, dotándolo de instrumentos y prácticas para el proceso de enseñanza –

⁸ Considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Véase Ministerio de Educación Nacional, “Respuesta a derecho de petición sobre educación informal”. Oficina jurídica, (2015): [articles-355032_archivo_pdf_Consulta.pdf](#)

aprendizaje entre 1968 a 1975 y, consecuentemente, se introduce el “énfasis curricular” que ordena la instrumentalización de la enseñanza y la economía del aprendizaje⁹.

Siguiendo con el marco normativo, en la década de los años 80 se expidieron una serie de decretos y leyes bastante importantes para el sector educativo, toda vez que acogen temas centrales para esta monografía como lo son la descentralización, la ampliación de cobertura y la profesionalización docente. El Decreto 2277 de 1979 es un marco normativo que rige la profesionalización docente, acá se dispone de una reglamentación que permite a los educadores hacer carrera, específicamente desde el sector oficial, además este decreto es claro en qué salvo el sistema de escalafón nacional docente, capacitaciones y asimilaciones, las demás disposiciones hacen parte de los educadores estatales los cuales son servidores públicos y gozan de un régimen especial. Tal como se expresa en el artículo 4° de dicho decreto “*Educadores no oficiales*. A los educadores no oficiales les serán aplicables las normas de este decreto sobre escalafón nacional docente, capacitación y asimilaciones. En los demás aspectos del ejercicio de la profesión, dichos educadores se regirán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos internos, según el caso”.

En este sentido se observa con claridad la separación entre los dos sectores, como parece natural los educadores del sector oficial deben obtener beneficios por ser servidores públicos, sin embargo, lo que no puede ser un beneficio exclusivo del sector son los derechos fundamentales inalienables, que tienen que ver con un trabajo digno y con el derecho a la libre asociación, por

⁹ Martínez Alberto, Noguera Carlos y Castro Jorge. “Reformas de la Enseñanza en Colombia:1960 – 1980”. Educación y Cultura volumen. 15. 1-11, (1988): https://albertomartinezboom.com/escritos/articulos/1988_Reformas_de_la_enseñanza_en_Colombia_1960-1980.pdf

tanto se hace menester que dentro del código sustantivo del trabajo haya un capítulo especial para salvaguardar los derechos de los educadores del sistema nacional y se busque la disminución de brechas entre ambos sectores. Así mismo, el decreto en mención establece los salarios de los docentes de acuerdo al nivel educativo y experiencia de los docentes, se incluyen directivos y profesionales no licenciados y se ubican en 14 escalafones, del 1 al 4, grados bajos, aquellos que son normalistas, del 5 al 9, grados medios, aquellos quienes tienen título como licenciados y profesionales y del 10 al 14, grados altos, para quienes tienen postgrados, cabe aclarar que este decreto fue actualizado por el decreto ley 1278 de 2002, pero es importante porque marco un espacio transitorio a la nueva constitución nacional del 91.

El decreto 1002 de 1984, establece el plan de estudios para los niveles de educación preescolar, básica primaria y secundaria y media vocacional, establecen los objetivos, modalidades, metodologías, criterios de evaluación, tiempos anuales. Finalmente, la ley 24 de 1988 reorganiza administrativamente al ICFES, le otorga funciones de planeación, supervisión evaluación y control de la educación superior, se le dio el papel de diseñar y aplicar las pruebas de estado para el ingreso a la universidad y se reconoció la autonomía universitaria, pero bajo supervisión estatal.

Posteriormente, con la ley 115 de 1994, se faculta la puesta en marcha del Plan Decenal de Educación avanzando en la profesionalización de la docencia, abriendo facultades de ciencias de la educación, programas de acuerdo con el currículo educativo y estímulos para quienes se profesionalicen¹⁰. No obstante, también se empieza a desplazar el papel del docente restringiendo

¹⁰ Niño, Jaime. “Plan Decenal de Educación 1996-2005”. Ministerio de Educación Nacional. 2-20, 1996: <https://mineducacion.gov.co/1621/article-85242.html>

su carácter formador y transformador, asignándole el papel de burócrata por excelencia, siendo ahora el que debe replicar lo que dicen los expertos, que pasarían a ser los psicólogos, administradores, médicos, politólogos o profesionales de área. Así también se introdujo la idea de calidad, un término administrativo y economista para valorar la educación, teniendo en cuenta principalmente la formación del docente y su función de reproductor del conocimiento. Pero este no abordó finalmente la condición de vida de los docentes, más bien esta se negoció desde la lucha sindical y, por ende, su mayor victoria se dio en el sector público de la educación, es decir, se bifurcó la educación en dos realidades laborales diferentes; la del sector público y la del sector privado, pero con la misma misión nacional.

Hoy la labor y la profesionalización docente se debate entre el docente como experto reciclador, una categoría que permite comprender su papel activo en las reformas educativas. En ese sentido, el educador más que un ejecutor pasivo, el maestro es un agente que resignifica, adapta y transforma los insumos externos, dotándolos de sentido pedagógico y social. Esta metáfora abre un camino para reivindicar la autonomía docente y su capacidad de innovación frente a las políticas educativas impuestas. Por el otro lado del debate se pone en cuestión que el docente en ese sentido es reproductor y no creador del conocimiento. Esta discusión finalmente no es solventada en las diferentes reformas, por tanto, el docente suele sentirse ajeno y en una eventual balanza de costos, es más rentable obtener docentes que reproduzcan el conocimiento y no aquellos que estén dispuestos a crear nuevos conocimientos, nuevos enfoques y metodologías aplicadas a un contexto en particular, en ese sentido ¿como

Sustentado lo anterior Angel Diaz Barriga expone que:

La reforma misma se encuentra atrapada, en la necesidad del estado de reducir el gasto social, y a la vez, en la exigencia de impulsar una reforma que eleve la calidad de la educación, lo que entre otras cosas implicaría mejorar tanto la infraestructura escolar como las condiciones de trabajo docente. La educación de ser una función social del estado nacional se convirtió, en una carga fiscal, y la reforma en el instrumento para aligerar cierta carga.

Es decir, se espera que el docente no solo corrija conductas y moralice al educando, sino que también sea un ejemplo moral, un panóptico disciplinario, así como un experto planificador y administrador. En resumen, su rol es el reflejo de la aplicación de las diferentes políticas educativas y de las necesidades del Estado colombiano en esta materia. Uno de los más importantes autores frente a este tema considera que “el papel del maestro se reduce al de aplicador de las políticas educativas, lo que supone un proceso de reciclaje del docente de tal manera que se logren los resultados definidos por dichas políticas¹¹”. Actualmente no se ha superado el paradigma del modelo curricular, por el contrario, se ha mantenido e incluso actualizado mediante nuevas propuestas pedagógicas. Este modelo se basa esencialmente en el concepto de calidad educativa, que ha sido implementado en los planes decenales de educación, dejando trazada una ruta educativa hasta el 2026.

Sin lugar a duda uno de los mayores logros de las reformas y los planes decenales, fue la modernización en la forma de evaluar, producto de ello es el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior¹², evalúa desde el 2003, a los estudiantes, a los programas académicos de pregrado y posgrado, a las instituciones de educación superior y al recurso humano con las competencias que requiere el sector productivo, es decir, con programas y

11

¹² SACES es un sistema que recoge información sobre los registros calificados de las IES.

especializaciones que necesite el empresariado. En esa vía aparece el Observatorio Laboral para la Educación¹³, el cual hace seguimiento a los graduados en el mercado laboral (2001-2006). Esta información tiene como fin identificar las demandas del mercado y articularlas con la educación, además de orientar decisiones en el sector educativo con vías a fortalecer la empresa.

Estas entidades de monitoreo, en sus informes periódicos para el año 2018 establecen que los programas con mayor vinculación y salarios son: Medicina, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Informática, Ingeniería Catastral y Geodesia y Química Farmacéutica, teniendo por promedio salarios desde los 3.372.500 para Medicina y 2.236.749 para Química Farmacéutica y con tasas de vinculación laboral entre el 91,3% al 94,9%, en su orden respectivamente, estas cifras corresponden al ámbito nacional¹⁴

En el ámbito regional del Valle del Cauca los programas que mayor vinculación laboral y con mejores sueldos para el año 2017 son Medicina, Enfermería, Odontología, Economía, Negocios Internacionales, Mercadeo Internacional y Publicidad, percibiendo un rango de salarios desde 3.183.839 para medicina y 2.087.742 para Mercadeo Internacional y Publicidad, teniendo tasas del 95,9% hasta el 81,9% en su orden. Llama la atención que el mayor número de vacantes para esta región se encuentra en profesores e instructores de formación para el trabajo, no en el ámbito de la educación básica y media. También se observó una disminución de los inscritos al

¹³ ofrece un seguimiento permanente de los graduados de la Educación Superior en Colombia. Reúne una variedad de datos para interpretar las relaciones entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral.

¹⁴ DANE. Saber Para Decidir. Boletín Nacional. 5-41, 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/en/estadisticas-por-tema/educacion/boletin-sinidel>.

área de conocimiento de Ciencias de la Educación entre el 2018 y el 2022, de 197.183 inscritos en el 2018 y 183.875 inscritos en el 2022 ¹⁵.

En otros informes se observan las cifras de las personas inscritas en los programas universitarios de la Universidad del Valle, donde hay evidencia de un pico alto en el año 2018 con 639 graduados. En 2019 hubo 501 graduados y, para el 2020, la cifra desciende a 352, que es un registro que coincide con el inicio de la pandemia por COVID-19, situación que tuvo fuertes afectaciones en el sistema académico, en términos de continuidad académica y en los procesos de graduación. En el 2021 la cifra sube de nuevo a 513 graduados, con evidencia de la recuperación progresiva después de la adaptación de las modalidades virtuales, y finalmente el 2022 que presenta un descenso nuevamente a 483 graduados en el área de las Ciencias de la Educación.

Si bien la pandemia es un hecho que explica de forma parcial la caída abrupta en 2020, en la tendencia general se puede observar la inestabilidad en el número de graduados, que no se atribuye solo a este fenómeno coyuntural. En este contexto, más allá del impacto del COVID-19, es relevante el análisis de factores estructurales de precarización laboral docente, las condiciones en el mercado educativo y la pérdida de interés en la profesión, que tienen incidencia en la disminución de la preferencia por las licenciaturas.

Aunque los informes no muestran el detalle del rango salarial ni el proceso de vinculación laboral de las licenciaturas, si es clara la disminución en el número de jóvenes que están optando

¹⁵DANE. Saber Para Decidir. Boletín Occidente. 5-35, 2018.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/sinidel/boletin-sinidel-occidente-2018.pdf>.

por ser docentes. De manera que esta situación necesita un análisis profundo para la comprensión de si muchos optan, en consecuencia, por la identidad profesional que se vincula a las ciencias de la educación y sobre cuáles son los obstáculos que impiden a los estudiantes realizarse en esta profesión.

En este sentido, es de gran pertinencia problematizar el concepto de la identidad profesional, que se entiende no como condición fija a la elección de una carrera, sino como un proceso dinámico construido a lo largo del tiempo. Si bien existen motivaciones iniciales o más afines hacia la docencia antes de ingresar a la licenciatura, la identidad profesional se va consolidando principalmente en la formación académica y, de forma significativa, en el ejercicio de la profesión. En la interacción real con las condiciones del trabajo docente; como el entorno de las instituciones, las relaciones laborales, cargas académicas y remuneración, es donde se fortalece esta identidad, allí se transforma y hasta se debilita. En este caso, las condiciones de precarización laboral van a afectar la estabilidad del empleo y van a incidir directamente en la construcción de la identidad profesional sólida, que genera tensiones sobre la formación recibida, las expectativas de los profesionales y la realidad del ejercicio docente.

En la actualidad, se viene planteando una nueva reforma educativa, esta coyuntura nacional y política pone de nuevo el centro de la sociedad colombiana el cómo enfrentar los principales desafíos de este siglo relacionados con la educación. En este contexto, es necesario que se delimite el caso de análisis de la presente investigación, que se centra en los egresados del programa de Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle, en la ciudad de Cali, en el período comprendido 2016 y 2020. El grupo es relevante en la medida en que se examina la relación entre

la formación académica, la inserción laboral y las condiciones del ejercicio real del docente en el sector educativo, en particular en las instituciones privadas de educación básica y media. De la misma forma, el análisis del caso permite conocer cómo las transformaciones del mercado laboral educativo y de las políticas públicas tienen incidencia en las trayectorias profesionales de los licenciados, y esto aporta elementos importantes para comprender los desafíos de la profesión docente a nivel local y nacional.

Es así por lo que este trabajo de investigación es pertinente en el presente y en el futuro, ya que busca aportar a la dignificación de la labor del docente. Frente a estas problemáticas surgen algunas preguntas ¿cuál es la situación laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Historia en los últimos 10 años en la ciudad de Cali? ¿qué hace falta en la legislación o en la política pública colombiana, para darle mejores garantías laborales al docente? ¿cuál es la situación laboral actual del docente en las instituciones del sector privado de la educación? ¿Cuál debe ser el papel del docente en la actualidad? ¿Cómo restituir y dignificar el lugar del docente de licenciatura en Historia en la sociedad colombiana?

Lo anterior nos lleva a explorar la Universidad del Valle, la Facultad de Humanidades y el programa de Licenciatura en Historia, como un campo y un actor de análisis que permite articular política pública, institución y formación con el mercado laboral, la función social y el lugar de la sociedad que tiene el docente. La Universidad del Valle nace bajo el propósito de modernizar, principalmente la agricultura y luego la industria del Valle del Cauca y el 11 de junio 1945 bajo la ordenanza N° 12 de la Asamblea Departamental, los primeros programas fueron Comercio Superior y Administración de Negocios, Ingeniería Química, Arquitectura e Ingeniería Eléctrica.

Hacia los años 50, se creó la Facultad de Salud, que inicialmente tuvo como sede el actual colegio de Santa Librada, para luego establecerse en la sede de San Fernando. En ese periodo también se inauguró el Hospital Evaristo García y también se ampliaron los programas en ciencias exactas y algunas disciplinas de las humanidades.

Es en la década de los sesenta cuando cobran mayor relevancia las Humanidades y las Ciencias de la Educación, es decir las licenciaturas, esto en consonancia con el desarrollo estratégico del Valle del Cauca. Esto coincide con los cambios que, en materia de la educación, se dieron a nivel nacional durante la década de los sesenta. La Facultad de Humanidades y Educación nace en 1962 y solo dos años después se separan en facultades diferentes y es hacia 1975 cuando se realizan planes integrados de formación para las licenciaturas en Filosofía, Literatura, Historia, Lenguas Modernas y Música. En 1981 se crean los actuales programas de licenciaturas de la Facultad de Humanidades dándole un énfasis importante a la pedagogía. El programa de Licenciatura en Historia nace en 1962, con el fin de contribuir con profesionales que le aportaran al estudio del ser humano y su relación con la sociedad, además de que se necesitaba satisfacer una necesidad local de profesores que se vincularan al sistema educativo que quería superar las brechas que le imponían el subdesarrollo, los programas educativos internacionales y nacionales. Este programa se ha centrado en formar profesionales con un alto nivel académico, cuenta con 841 egresados hasta el 2020 y sus líneas se enfocan en proyectos de docencia, investigación, calidad académica, educación, pedagogía y didáctica e investigaciones históricas en economía, política, cultura, religión, ambiente, etc.¹⁶

¹⁶ Diego Guerrero, “Univalle, 75 años forjando la historia y el desarrollo de la región”. Universidad del Valle, (2020): [Univalle, 75 años forjando la historia y el desarrollo de la región - Universidad del Valle / Cali, Colombia](#)

El presente y futuro de los docentes, y particularmente los licenciados en Historia en Colombia, está atravesando condiciones laborales complejas que se han documentado en diversos estudios e informes institucionales. Por ejemplo, datos por parte del Observatorio Laboral para la Educación muestra que las carreras relacionadas con la educación presentan bajos niveles de remuneración y de vinculación laboral en comparación con áreas de la salud o de ingeniería¹⁷. De la misma forma, algunos informes del Ministerio de Educación Nacional y otros organismos internacionales señalan que, especialmente en el sector privado, los docentes se están enfrentando a condiciones de inestabilidad contractual, de sobrecarga laboral y de garantías limitadas en las prestaciones laborales¹⁸. Estas evidencias apoyan el planteamiento de hipótesis de trabajo, donde la docencia en Colombia, principalmente en el ámbito privado, se ha configurado en un entorno de precarización laboral que se deriva de las dinámicas del mercado educativo.

Ante esta realidad surge la pregunta central de esta investigación: ¿Cuáles son las problemáticas y condiciones laborales de los egresados de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle en Cali entre 2016 y 2020, y cómo orientar una ruta estratégica para dignificar la profesión docente y fortalecer su reconocimiento social y profesional?

Para responderla, es necesario problematizar, desde una perspectiva histórica, cómo las constantes políticas en los ámbitos educativo y laboral han reorientado la profesión docente, contribuyendo a la desigualdad educativa y a los bajos niveles de calidad. En este contexto, los egresados de Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle son actores de su propia historia; recopilar sus experiencias laborales y alimentar el debate sobre el papel del docente y su calidad

¹⁷ Ministerio de Educación Nacional, Observatorio Laboral para la Educación: Informe de resultados de graduados de educación superior (Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2018).

¹⁸ OCDE, Panorama de la Educación 2023: Indicadores de la OCDE (París: OECD Publishing, 2023).

de vida, tanto en el presente como en el futuro, permitirá avanzar en la solución de los principales retos educativos pendientes desde el pasado.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. OBJETIVO GENERAL

Examinar las problemáticas y condiciones laborales de los egresados y egresadas de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle en la ciudad de Cali, durante el período 2016-2020, con el fin de orientar una ruta estratégica que contribuya a la dignificación de la profesión docente, fortaleciendo su reconocimiento social, profesional y promoviendo su desarrollo integral en el ámbito educativo.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las principales problemáticas y desafíos que enfrentan los egresados de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle en la ciudad de Cali en su inserción laboral.
- Analizar las condiciones laborales de los egresados y egresadas de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle en la ciudad de Cali durante el período 2016-2020, ahondando en el conocimiento de sus experiencias profesionales y los desafíos que enfrentan en su ejercicio docente.
- Orientar una ruta estratégica que contribuya a la dignificación de la profesión docente, con un enfoque particular en los licenciados y licenciadas en Historia, mediante propuestas orientadas que mejoren sus condiciones laborales, fortalezcan su reconocimiento social y

profesional, y promuevan su desarrollo integral en el ámbito educativo.

1.2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.2.1. *Enfoque de la investigación*

Este proyecto tiene un enfoque metodológico mixto, ya que, como señalan Cueva, et al. “La ventaja de los métodos mixtos es que permiten una comprensión más profunda y rica del fenómeno estudiado al combinar la amplitud y generalización de los datos cuantitativos con la riqueza contextual y la comprensión en profundidad proporcionada por los datos cualitativos.”¹⁹ Este enfoque es pertinente, dado que los objetivos no son solo descriptivos, sino que pretenden proponer una reflexión crítica sobre el ejercicio docente en condiciones de precariedad y la dignificación de la profesión del Licenciado en Historia. Como señalan los mismos autores, “los métodos mixtos de investigación están sustentados por una variedad de teorías que respaldan su enfoque integrador y su capacidad para generar conocimiento significativo”²⁰.

En este sentido, es necesario explicitar cómo se operacionaliza el enfoque mixto de la investigación. Este se desarrolla en tres momentos principales: el primero, es la presentación del componente cuantitativo que se orienta a la recolección de datos por medio de encuestas aplicadas a los egresados de la Licenciatura en Historia, para identificar tendencias generales relacionadas a la inserción laboral y las condiciones de trabajo; el segundo, es el cualitativo que se basa en las entrevistas semiestructuradas para profundizar las experiencias, las percepciones y trayectorias profesionales de los profesores; y, por último, un momento de integración analítica, donde se

¹⁹ Timoteo et al., “Métodos mixtos de investigación para principiantes”. Juno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C, 78, 2023. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>

²⁰ Timoteo et al, Métodos mixtos de investigación, 81.

articulan hallazgos cuantitativos y cualitativos para la construcción de una interpretación amplia y crítica del fenómeno de estudio. De esta manera, el enfoque mixto se justifica a nivel teórico y de forma concreta con la metodología en el desarrollo mismo de la investigación.

Esto implica un mayor esfuerzo metodológico en la búsqueda, diseño, recolección y análisis de la información, mediante una visión complementaria, ya que "los métodos mixtos permiten combinar estas dos aproximaciones complementarias en una sola investigación. Esto puede implicar recopilar y analizar datos cuantitativos y cualitativos de forma separada y luego integrarlos en una fase posterior, o bien realizar un enfoque concurrente, donde se recolectan y analizan los datos en paralelo"²¹.

En este sentido, la pertinencia del enfoque mixto en investigaciones del ámbito educativo es cada vez más reconocida, aunque hay poca reflexión metodológica al respecto. Como plantea Núñez, este enfoque epistemológico puede aportar científicidad y coherencia a las investigaciones educativas, si se usa de forma crítica y reflexiva (4).

El uso frecuente que se hace del método mixto en la investigación en educación y el escaso desarrollo de la reflexión metodológica en torno a él en lengua castellana, nos parecen razones poderosas para reivindicar la explotación de estos métodos de modo crítico, otorgando mayor científicidad y coherencia epistemológica a su integración en las ciencias de la educación²².

En la misma vía, Pereira reflexiona sobre las necesidades investigativas en el ámbito educativo y cómo estas se integran adecuadamente con los propósitos de los diseños mixtos, ya

²¹ Timoteo et al, Métodos mixtos de investigación, 78.

²² Javier, Núñez "Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo". Artigos, Cadernos de pesquisa, no, 47, 4, (2017): <http://www.scielo.br/j/cp/a/CWZs4ZzGJj95D7fK6VCBFxy/?lang=es>

sea para la comprensión de un fenómeno o para quienes se plantean cambiar, aportar o transformar alguna característica de la realidad educativa del país:

Cualquier investigación en el campo educativo suele estar permeada de buenas intenciones y del deseo de los investigadores y las investigadoras de brindar un aporte a dicho campo, ya sea para conocer un fenómeno, para profundizar en temáticas anteriormente abordadas, o también, para buscar cambios y transformaciones específicas o sociales, a partir de los conocimientos que estudios previos hayan aportado. Independientemente del objetivo de estas, todas buscan la comprensión, profundización o transformación de aspectos en el campo educativo. En esa perspectiva de búsqueda, los diseños mixtos pueden constituirse en un aporte para dicho objetivo²³.

1.2.2. Tipo de investigación

Este trabajo de grado implementó el método concurrente en una investigación de enfoque mixto, lo que implicó la recolección y análisis simultáneo de datos mediante la aplicación de un instrumento cualitativo y otro cuantitativo. Aunque se analizaron por separado, los resultados se unieron para construir una comprensión más amplia y multidimensional del fenómeno. En la fase cualitativa se realizaron tres entrevistas semiestructuradas, mientras que en la cuantitativa se aplicó un cuestionario a 42 egresados, conformado principalmente por preguntas cerradas, complementadas con algunas preguntas abiertas para ampliar la información.

Además, se realizó una búsqueda exhaustiva de información estadística proveniente de instituciones educativas oficiales a nivel nacional, regional y local, y se revisaron investigaciones previas sobre las condiciones laborales docentes, su profesionalización y contexto. En cuanto al proceso de selección del material bibliográfico, hubo criterios establecidos que se orientaron a garantizar pertinencia, actualidad y rigurosidad en las fuentes que se consultaron. En primer lugar,

²³ Zulay Pereira, “Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. Revista Electrónica Educare, vol. XV, (núm. 1): 15-29, (2011): <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804003>.

se priorizó los documentos que provenían de las entidades oficiales como el Ministerio de Educación Nacional, el Observatorio Laboral para la Educación y los organismos internacionales, así como las investigaciones académicas que se han publicado en las revistas indexadas y en trabajos de grado que tienen relación con la temática. De la misma forma, hubo una delimitación sobre la búsqueda de estudios que abordaran de forma específica las condiciones laborales de los docentes, la profesionalización y los entornos educativos en Colombia, con énfasis especial en el sector privado.

Así mismo, se incluyeron criterios de inclusión y de exclusión para seleccionar las fuentes. Se incluyeron documentos recientes, en especial de las dos últimas décadas, que realizaran aporte de los datos empíricos, con análisis teóricos y de antecedentes importantes para la investigación. Por otro lado, se excluyeron los textos que no tenían relación directa con el objeto de estudio o presentaban carencia de sustento académico válido. Este proceso ayudó a consolidar un corpus documental más coherente y con pertinencia, para sustento del análisis que se desarrolla a lo largo del trabajo.

La metodología se sustentó en los aportes de Creswell y Plano, Creswell y Creswell y Hernández- Sampieri y Mendoza, quienes identifican dos métodos en el enfoque mixto. En este caso, se adoptó el método concurrente, el cual propone un proceso investigativo fluido e integrado.

El método concurrente se basa en la idea de que los enfoques cualitativos y cuantitativos son igualmente valiosos y se pueden utilizar en conjunto para responder a las preguntas de investigación. En este diseño, la recopilación y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos ocurren de manera simultánea y se buscan puntos de convergencia, divergencia o complementariedad entre los hallazgos ²⁴. Citado por Timoteo et al.

²⁴ Timoteo et al, Métodos mixtos de investigación, 84.

Este estudio se desarrolló en tres momentos: en un primer momento se caracterizó la relación educación, *identidad profesional* y profesión, en un segundo momento se indagará sobre las experiencias de los egresados del programa de Licenciatura en Historia frente a las condiciones laborales, y en tercer momento se brindarán algunos aportes orientados a la dignificación de la profesión del Licenciado en Historia.

1.2.3. Población y muestreo

De acuerdo con Timoteo et al, “la población y el muestreo son aspectos fundamentales para garantizar la representatividad y la validez de los resultados obtenidos.”²⁵ Para seleccionar los encuestados, se partió de una base de datos que suministró el departamento del programa de Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle, con información de los contactos de los egresados del período 2016-2020. Esta base de datos contenía un total de 130 egresados y este formó el universo de estudio. Desde este listado, se realizó una selección aleatoria simple, donde todos los egresados contaban con la misma probabilidad de ser contactados. La estrategia era contactar a los egresados progresivamente, por medio de datos disponibles (correo electrónico y/o teléfono), hasta lograr el número proyectado de las encuestas.

Inicialmente, la meta establecida era la aplicación de 60 encuestas; sin embargo, en el desarrollo del trabajo de campo se presentaron dificultades con relación a la disposición de los egresados a participar del estudio; varios manifestaron objeción personal o no respondían las solicitudes. Como resultado, se lograron 42 encuestas efectivas en total. Esta situación se ha

²⁵ Timoteo et al, Métodos mixtos de investigación, 148.

reconocido como una de las limitaciones del estudio, porque reduce el alcance de la muestra que inicialmente estaba prevista; pero, la información obtenida sirve para identificar las tendencias relevantes acerca de la inserción laboral y de las condiciones del ejercicio docente, que guardan coherencia con los objetivos de la investigación. Según Timoteo et al., “en este enfoque, la determinación de la población se basa en la aplicación de criterios de inclusión y exclusión específicos. Se busca seleccionar una muestra representativa de la población objetivo para generalizar los resultados a un grupo más amplio”²⁶.

Se presenta una contextualización de los resultados de la encuesta, caracterizando la población participante. La muestra es de 42 egresados de la Licenciatura en Historia, con trayectorias formativas y laborales diferentes. En términos generales, es una población mayormente joven, los años de egreso son de la última década, y permiten analizar experiencias recientes sobre la inserción al campo laboral docente. De la misma forma, la muestra incluye los egresados de cursos diferentes de los planes de estudio, en anteriores y posteriores a los procesos de ajuste curricular, siendo relevante para la comprensión de las diferencias en la formación. En lo que respecta a la experiencia profesional, hay varios niveles; egresados en etapa inicial del ejercicio docente hasta los que llevan años de trayectoria, aportando una mirada amplia acerca de las condiciones laborales en diferentes momentos del desarrollo profesional.

Con relación a las variables demográficas, se consideraron elementos de edad, sexo, año de ingreso y egreso, también el tiempo de ejercicio profesional, con el fin de establecer relaciones entre las características y percepciones de la formación en los derechos laborales. Los elementos permiten una descripción de la muestra e interpretar resultados precisos, en tanto las condiciones

²⁶ Timoteo et al, Métodos mixtos de investigación, 148.

de formación y vinculación laboral varían significativamente de acuerdo al momento histórico, el tipo de currículo y la experiencia en el ejercicio docente.

Los criterios definidos para la inclusión y exclusión de participantes fueron los siguientes:

1) ser egresado/a del programa de Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle en el periodo comprendido entre 2016 y 2020 y 2) para el caso específico de las entrevistas, se priorizó la experiencia laboral en el ejercicio docente, más allá de la sola condición de egresado del programa.

Entre los tipos de muestreo revisados, el más pertinente para este estudio es el muestreo mixto, el cual “emplea una combinación de estrategias de muestreo para abordar las necesidades tanto del enfoque cuantitativo como del cualitativo. Esto implica seleccionar una muestra representativa a través del muestreo aleatorio y, posteriormente, seleccionar casos específicos a través del muestreo intencional.”²⁷ Desde el punto de vista estadístico, el tamaño de la muestra es justificado por medio de la fórmula para poblaciones finitas, que permite estimar un tamaño muestral que sea representativo en función del universo de estudio. Se considera una población total de 130 egresados, con un nivel de confianza del 95% ($Z=1,96$), una proporción esperada de 0,5 (para maximizar la variabilidad) y un margen de error del 10%.

La fórmula es:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

²⁷ Timoteo et al, Métodos mixtos de investigación, 149.

Donde:

N = 130 (población)

Z = 1.96 (95% confianza)

p = 0.5

q = 0.5

e = 0.10 (error 10%)

En este sentido, las 42 encuestas efectivamente recolectadas están dentro de un rango estadísticamente aceptable, que permite obtener resultados con un nivel de confianza adecuado para el análisis de las tendencias de la población de estudio.

De acuerdo con lo anterior, la muestra mixta estuvo conformada por de 42 encuestas dirigidas a egresados/as del programa de Licenciatura en Historia, bajo un enfoque cuantitativo, y 3 entrevistas semiestructuradas con un enfoque cualitativo. Las encuestas se aplicarán de forma aleatoria, mientras que las entrevistas serán selectivas con base en criterios específicos de experiencia laboral en el ámbito docente.

1.2.4. Técnicas.

1.2.5. Investigación documental.

Sin temor a equivocarme, todo trabajo investigativo moderno debe incluir un exhaustivo y metódico ejercicio de revisión y comprensión documental, este trabajo de grado no es la excepción, puesto que la investigación documental es uno de los pilares centrales para cumplir con los objetivos expuestos y para abordar una temática educativa extensa en escritura académica y legislativa e institucional.

Sin embargo, no se trata solo de ubicar toda la información producida al respecto del tema sino más bien un ejercicio metódico para seleccionarla y articularla de la mejor forma; interpretando, profundizando, ampliando o enriqueciendo la misma información obtenida, de acuerdo con Tancara (1993, 94) “la investigación documental, como una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia”.

La cita anterior nos permite identificar un proceso frente a la información obtenida de los documentos y las fuentes primarias y secundarias de información, de acuerdo con otro autor, este identifica 4 pasos esenciales en la investigación documental:

La investigación documental se define como un proceso sistemático de recopilación, organización y análisis de documentos y fuentes de información con el fin de establecer el estado del conocimiento sobre un determinado tema. Entre sus principales características destacan:

1. Uso de fuentes primarias y secundarias.
2. Análisis crítico de la información recopilada.
3. Sistematización y organización del conocimiento existente.
4. Posibilidad de identificar vacíos en la investigación actual ²⁸.

Estos criterios son importantes y fueron aplicados a la hora de seleccionar la documentación para la estructuración y desarrollo del proyecto, frente a las fuentes primarias se indago en instituciones gubernamentales y aportes de otros textos académicos que integraron entrevistas o encuestas. Por otro lado, se utilizó revistas de opinión, revistas especializadas, discusiones e interpretaciones de expertos y trabajos de grado como fuentes secundarias.

²⁸ Cotrina, Manuel “Guía Didáctica de Investigación Documental”. Cadiz, Universidad de Cadiz (2025): [Guía didáctica Investigación documental Máster IEDPD.pdf](#)

Tancara define a las fuentes primarias; “como aquellas que emiten información sin que exista intermediario que lo someta a un proceso de interpretación o elaboración mediante inferencias” y las fuentes secundarias como “aquella que emite información de referencia, es decir, remite a otra fuente de información, o ‘es una descripción de un estudio o estudios preparados por una persona diferente del investigador original’”²⁹.

Además, Cotrina expone tres modalidades de investigación documental: análisis documental, análisis de contenido y revisión bibliográfica sistemática. De acuerdo con sus aportes la que más se integró en este proyecto es el análisis documental ya que para este autor:

En esta modalidad el propósito fundamental es realizar un análisis exhaustivo y crítico de los documentos con los que se está trabajando (Gómez-Núñez et al., 2020), examinando su contenido, identificando patrones, tendencias y discrepancias, y evaluando su relevancia para el tema de estudio. El análisis documental también permite conocer cómo se abordan e investigan los diversos aspectos vinculados al objeto y temática de estudio, examinar las perspectivas y puntos de vista de los autores y las autoras de los documentos, y analizar el contenido de los documentos en relación con el contexto político, social, histórico o cultural en el que fueron producidos³⁰.

1.2.6. Entrevista semiestructurada.

La técnica de la entrevista, en las metodologías mixtas y en investigaciones educativas ha venido creciendo y se ha posicionado como una técnica de recolección de datos versátil y fidedigna, resulta clave la contrastación de la información obtenida por la narración de quienes han tenido desde su subjetividad una visión de sus experiencias como se plantea en la siguiente cita:

²⁹ Tancara, Constantino “La investigación Documental” (1993): <http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n17/n17a08.pdf>.

³⁰ Cotrina, Manuel (2025, 8)

La consolidación de la investigación cualitativa y el auge progresivo del uso de métodos mixtos ha posibilitado que la entrevista sea una de las técnicas más utilizadas en la investigación educativa (Jorrín-Abellán et al., 2021). Concretamente, en los 142 artículos que se publicaron en 2020 en las cinco revistas españolas indexadas en el primer cuartil del *Scimago Journal & Country Rank* (SJR) un 26,06 % refieren la entrevista como técnica de recogida de datos en las investigaciones realizadas³¹.

Esta técnica resulta muy práctica y reduce costos en una investigación, es fácil de aplicar pues se centra en recoger la información directamente con un candidato que ya se tenga seleccionado y que este voluntariamente te brinde la información, durante este ejercicio se pueden intercambiar puntos de vista con el fin de motivar la conversación y orientar la información que queremos sustraer. Como se menciona en la siguiente cita “es una actividad presencial entre dos personas. La actividad consiste en que una persona (entrevistador) de manera oral extrae información de otra persona (entrevistado), así mismo se intercambian opiniones e información sobre una temática en particular”³².

Ahora bien, como esta entrevista es semiestructurada se debe brindar unas orientaciones que guíen al entrevistado, esto corresponde a un diseño sobrio que permita una interacción más fluida y no tan cortante o monótona sobre lo que se está indagando para hacer un buen diseño, este trabajo investigativo sigue las siguientes pautas.

La guía de la entrevista establece una orientación precisa al momento de diseñar la misma, es un refuerzo para que el entrevistador concentre su tiempo en recabar la

³¹ María Soledad Ibarra-Sáiz*, Andrea González-Elorza* y Gregorio I Rodríguez-Gómez (Cadiz, Revista de Investigación Educativa, 41(2),501-522, 2023): [Vista de Aportaciones metodológicas para el uso de la entrevista semiestructurada en la investigación educativa a partir de un estudio de caso múltiple](#)

³² Useche, María et al. 2019. Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. (Rioacha: Universidad de La Guajira, 2019). 38.
https://www.academia.edu/44142559/T%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_recolecci%C3%B3n_de_datos_Cuali_cuantitativos.

información concreta con respecto al tema que se indaga y no dispersarse en aspectos superfluos o no relevantes al caso. En tal sentido, se presentan aspectos a considerar al momento de construirla:

1. Delimitar el tema a investigar. Tener claridad sobre la situación que requiere indagar.
2. Establecer los aspectos que desea preguntar.
3. Ordenar los tópicos (dimensiones) que desea preguntar, desde lo más general hasta la más particular, cuidando siempre que haya una secuencia lógica entre los tópicos.
4. Para el caso de la entrevista estructurada, se redactan las preguntas con base en los tópicos (dimensiones). De acuerdo con la estructura del trabajo, se escogerá la escala de alternativas y/o respuestas abiertas, según requiera el investigador³³.

En síntesis, este trabajo contiene una búsqueda y recopilación selectiva, un análisis crítico de la información frente al modelo educativo y las intervenciones tanto de expertos como de la configuración del mismo sistema, además de indagar propiamente con profesionales egresados de licenciatura en historia que tienen experiencia y datos sumamente importantes para contrastar y reafirmar. En relación con el instrumento cualitativo, se presenta una entrevista semiestructurada (ver Anexo 2) que se compone de varias preguntas que se organizan con relación a las categorías analíticas que se han definido previamente, como la trayectoria académica y profesional, los procesos de inserción laboral, las condiciones de trabajo para los docentes y la percepción acerca de la dignificación de la profesión. Estas categorías se formularon con preguntas abiertas para que los entrevistados desarrollen sus respuestas ampliamente, faciliten profundizar en sus experiencias y las valoraciones personales. La entrevista se aplicó a tres egresados del programa que contaban con experiencia de ejercicio docente y se priorizó el contenido de la información cualitativa por encima de la cantidad de participantes.

³³ Useche et al, “Técnicas e instrumentos de recolección”, 31.

El instrumento también incluyó preguntas guía para abordar aspectos relacionados con las motivaciones de estudio de la licenciatura, dificultades de acceso al mercado laboral, las condiciones contractuales, cargas laborales y percepciones de reconocimiento en el contexto social de la profesión docente. Se contó adicionalmente con una estructura base, que ofrecía cierto nivel de flexibilidad en el desarrollo de la entrevista y lograr más detalle en algunos temas durante la conversación. El diseño completo de la entrevista semiestructurada, con las preguntas utilizadas, está disponible en la sección de anexos del presente trabajo, con el objetivo de garantizar transparencia metodológica y replicar el estudio.

1.2.7. La aplicación del Cuestionario

Dado que la intención de este trabajo es alcanzar el mayor número posible de egresados, el instrumento de investigación seleccionado fue el cuestionario o encuesta estandarizada. Este instrumento fue diseñado principalmente con preguntas cerradas, lo cual facilita la representación y el análisis cuantitativo de la información. No obstante, contiene unas pocas preguntas abiertas para ampliar el sentido de las preguntas cerradas y aportar mayor contexto a los datos recolectados, como se expresa en la siguiente cita “cuando se selecciona el cuestionario como técnica de recolección de datos dentro de la investigación, el instrumento básico para la recogida de información lo constituye el cuestionario estandarizado, el cual consiste en un listado de preguntas estandarizadas”³⁴.

³⁴ Useche et al, “Técnicas e instrumentos de recolección”, 32.

De acuerdo con Useche et al, “el cuestionario puede elaborarse de diversas formas: utilizando ítems en forma de preguntas, afirmaciones o instrucciones, abiertos o cerrados, sobre aspectos que se desean recopilar.”³⁵ En la Tabla 1 se presentan las ventajas y desventajas del tipo de preguntas, abiertas o cerradas, en un cuestionario. Esto para justificar que las preguntas cerradas y abiertas cuentan con grandes ventajas en este trabajo de grado.

Tabla 1. Ventajas y desventajas de los tipos de preguntas.

Preguntas	Ventajas	Desventajas
Abiertas	Proporciona una información más amplia y exacta, expresada en los propios términos del encuestado. Fácil de formular. Suele precisar de menos espacio en el	La codificación es más compleja y laboriosa. Más expuesta a errores en el registro de respuestas y su codificación. Su contestación exige más tiempo y esfuerzo por parte del encuestado y del encuestador.
Cerradas	Fácil de responder y codificar. Reduce la ambigüedad de las respuestas. Favorece la comparabilidad de las respuestas. Requiere menos esfuerzo por parte del encuestado.	Su redacción exige un mayor esfuerzo y conocimiento del tema por parte del investigador. Limita las respuestas a opciones (o categorías) previamente acotadas, Las respuestas pueden tener diversas interpretaciones en

Fuente: Técnicas e instrumentos de recolección.³⁶

De esta forma se elaboró un cuestionario en Google Forms; ya que esta herramienta permite difundir, recoger y organizar la información de una forma más sencilla y eficiente. Así mismo, se hizo una presentación que se difundió junto con el enlace al cuestionario. Este se aplicó a través del correo electrónico y, en algunos casos, mediante llamada telefónica. El cuestionario se diseña

³⁵ Useche et al, “Técnicas e instrumentos de recolección”, 34.

³⁶ Useche et al, “Técnicas e instrumentos de recolección”, 34.

con base en núcleos de indagación que dan respuesta directa a los objetivos de la investigación. En primer lugar, hay preguntas que se orientan a la caracterización sociodemográfica de los profesionales (edad, año de egreso, género), para una mejor contextualización de la población que es encuestada. En segundo lugar, hay preguntas formuladas con relación a la trayectoria académica y el proceso de inserción laboral de los egresados, se abordan aspectos de tiempo de vinculación al mercado laboral, el tipo de institución donde se encuentran laborando (pública o privada) y la pertinencia de la formación que recibieron. Un tercer núcleo está centrado en las condiciones laborales, que incluyen el tipo de contrato, niveles de salario, cargas laborales y el acceso a las prestaciones sociales. Por último, se incluyen preguntas orientadas a conocer la percepción de los egresados de la dignificación de la profesión docente e identidad profesional, por medio de una combinación de preguntas cerradas y abiertas para facilidad del análisis estadístico y profundización en las experiencias.

En cuanto al tratamiento de la información, las respuestas cerradas se organizan y se sistematizaron por medio de las herramientas de análisis descriptivo, para identificar frecuencias, las distintas tendencias y los patrones de datos recolectados. Por otra parte, las respuestas abiertas se analizaron por medio del proceso de categorización temática, para complementar e interpretar resultados cuantitativos con perspectiva cualitativa. La integración de la información ayuda a la comprensión amplia del fenómeno de estudio. El instrumento del cuestionario, con todas las preguntas aplicadas, está disponible en la sección de anexos del trabajo, como garantía de transparencia metodológica y trazabilidad del proceso investigativo.

1.3. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

Actualmente las Ciencias de la Educación vienen reflexionando ampliamente sobre el devenir y los principales retos de la educación, podríamos dividir dos grandes corrientes de investigación: 1) las prácticas pedagógicas y la didáctica de un conocimiento específico y 2) el desarrollo institucional de la educación y el maestro. Esta última es de interés para este proyecto de investigación, principalmente porque se viene actualizando el saber pedagógico y didáctico, pues siempre fue una necesidad constante “el cómo se aprende”, esto por los avances de la tecnología, los mercados y la sociedad, asegurando así la transmisión adecuada de saberes; prácticos, teóricos o científicos. Actualmente en una sociedad de la producción, este es un afán de primer orden.

Ahora bien, esa transmisión del saber está mediada por los medios de producción del conocimiento, es decir por quienes lo transmiten (los docentes) y donde se trasmite (la escuela). Estos elementos forman parte de un orden institucional, o lo que podría entenderse como un segundo orden. Para que la educación sea eficaz para el sistema capitalista, este tiende a regularizar aspectos como los contenidos educativos, los tiempos de formación y la profesionalización del docente. En contraposición, desregula factores como la contratación del maestro, las condiciones físicas y ambientales del entorno educativo y la cantidad de educandos por territorio.

Este contexto evidenció, por un lado, la necesidad de actualizar la comprensión sobre las condiciones y necesidades de los docentes desde sus experiencias laborales, y por otro, la importancia de equilibrar las brechas laborales que existen entre los logros alcanzados por los sindicatos del magisterio en el sector público -en materia de derechos laborales y negociación

colectiva- y las condiciones de los docentes del sector privado de la educación formal, especialmente aquellos que atienden población de clase media baja en la ciudad de Cali. En este sentido, las investigaciones de Alberto Martínez Boom y del Grupo de Historia de las Prácticas Pedagógicas son importantes para comprender la configuración histórica de la profesión docente en Colombia, en especial, lo relacionado con procesos de institucionalización, regulación y de transformación del rol del maestro. Los aportes sitúan que el problema de la dignidad profesional está más allá de una perspectiva individual, hay evidencia de cómo las condiciones del actual ejercicio docente se dan como resultado de las dinámicas estructurales de los sistemas educativos. De esta manera, los referentes teóricos brindan un marco de interpretación que es necesario para el análisis de la precarización laboral como parte del proceso histórico más amplio.

Por su parte, las tesis que se consultan en la Universidad del Valle están contribuyendo a un análisis más profundo de los contextos específicos y contemporáneos, que abordan las dimensiones complementarias, como, por ejemplo; condiciones laborales, bienestar ocupacional y factores psicosociales que se asocian al ejercicio docente. Las investigaciones identifican las problemáticas recurrentes en varios campos disciplinares, para reforzar la pertinencia del estudio. Adicionalmente, revisar documentos académicos e informes institucionales del trabajo docente en Colombia amplió el estado del arte, mostrando que la precarización laboral e inestabilidad contractual de la profesión son tendencias bastante documentadas. Por lo tanto, el estudio se inscribe en una línea de investigación sobre las condiciones de trabajo y de reflexión sobre la dignificación de la profesión docente en la actualidad.

Uno de los principales antecedentes de este proyecto de investigación es el amplio trabajo realizado por Alberto Martínez Boom, doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación de la UNED (España). Su producción académica aborda varias líneas de investigación, entre las que se destacan “políticas educativas, educación comparada, modernización educativa, escuela pública y saber pedagógico, análisis genealógico y arqueológico, historia del maestro y de la educación en Colombia. Miembro fundador y activo del Grupo de Historia de las Prácticas Pedagógicas³⁷”. Su trabajo permite discutir la relación entre educación, *identidad profesional* y ejercicio docente, a través de categorías como condición del maestro, profesionalización docente, reformas educativas y práctica docente, entre otros aportes de investigación en Ciencias de la Educación y la Historia.

Otra investigación relevante para caracterizar las condiciones del maestro es la tesis de Rocío Mosquera titulada *Un estudio etnográfico sobre la participación y calidad de vida de un grupo de docentes de sector privado*, consistente en un estudio etnográfico orientado a “establecer cuáles son las condiciones sociales e institucionales que enfrentan las docentes que rigen su oficio profesional y terminan afectando su calidad de vida”³⁸. Esta investigación enriquece este proyecto por su enfoque centrado en *la participación* de un grupo de docentes de un *colegio privado*. A través del análisis de vivencias e historias de vida, se analizan las formas en que estas se interrelacionan con las condiciones concretas que la institución brinda para el quehacer docente y

³⁷Alberto Martínez, Dr. Alberto Martínez Boom Curriculum Vitae, (2023): <http://albertomartinezboom.com/curriculum.html>

³⁸ Rocío Mosquera, “Un estudio etnográfico sobre la participación y la calidad de vida de un grupo de docentes del sector privado”. Trabajo de Grado para Optar al Título de Licenciada en Educación Popular. Universidad del Valle, 2011. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstream/7a841888.c4e0-49d7-8ca8-b789a0a5c006/content>

cómo se expresa en la carga laboral. Este abordaje permite dar mayores aportes a la realidad psicosocial de los docentes.

En la misma vía, Juan Ramírez, en su tesis de maestría titulada *Análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección laboral en docentes de una institución de Educación Básica Secundaria y Media del sector Público de la ciudad de Cali*, aborda las situaciones que permiten que el docente se vea expuesto a un deterioro en su salud mental y física por las condiciones cambiantes que le impone el mercado laboral y por sus funciones, así lo expresa el autor:

En el sector Educativo los educadores representan una población altamente exigida y expuesta a múltiples cambios en las condiciones laborales, asociadas al volumen de funciones y tareas que exigen la labor de la enseñanza como: El cumplimiento de funciones administrativas e interacción permanente con las personas y su función mediadora, el volumen e incremento de la carga laboral, preparación continua y permanente en el dominio de nuevos conocimientos e implementación de nuevas tecnologías, lo que hace de esta labor una profesión de gran exigencia y alta complejidad por la múltiples demandas y funciones que pueden llegar a afectar la salud: Física, mental y emocional del educador; exigencias que pueden ser contraproducentes cuando no logran satisfacer las necesidades del docente e incluso superar sus capacidades físicas y mentales en pleno desarrollo de su labor. Es imprescindible conocer y evaluar las condiciones de trabajo de los educadores e identificar sus percepciones sobre el desarrollo de su labor, con ello acercarnos objetivamente a la realidad que viven miles de docentes en sus sitios de trabajo lo que posibilita desarrollar acciones significativas para mejorar la salud y seguridad del trabajador ³⁹.

Por último, y no menos importante, una tesis de pregrado en psicología de Daniela Biancha Mejía y Alejandra Zambrano Moreno titulada *Retos y Dificultades en la Educación: Concepciones sobre Educación como una Dificultad Relevante en el Quehacer del Docente*, presenta un enfoque más pedagógico y psicológico respecto a lo que en educación se ha denominado *adaptación de las*

³⁹ Juan Ramírez, *Análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección laboral en docentes de una institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali*, Trabajo de Grado para Optar al Título de Magister en Salud Ocupacional, Universidad del Valle, 12-13, 2017. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/f087d445-5df8-40c7-9822-eacb5d686682/content>

*prácticas pedagógicas*⁴⁰. En este caso, se analiza cómo el factor político- educativo del entorno escolar es determinante en los procesos de adaptación que tienen los docentes para replantear sus prácticas pedagógicas. Para ello, se proponen una serie de dimensiones que se interrelacionan:

- dimensión personal**: aborda la práctica docente desde el lugar humano del docente,
- dimensión institucional**; es el espacio donde se socializa y se despliega la profesión,
- dimensión didáctica**; corresponde al papel del docente como agente clave en los procesos de enseñanza aprendizaje,
- dimensión interpersonal**; se refiere a las relaciones sociales de los agentes que intervienen en la educación,
- dimensión social**; hace referencia a la reflexión que hace el docente sobre el alcance de las prácticas pedagógicas y su quehacer, y la
- dimensión ontológica**; se refiere al sistema de valores que ha construido el docente y el conjunto de valores que deben ser transmitidos⁴¹.

Estos elementos permiten explicar una realidad adversa para la profesión docente actual. Como afirman las autoras Mejía y Zambrano “no hay posibilidad de realizar mejoras en las prácticas educativas si no se tienen en cuenta las necesidades de los docentes y si ellos mismos no se asumen como profesionales, sujetos activos y auto reflexivos de su práctica”⁴². En este sentido, más que abordar los antecedentes, se han identificado los ejes comunes en las investigaciones, que giran sobre las condiciones estructurales del sistema educativo y la construcción de la identidad y la dignidad profesional docente. Martínez Boom y el Grupo de Historia evidencian cómo el rol del docente se ha configurado históricamente por las políticas educativas que regulan y, en algunos

⁴⁰ La transformación de la práctica pedagógica se puede evidenciar desde las innovaciones existentes, los supuestos teóricos bajo los cuales cada docente hace su labor pedagógica incluyendo las teorías aprendidas en su formación y aquellas que aplica en el aula, los cambios en las disciplinas y pedagógicos que ha venido haciendo cada maestro según los contextos educativos, las poblaciones, las directrices institucionales, la articulación con el mundo laboral, las políticas que influyen en la educación y su mutabilidad según el gobierno regente. Véase Edwin Parra y Diana Galindo, “Transformación de la Práctica Pedagógica de los Docentes Seleccionados en el Marco de la Globalización”. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Javeriana, 2016. [ParraSalcedoEdwinFabian2016.pdf \(javeriana.edu.co\)](#)

⁴¹ Daniela Mejía y Alejandra Zambrano, “Retos y Dificultades en la Educación: Concepciones sobre Educación como una Dificultad Relevante en el Quehacer del Docente”. Monografía para optar al título de Psicólogo, Universidad del Valle, sede Palmira, 2019. <https://hdl.handle.net/10893/19510>

⁴² Mejía y Zambrano, “Retos y Dificultades en la Educación”, 33.

casos, desvalorizan esta labor. Por otro lado, estudios recientes; la Universidad del Valle y los planteamientos de Mejía y Zambrano, hacen énfasis en la necesidad de reconocer al docente como el sujeto activo, reflexivo y como protagonista de su práctica, y se resalta la importancia de las condiciones laborales y del reconocimiento social. La convergencia de los enfoques permite comprender que la precarización docente es tanto una problemática económica, como simbólica y profesional.

En consecuencia, el trabajo es un punto de articulación de los aportes, busca la descripción de las condiciones laborales de los egresados de Licenciatura en Historia y el análisis de cómo estas inciden para construir su identidad profesional y la percepción de dignidad en el ejercicio docente. De la misma forma, la inclusión de otras fuentes académicas y de los informes institucionales en el desarrollo de la investigación son un refuerzo de que esta problemática es abordada desde varias perspectivas, aunque persisten vacíos en algunos estudios focalizados de los programas específicos y de contextos locales.

2. CAPITULO 1

REFLEXIONES SOBRE UN PROYECTO EDUCATIVO DE BAJA CALIDAD

En el momento presente se está configurando un *sistema deficiente de educación*⁴³ en los niveles de educación Primaria, Secundaria y Media. La precarización laboral en la profesión docente solo ha llevado a la desmotivación del profesorado y a la pérdida de su ideal como actores transformadores de la educación y la sociedad. Ello ha llevado a que muchos opten por el menor esfuerzo, por replicar conocimientos o por no aplicar diversas metodologías en la educación que hoy se relacionan con nuevas tecnologías y didácticas. Es decir, la precarización laboral genera baja participación del docente en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, por las condiciones de inestabilidad contractual, sobrecarga laboral, bajos niveles salarios y poco reconocimiento profesional que afecta directamente la motivación, el compromiso y las posibilidades de innovación pedagógica. Los docentes que enfrentan incertidumbre laboral o que tienen múltiples cargas de trabajo cumplen al mínimo con sus funciones, están limitando la implementación de estrategias didácticas complejas y el uso de tecnologías en las aulas. Por lo tanto, estas condiciones afectan en la calidad de los procesos educativos, favorece las prácticas repetitivas y con poco

⁴³ Incapacidad de la educación para desempeñar adecuadamente las funciones que le corresponden en una sociedad contemporánea. Véase Carlos Muñoz, “Tres Problemas Fundamentales Del Sistema Educativo.” Revista Perfiles Educativos vol, 34 Ciudad de México, (2012): https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000500014

dinamismo, derivando en un estancamiento de los niveles de educación Primaria, Secundaria y Media.

En este sentido, este primer capítulo busca caracterizar el estado actual del ejercicio docente, además de identificar cómo se viene configurando la precarización en la profesión docente y analizar lo que se considera como un sistema deficiente.

2.1. Una mirada actual a la educación en Colombia

La precarización de la labor y la profesión docente suponen un riesgo y un reto en la actual crisis en la educación Prescolar, Básica Primaria, Secundaria y Media, sobre todo desde nuestro modelo educativo, que marca unas claras desventajas entre lo público y lo privado. Cuando se hace referencia a crisis, si bien es un término que se remite a varios significados a lo largo del tiempo y en diversas teorías conceptuales, es la más cercana para entender el momento por el que atraviesa la educación. En este sentido es una herramienta analítica. En palabras de Boitano, “la noción de crisis puede constituirse en una herramienta analítica que permite comprender momentos de quiebre o puntos decisivos”⁴⁴.

Teniendo en cuenta lo anterior, si pensamos en momentos de quiebre estamos hablando de un “estado de agonía de determinadas cosmovisiones estructurantes tanto de nuestras prácticas teóricas, como de nuestras experiencias históricas”⁴⁵. En este sentido, puede afirmarse que la educación atraviesa actualmente por esa agonía, al haber sido impactada por diversas reformas, proyectos internacionales, la Constitución de 1991 y los Planes Decenales de Educación, los cuales

⁴⁴ Angela, Boitano, “Noción de crisis: acepciones, límites y actualidad del concepto”. Mutatis Mutandis, Revista Internacional De Filosofía 1, no, 14, 11–29. 2020: <https://doi.org/10.69967/07194773.v1i14.22>

⁴⁵ Angela, Boitano, “Noción de crisis, 14.

cambiaron el horizonte funcional de la educación, priorizando el mercado y el negocio privado por sobre la ciencia, la cultura y los saberes populares, necesarios para el avance tecnológico, industrial, político y social.

En este contexto, es posible observar cambios significativos en la función social de la educación, en particular, cuando se comienza una orientación de manera predominante hacia las dinámicas del mercado. Con la educación solo se presenta actuación para dar respuesta a las necesidades productivas, o cuando se incluyen constantemente los discursos que minimizan la importancia en la sociedad de consumo y cuando las experiencias del aula se desplazan por las interacciones de las pantallas, que se configuran como cambios estructurales en la cosmovisión educativa. En este mismo sentido, se puede pensar estos quiebres como inflexiones del mismo sistema capitalista, considerados como periodos o ciclos permanentes. Habermas propone para las ciencias sociales una noción de crisis que tematiza a esta como una fractura en los mecanismos que el sistema pone en acción frente a las turbulencias del entorno.

En este sentido, los cambios presentados en los sistemas sociales se pueden explicar por la capacidad de transformación sin que se pierda la identidad, y los conceptos de morfogénesis y de morfostasis permiten la comprensión de dicha continuidad. Así, la crisis pone en peligro la identidad del sistema, por lo tanto, sortearla implicaría cambiar al sistema sin alterar su identidad”⁴⁶. Esto explicaría por qué, a 31 años de la aprobación de la Ley de Educación, esta solo ha generado cambios en algunos aspectos poco esenciales como la ampliación de cobertura, el aumento de los índices de alfabetización y el mayor número de personas con título de bachiller,

⁴⁶ Angela, Boitano, “Noción de crisis, 17.

técnicos, tecnólogos o profesionales, entre otros. Sin embargo, no se logra un 100% en ninguna de estas áreas y ello es desalentador, si es comparado con sistemas educativos más robustos.

En esa vía, se puede afirmar que las reformas educativas que se han implementado desde la década de 1960 hasta 2026 han buscado transformaciones en el sistema educativo en base a las demandas del mercado global, que se orientan a los cambios sobre la eficiencia, cobertura y articulación con el sector productivo. Sin embargo, hay varios estudios que señalan que estas transformaciones no conllevan ruptura del modelo capitalista, sino que se presenta como una reconfiguración en el ámbito educativo. En este contexto, como se plantea “la crisis para ser denominada como tal requiere de un sujeto. Son los sujetos, no los sistemas, los que se ven envueltos en crisis pues es necesaria la descripción del nudo crítico.”⁴⁷, lo que permite que se sitúe al docente como un actor central de estas tensiones.

De la misma forma, algunos autores como Alberto Martínez Boom evidencian que el rol del maestro ha experimentado una reconfiguración, donde la función formadora es progresiva por medio de las exigencias curriculares, los procesos administrativos y de estandarización. De esta manera, más que desaparecer el papel del docente, se ha observado un desplazamiento de las funciones a temas de lógicas de gestión, indicadores de cumplimiento y de adaptación a las políticas educativas externas.

También, hay investigaciones recientes de contexto educativo que señalan que la inclusión de tecnologías y de los medios de comunicación no son un sustituto completo del docente, pero sí

⁴⁷ Angela, Boitano, “Noción de crisis, 18.

permite una transformación en el proceso educativo, que genera tensiones sobre la enseñanza tradicional y las nuevas formas de aprendizaje. Por lo tanto, el docente deja de ser un agente central del proceso formativo y se convierte en un agente que comparte escenarios con los dispositivos tecnológicos y de acuerdo con las dinámicas comunicativas de la sociedad contemporánea.

Por otro lado, si se piensa la crisis educativa desde puntos decisivos, es posible apreciar que el Estado y los gobiernos desde su papel regulador hacen alianzas con los diferentes sectores económicos para propagar especulaciones o utilizar la palabra crisis para que el mismo sistema capitalista pueda sobrevivir.

En 2008 diversas empresas estadounidenses y multinacionales se vieron envueltas en una crisis de gran magnitud. Esta se explica por la existencia de una “burbuja especulativa” en el sector hipotecario y la desregulación del capital financiero. Sin embargo, en esta explicación aún hace falta la perspectiva política, es decir, el examen de las decisiones tomadas por los responsables de este descalabro. Esta crisis tuvo causas históricas, estructurales, institucionales y políticas. Se interpellaron los sistemas productivo, financiero y comercial, todos articulados en una estrategia de expansión capitalista que se observa desde la década de 1970.

¿Qué es lo relevante de esta crisis? Que puso en evidencia las tensiones estructurales del capitalismo de la era contemporánea, particularmente lo que respecta a la relación sobre mercado y Estado. En este contexto, hay varios análisis que señalan que, en los escenarios de crisis, el funcionamiento del capitalismo necesita mecanismos de regulación estatal que garanticen estabilidad. Sin embargo, la interpretación no es unánime, porque hay corrientes que sostienen que

es el mercado, y no el Estado el motor principal de la organización y de la eficiencia del sistema económico⁴⁸.

Desde esta perspectiva, la crisis de 2008 presentó fallas mecanismos de autorregulación con fallas de mercado, y reabrió el debate acerca del papel del Estado en la economía. Algunas posturas de corte liberal defendieron la mínima intervención el Estado como una condición para el crecimiento económico, mientras otras corrientes críticas insistieron en que la desregulación financiera era uno de los factores determinantes en la profundización de esa crisis⁴⁹. En consecuencia, más allá de brindar una respuesta definitiva, se presentó un episodio histórico de comprensión de que el capitalismo es una tensión constante entre los niveles de regulación del Estado y libertad de mercado, que tiene implicaciones directas en el ámbito social y educativo.

El ejemplo anterior expone cómo opera el sistema capitalista, en este caso a través del sector financiero, uno de sus pilares fundamentales. No obstante, hace falta recodificar cómo se configuró este modelo en otro pilar fundamental: el de la educación. Es posible identificar algunas similitudes entre ambos sectores; aunque en la educación no se recurrió necesariamente a la especulación financiera, sí se utilizó a organismos, expertos y observatorios internacionales de educación para que fueran moldeando y creando las necesidades del mismo sistema. La información obtenida de organismos como la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) y apreciaciones de algunos expertos en esta materia jugó un papel central en la legitimación de estos cambios.

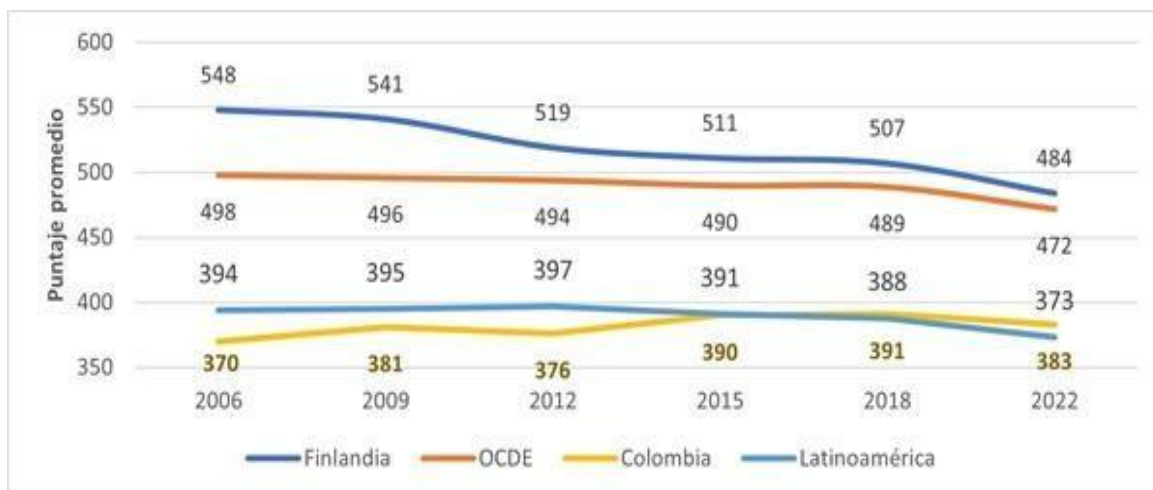
⁴⁸ Stiglitz, Joseph E. *Caída libre: El libre mercado y el hundimiento de la economía mundial*. Madrid: Taurus, 2010.

⁴⁹ Harvey David. *El enigma del capital y las crisis del capitalismo* (Madrid: Akal, 2011).

Ahora bien, cuando se hace referencia a crisis educativa en el contexto colombiano, no se puede pensar solo en los retos pedagógicos o en la transmisión del saber a las nuevas generaciones, es decir, en aquellos elementos que ocurren dentro del aula de clase -como la atención de los alumnos, el uso de dispositivos móviles, las violencias de género, las dificultades psicológicas y emocionales, o las paternidades y maternidades ausentes-, todos ellos factores que afectan la calidad de la educación. También es necesario considerar los elementos estructurales que posibilitan el servicio público educativo, es decir, las condiciones para dar clases, el personal docente, la infraestructura, el personal administrativo, las regulaciones de ley, entre otros.

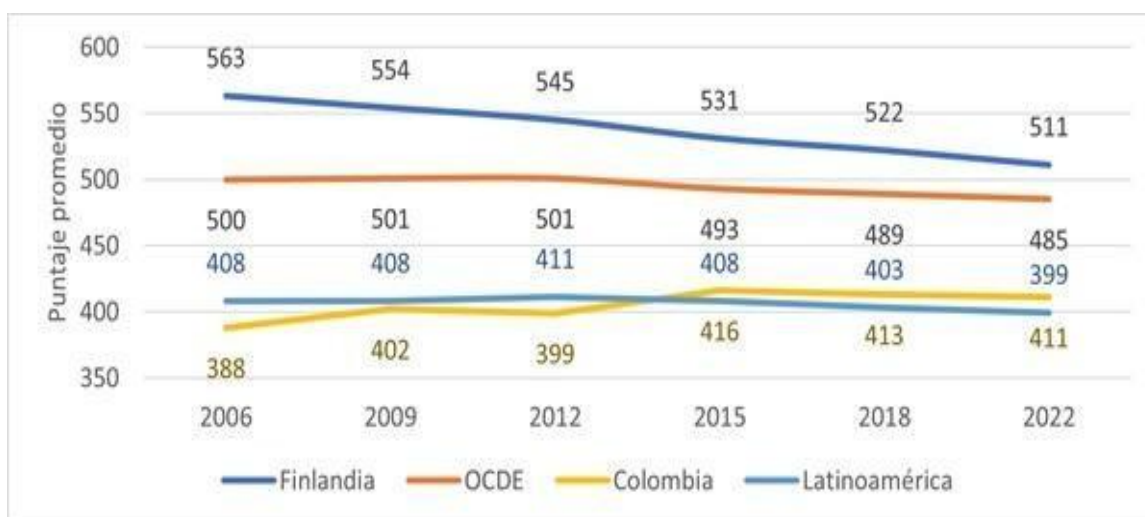
Informes como el de la OCDE en 2023 señalan que los resultados de las pruebas PISA de 2022, que evaluaron a 7.804 estudiantes de 15 años, provenientes de instituciones públicas como privadas en Colombia, en áreas de matemática, lectura y ciencias, muestran un retroceso en los niveles educativos con respecto a la aplicación del 2018. Se pudo establecer que, si bien se viene avanzando de manera gradual desde la aplicación de la primera prueba, se evidencia un estancamiento en torno a los 400 puntos. En matemáticas, el promedio histórico fue de 382 puntos, en ciencias, de 405; y en lectura, de 408. Esto representa una desventaja de 8 puntos porcentuales por debajo del promedio en matemáticas en comparación con Latinoamérica, y de 1 punto porcentual de diferencia en ciencias y lectura, como se puede corroborar en las gráficas 1 a 6.

Gráfica 1. *Histórico de puntajes promedio dominio de matemáticas – PISA.*



Fuente: Ministerio de Educación, 2023.⁵⁰

Gráfica 2. Histórico de puntajes promedio dominio de ciencias - PISA

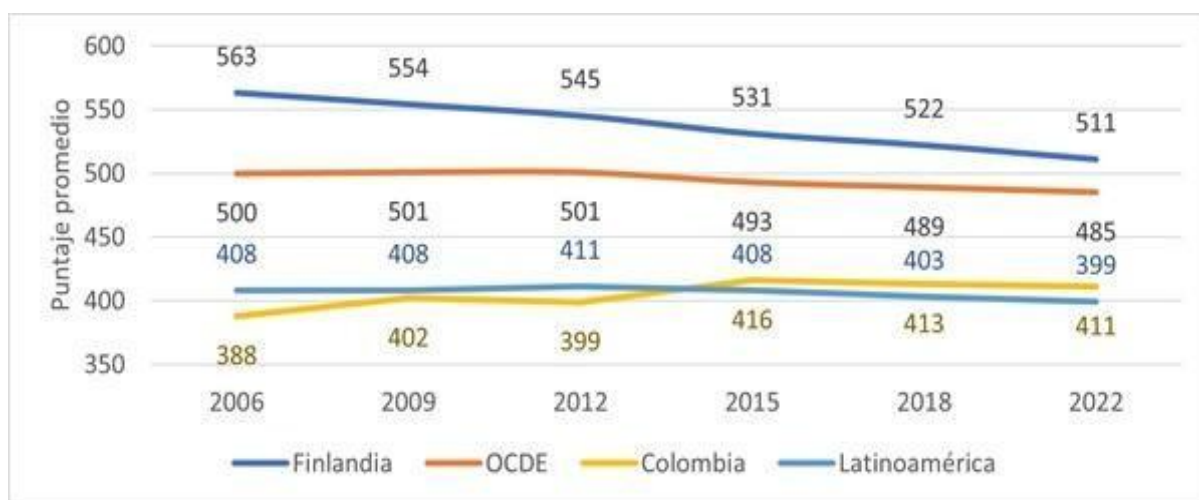


Fuente: Ministerio de Educación, 2023.⁵¹

⁵⁰ Ministerio de Educación Nacional. “Pruebas PISA 2022: Colombia, un sistema educativo resiliente que requiere cambios estructurales para mejorar su calidad”. Comunicados del Ministerio de Educación, 5, diciembre, 2023. [Pruebas PISA 2022: Colombia, un sistema educativo resiliente que requiere cambios estructurales para mejorar su calidad | Ministerio de Educación Nacional](#)

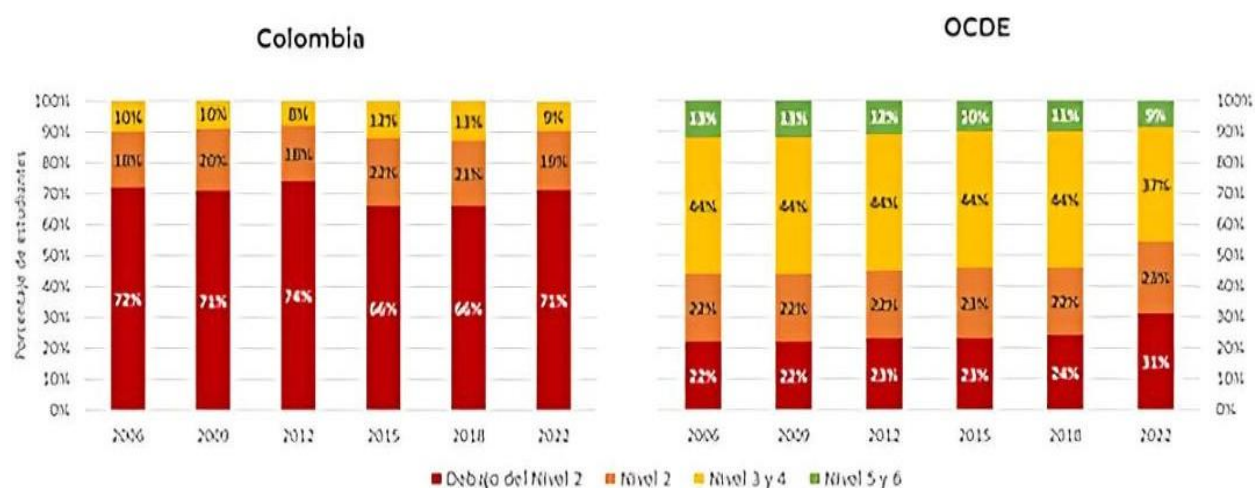
⁵¹ Ministerio de Educación Nacional. “Pruebas PISA 2022”.

Gráfica 3. Histórico de puntajes promedio en Lectura Crítica – PISA



Fuente: Ministerio de Educación, 2023.⁵²

Gráfica 4. Comparativo de porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño en matemáticas.

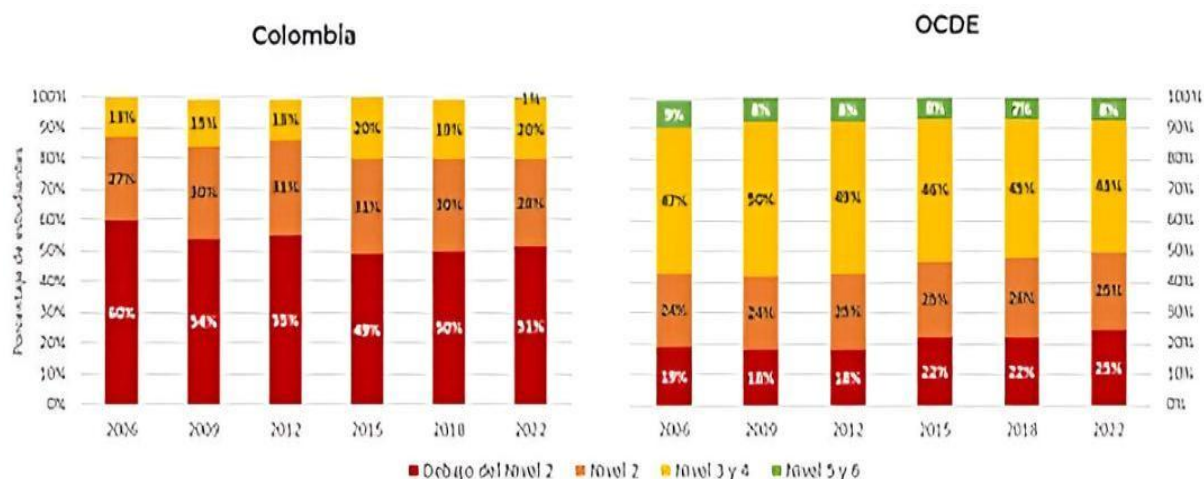


Fuente: Ministerio de Educación, 2023.⁵³

⁵² Ministerio de Educación Nacional. “Pruebas PISA 2022”.

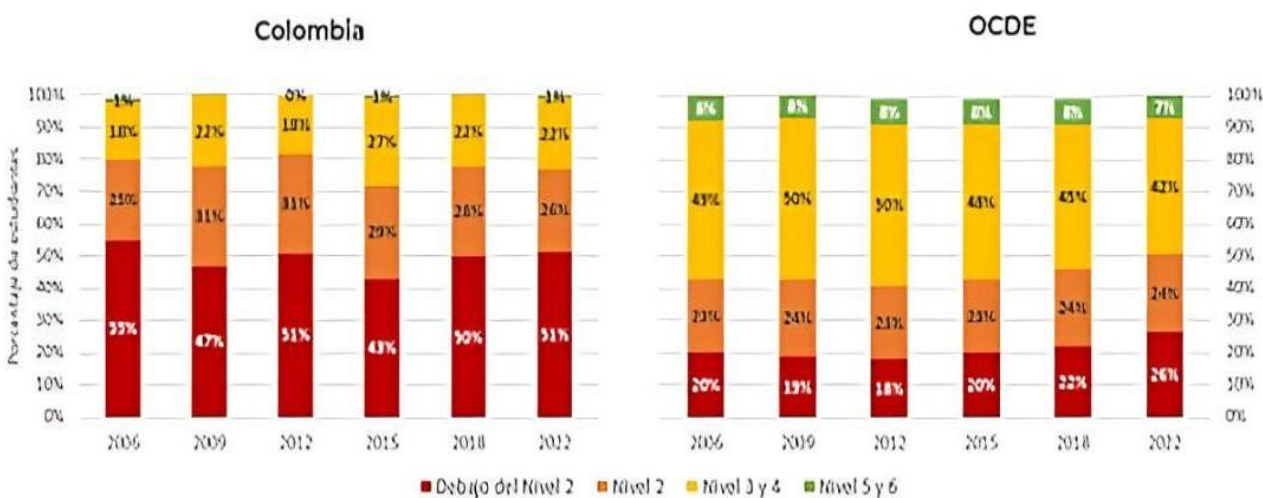
⁵³ Ministerio de Educación Nacional. “Pruebas PISA 2022”.

Gráfica 5. Comparativo de porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño en ciencias PISA 2022



Fuente: Ministerio de Educación, 2023.⁵⁴

Gráfica 6. Comparativo de porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño en lectura PISA 2022.



Fuente: Ministerio de Educación, 2023.⁵⁵

⁵⁴ Ministerio de Educación Nacional. “Pruebas PISA 2022”.

⁵⁵ Ministerio de Educación Nacional. “Pruebas PISA 2022”.

Las gráficas 4, 5 y 6 del informe de la OCDE, muestran el nivel de desempeño en las áreas de matemáticas, ciencias y lectura, donde el nivel dos representa el nivel más básico. Se aprecia que Colombia tuvo más del 50% de los estudiantes que no alcanzaron dicho nivel. Si bien estos datos por sí solos no sustentan el aspecto deficiente que viene teniendo la educación, sí evidencian su estancamiento o poco avance en esta materia desde hace 16 años. ¿A qué se debe que la Educación Básica, Secundaria y Media no haya avanzado mucho durante estos años? Aquí se puede articular una de las primeras hipótesis de expertos y periodistas: los niveles educativos tan bajos están relacionados con la falta de formación pedagógica de los docentes, como lo expresan María Cecilia Vélez⁵⁶ y Moisés Wasserman⁵⁷, dos expertos en educación, en entrevista a la revista Semana.

Cabe aclarar que dichos expertos hacen mención exclusiva al sector público de la educación, no mencionando o ignorando la realidad del sector privado, que tiene condiciones diferentes en materia salarial y acceso a programas de especialización y postgrados, en contraste con el sector público, sin tener en cuenta el crecimiento paulatino de este sector:

M.W.: Los profesores con posgrado son cerca del 40 por ciento...C.M.V.: Pero esa formación de los maestros no genera el nivel de educación que necesitamos. Hay que intervenir su formación inicial, y también la formación pedagógica y de servicio que reciben. M.W.: A pesar de los esfuerzos, no parece haber cambios. El ministerio tiene un programa de formación y acompañamiento a los docentes, en el que participan 80.000 maestros, pero los indicadores de calidad no se mueven. C.M.V.: Cuando se comparan las competencias de los maestros, con las que tienen otros profesionales, hay niveles muy bajos. M.W.: Hay que hacer un análisis sincero de lo que está pasando para entender por qué no funciona esa estrategia de formación, porque es un esfuerzo enorme. Sé que en los

⁵⁶ María Cecilia Vélez White es economista y política colombiana, fue rectora de la Universidad Jorge Tadeo Lozano y ministra de educación entre los periodos 2002 y 2010. Véase Wikipedia, La enciclopedia libre, Cecilia María Vélez. 18, junio, (2010): https://es.wikipedia.org/wiki/Cecilia_Mar%C3%ADA_V%C3%A9lez

⁵⁷ Moisés Wasserman es un bioquímico colombiano fue rector de la Universidad Nacional de Colombia en el periodo 2006-2009, sus mayores aportes son investigaciones alrededor de la ciencia con más de 80 publicaciones en artículos científicos. Véase Wikipedia, La enciclopedia libre, Moisés Wasserman, 22, junio, (2025): https://es.wikipedia.org/wiki/Mois%C3%A9s_Wasserman.

trabajos de grado de maestrías y doctorados de los docentes hay mucha filosofía, y muy poco del oficio de enseñar. Uno esperaría de esos posgrados que surgieran propuestas de innovación, de tecnología nueva en la enseñanza, en el aprendizaje, pero no está sucediendo...C.M.V.: Pareciera falta de entusiasmo y de pasión por cambiar las cosas. Porque, incluso, salarialmente las condiciones de los maestros mejoraron mucho.⁵⁸

Lo anterior permite establecer en primera medida, que se necesita mayor formación pedagógica para abordar los retos de los niveles educativos básicos, en especial la formación no teórica sino práctica. Ello es evidente en nuestro sistema educativo, ya que se debe afrontar y saldar una discusión nacional en torno a *la pedagogía* y a lo que Saldarriaga llama “el formato”⁵⁹(2006, 61). Esto estimula la reflexión sobre el presente y el futuro en el contexto nacional, es decir, ¿será esta una educación dirigida al negocio y al sector económico o estará orientada al avance social, científico y cultural? En últimas, lo que predomina es un modelo en el que el acceso a un servicio educativo de calidad se convierte en un negocio, favoreciendo con ello la desigualdad salarial entre los docentes de ambos sectores, entre las áreas del saber y las condiciones para que los docentes se puedan agremiar.

Por otro lado, aplicar una didáctica propia de las diferentes ciencias conlleva a nuevos métodos y especializaciones en dichas disciplinas o ciencias. Asumir nuevas didácticas para enfrentar los desafíos de la actualidad, ha representado un esfuerzo a nivel pedagógico y económico. Sin embargo, no podría considerarse como un elemento central frente al ámbito de las

⁵⁸ Carolina, Lancheros. “Educación en Colombia: avances, fracasos y retos que enfrenta el país.” Revista Semana, Últimas Noticias De Colombia Y El Mundo, (2022): <https://www.semana.com/educacion/articulo/cuales-son-los-principales-retos-de-la-educacion-en-colombia/202214/>

⁵⁹ Es la escuela de sus formas arquitecturales, de las formas de examen y/o autoexamen, y de los instrumentos de vigilancia y/o observación. Véase Oscar, Saldarriaga, “Del oficio del maestro. De intelectual subordinado a experto subordinador” Revista Educación y Ciudad, 11, 54-70, 2006: <https://revistas.idep.edu.co/index.php/educacion-y-ciudad/article/view/274>

dificultades que tiene el profesorado de Prescolar, Básica Primaria, Secundaria y Media y que han contribuido al estancamiento de la educación colombiana. Como segundo elemento, se sostiene que hay una falta de entusiasmo y de pasión que no se debe atribuir a las condiciones laborales de los maestros. Se observa que los docentes, sobre todo los del sector privado, suelen tener salarios más bajos, jornadas laborales más extensas, no cuentan con todas las garantías de ley como prestaciones sociales y, por el tipo de contratación, no suelen agremiarse, teniendo poco conocimiento frente a sus derechos laborales.

En ese sentido, se busca sostener que las condiciones laborales actuales sí han incidido en la desmotivación de la labor docente y en consecuencia en la aplicación de nuevas pedagogías y didácticas, generando finalmente que no haya mayores avances o que se venga manteniendo una educación deficiente.

2.2. Contexto de la labor docente en Latinoamérica

El proyecto educativo colombiano actual, como parte de un programa político a largo plazo no se debe entender por fuera de lo que se ha instaurado en varios países de Latinoamérica, como lo son Chile, Argentina y Brasil, por mencionar algunos de los países más relevantes en esta materia, ya que en las últimas décadas han impulsado una serie de reformas educativas que interrelacionan el sistema educativo con el sector económico. De ahí la necesidad de las pruebas estandarizadas de calidad educativa, que evalúan la correspondencia entre los conocimientos que se deben impartir y el mercado, esta tendencia sigue instrucciones de organismos internacionales como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo.

Estos organismos defienden una mercantilización de la educación y con ello la precarización laboral de los docentes, otro factor común que se puede observar en las diferentes reformas educativas, como lo plantea Charria: “En Latinoamérica, se han presentado en las últimas décadas distintas reformas educativas, que han repercutido en el grado de bienestar en el trabajo de los docentes.”⁶⁰ Uno de los ejemplos más importantes es Chile, en este modelo educativo prima una visión de la profesión docente donde el trabajo es una práctica individual y así mismo debe ser evaluada según estándares objetivos y homogéneos orientados a demostrar altos niveles de competencia y objetivos medibles a través de indicadores. Esto además contempla estímulos e incentivos económicos individuales, siendo esto solo para los docentes del sector privado con mayores resultados⁶¹

En el contexto educativo de Brasil, Oliveira expone que los docentes brasileños tuvieron una mayor resistencia a la idea de trabajo organizado escolar⁶² de forma profesional, con derechos y deberes, pues predominaba una visión más desde la vocación, casi un sacerdocio, impactando tanto la organización escolar como las formas de enseñar y evaluar. Para el docente significó que en su jornada de trabajo debía destinar tiempo y atención para estudiantes y padres de familia, para

⁶⁰ Víctor, Charria, Martha, Romero y Kewy, Sarsosa, “Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria.” Rev. CES Psico, 15(3), 63-80, 2022: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5984/3704>

⁶¹ Vicente, Sisto. “Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de ‘profesionalización’ para la educación en Chile,” Signo y Pensamiento, vol. XXXI, núm. 59, 178-192, (2011): [Redalyc. Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile](#)

⁶² Trabajo Organizado Escolar: un concepto económico y se refiere a la división del trabajo en la escuela; podemos considerar que es la forma en que la labor del profesor y demás trabajadores se da en la institución escolar, para alcanzar los objetivos tanto de ésta como del sistema. Véase Gustavo, Gonçalves, , Melo, Savana y Dalila, Oliveira. “Cambios en la organización del trabajo docente: Consecuencias para los profesores”. Revista mexicana de investigación educativa, volumen 9, no, 20 (2004): <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=930035>.

la planificación y la evaluación. Además, dicho sistema educativo nacional se consolidó bajo un enfoque autoritario y vertical en la gestión educativa, lo que aportó más a la administración y la burocracia en la educación, conllevando a su vez a un reconocimiento tardío de los derechos profesionales y sindicales⁶³.

En Argentina, Ezpeleta hace un trabajo de investigación sobre las condiciones institucionales del trabajo docente con población marginada, para los países de Argentina, Bolivia y Perú. Este estudio fue promovido por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO, con un enfoque en la ruralidad y en sectores urbanos marginales de Argentina. Para el caso rural, uno de los factores a los que se enfrenta el docente consiste en las condiciones geográficas aisladas y en la dispersa población campesina. Además, como profesional debe asumir múltiples grados es decir “trabajar con dos o más grados, a veces todos y sus respectivos programas y niños al mismo tiempo en un mismo salón...destacando que para la fecha el 70,6% de las escuelas rurales eran de grados múltiples”⁶⁴. De igual forma, para la zona urbana marginada se da un tipo de escuela de tres turnos, donde los docentes deben estar de 8:00am a 5:30pm recibiendo tres turnos de tres horas, teniendo poco espacio para la recreación o la alimentación y además “Se ubican solo en barrios populares y marginales y atienden al 27% de los matriculados en las escuelas públicas de la ciudad”⁶⁵.

⁶³ Gustavo, Gonçalves, Melo, Savana y Dalila, Oliveira. “Cambios en la organización del trabajo docente, 186.

⁶⁴ Ezpeleta, Justa. “El trabajo docente y sus condiciones invisibles.” *Nueva Antropología* XII, no. 42, 27–42, (1992): <https://www.redalyc.org/pdf/159/15904203.pdf#:~:text=El%20trabajo%20docente%20y%20sus%20condiciones%20invisibles.%20Nueva>.

⁶⁵ Justa, Ezpeleta. “El trabajo docente y sus condiciones, 37.

Por otro lado, en un estudio comparativo entre Perú y otros países de América Latina sobre la situación de los profesores de primaria, se demuestra que a nivel de macrorregión tenemos grandes retos, entre ellos el tipo de contratación, la necesidad de asumir un doble empleo o jornadas más extensas de trabajo y el tiempo que tienen los docentes para dedicarse a la preparación de la enseñanza. Este estudio se realizó entre 2006 y 2009 y fue elaborado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación de la Unesco, en este se plantea que “un 78% de los docentes de América Latina, independientemente de la forma en que accede al cargo, cuenta con un contrato laboral por tiempo indefinido; mientras que un 18,6% solo dispone de contratos anuales que pueden ser renovables. Estas condiciones claramente refieren a condiciones de estabilidad laboral, lo cual afecta aspectos sensibles y relevantes para la realidad personal y familiar de estos profesionales”⁶⁶.

Estas cifras develan la difícil contratación de la profesión docente generando un sistema poco estable que garantice la conexión y la transmisión debida de valores y conocimientos al estudiantado, pues se ve obligado a cambiar de trabajo o alienarse en el mismo para cumplir con todas las funciones, como lo podemos observar en otro de los aspectos estudiados por Murillo y Román con relación a los docentes que presentan más de un trabajo:

Es importante destacar que el 26,4% de los docentes combina la enseñanza en la escuela donde fue encuestado con otro trabajo remunerado. Este porcentaje se eleva de manera importante entre quienes enseñan en escuelas de gestión privada. Las cifras son especialmente preocupantes en Brasil, México y Argentina, donde el 54,9%, 44,1% y 39,5%, respectivamente, cuenta con otro trabajo. Cuba y Panamá, por el contrario, muestran los menores porcentajes, con un 4,2% y un 10% del total de sus docentes...En,

⁶⁶ Javier, Murillo y Marcela, Román. “Vista de Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú,” Revista Peruana de Investigación Educativa. No 4, (2012): <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/25/51>

aproximadamente, la totalidad de los países, el porcentaje de quienes se desempeñan en más de un trabajo es mayor entre los docentes de escuelas privadas... No es menor ni trivial que los docentes se desempeñen en más de un trabajo (incluso enseñando en una segunda escuela o turno nocturno). En esos casos, se ve afectado el tiempo disponible y necesario para la preparación de la enseñanza, así como el trabajo con otros docentes. Al igual que respecto del tipo de contrato, la situación de desdoblarse para rendir en más de un trabajo puede ser un factor que afecte la motivación e interés que tienen los profesores por la enseñanza, la escuela y los estudiantes⁶⁷.

Luego profundizaremos sobre estas cifras en el contexto colombiano, pero desde ya nos advierte un panorama complejo en materia laboral docente. En América Latina la educación ha sido y sigue siendo parte de un proyecto que concibe la educación como negocio. Este plan que, en el corto, mediano y largo plazo se viene ejecutando desde los años 60, 70, hasta finales de los 90, se caracteriza por un periodo de estructuración y diseño, mediante constituyentes, reformas e incluso bajo las dictaduras militares. Es decir, hace parte fundamental de la entrada del Neoliberalismo y de la aplicación de la teoría de los estados de bienestar.

En otras palabras, la educación es un pilar del modelo neoliberal actual, pues a partir de este se hizo necesario reformar los marcos legales del empleo, para autorizar o suprimir derechos a los trabajadores bajo el estandarte de la calidad. Cabe resaltar que su aplicación dependió mucho de los contextos y las necesidades de cada uno de los países, ya sean suramericanos o centroamericanos, teniendo como matices la educación rural, los suburbios urbanos, las resistencias obreras y sociales, los procesos de tecnificación y la interconexión global y comercial.

Resulta relevante el contexto chileno, ya que para Suramérica significó la aplicación de un modelo neoliberal exitoso, toda vez que “el modelo educativo chileno ha sido considerado por

⁶⁷ Javier, Murillo y Marcela, Román. “Vista de Formación, Motivación y Condiciones Laborales, 20-21.

diversos investigadores como un “experimento” social y cultural, consistente en la aplicación sistemática de políticas de mercado, privatización y competencia en educación”⁶⁸. Se trata de un modelo competitivo para los maestros, en el que el sector privado de la educación tiene mucha importancia, pues son los padres los que pueden elegir el colegio que consideren mejor, y de acuerdo con la calidad de este y la clasificación socioeconómica de la familia. Para ello reciben bonos escolares las familias más vulnerables, es decir se incentiva o se estimula a la demanda, acompañado de las modalidades de colegios particulares que pagan mensualidades, los colegios subvencionados y finalmente los públicos.

Los subvencionados son aquellos de administración privada que reciben recursos estatales, las familias deben pagar un copago, pero desde 2016 se aprobó la Ley de Inclusión que finalmente acaba con los planteles educativos subvencionados dejando solo los particulares y los públicos, así paulatinamente se irá recortando el copago y subirán los aportes estatales⁶⁹.

Lo anterior se debe a la entrada en la agenda educativa de conceptos importados de la esfera económica como “la competencia, la eficiencia, la eficacia, el *accountability*, o la evaluación de desempeño y la privatización”⁷⁰. Creando un cuasi mercado donde se ofrece todo tipo de servicios

⁶⁸Rodrigo, Cornejo. “Políticas y reformas escolares: el experimento educativo chileno y su evolución.” Edited by Ruiz, C.; Reyes, L. y Herrera, F. *Privatización De Lo Público En El Sistema Escolar. Chile Y La Agenda Global De Educación*. LOM Editores, 2018. <https://opech.cl/wp-content/uploads/2020/10/Sistema-escolar-y-reformas-libro-Ruiz-DEFINITIVO.pdf>

⁶⁹Lilian, Vergara. “Sistema Educativo en Chile,” Carrera de Psicología Universidad de Playa Ancha, video de YouTube, 5:00, 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=ZT6cZJD84LQ>.

⁷⁰Cristóbal Villalobos y María, Quaresma. “Sistema escolar chileno: características y consecuencias de un modelo orientado al mercado”. *Convergencia*, vol, 22 no. 69, 2015: [Sistema escolar chileno: características y consecuencias de un modelo orientado al mercado](#)

escolares que el Estado garantiza, para que por esa vía se desarrollen actividades lucrativas. Así lo expresan Villalobos y Quaresma:

En síntesis, la idea de que la escuela debe, al igual que una empresa, orientarse por la evaluación y competencia, es decir, por una lógica de gestión que responde también a las actuales demandas y preocupaciones de las familias, en especial de aquellas que pertenecen a las franjas medias y que ante la fragilidad de sus posiciones sociales y profesionales (antes garantizadas a través de la escolarización) se plantean como pilares centrales de los sistemas escolares, por sobre la importancia de la calidad de la enseñanza y la elección de una buena escuela⁷¹.

En Colombia es posible identificar algunos de los elementos que no son equivalentes, pero guardan cierto nivel de similitud con los modelos internacionales como el chileno. Un ejemplo, son los colegios por cobertura. Si bien la educación pública es de carácter gratuito desde el 2012, cuando se establece el Decreto 4087 que reglamenta la gratuidad en instituciones oficiales desde los grados preescolar hasta undécimo, en algunas ciudades como Cali se mantienen instituciones educativas que operan por privados y a través de los esquemas de contratación estatal⁷².

Sin embargo, es importante que se precisen las diferencias sustanciales entre el modelo y el sistema subvencionado chileno. Mientras que en Chile el financiamiento público es entregado directamente a la demanda; por medio de los subsidios por estudiante, en Colombia los colegios por cobertura operan a través de los contratos entre el Estado y los operadores privados para poder ofrecer más educación en las zonas específicas⁷³.

⁷¹ Cristóbal Villalobos y María, Quaresma. “Sistema escolar chileno, 66.

⁷² Ministerio de Educación Nacional, Decreto 4087 de 2011: Reglamenta la gratuidad en instituciones educativas oficiales desde preescolar hasta grado undécimo (Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2012).

⁷³ OCDE. 2016. La educación en Colombia. París: Publicaciones de la OCDE.

A pesar de la existencia de estas diferencias, los modelos tienden hacia la participación del sector privado para que ofrezca el servicio de la educación, que es un fenómeno ampliamente documentado en Latinoamérica, donde se evidencia el crecimiento sostenido del sector privado y la diversificación en educación⁷⁴. En algunos casos, manejan modalidades flexibles de educación, como el bachillerato por ciclos o acelerado. Finalmente, frente a la competencia entre docentes, esta se mide por la facilidad de hablar un segundo idioma, tener una especialización o asumir jornadas laborales tanto en primaria como en secundaria, básica y media.

2.3. Contexto nacional y local de la labor docente

Una vez que se ha caracterizado y comprendido el panorama latinoamericano y el avance del actual modelo educativo, es necesario enfocarse en dos aspectos centrales para dilucidar cómo se configuró este en nuestro país. Por un lado, se debe entender como un proceso histórico de reformas, tanto para la educación, como para el lugar del docente en su rol social y profesional. Y, por otro lado, entender las realidades que vive el docente en su entorno laboral desde una perspectiva multidisciplinar, ya que es de esta forma que puede ampliar la lectura del fenómeno de la precarización docente y recoger una información más precisa con los egresados de Licenciatura en Historia y aportar en una posible ruta que abra la discusión sobre cómo dignificar la profesión docente y salir de los marcos de la mediocridad educativa.

⁷⁴ Banco Mundial, La educación en América Latina y el Caribe: Avances, desafíos y oportunidades (Washington, DC: Banco Mundial, 2020).

Para abordar este análisis histórico-pedagógico retomaremos la discusión que se abrió con las posiciones de dos expertos frente a lo que acontece en la educación colombiana, refiriéndose al sector público de la educación y destacándose dos elementos centrales para este contexto nacional y local. El primero de estos argumentos se refiere a la formación profesional del docente, tanto en el pregrado como en el posgrado, la cual ha sido criticada por tener un carácter excesivamente teórico y poco práctico. Esto implicaría una limitada incorporación de la innovación y los avances tecnológicos en los procesos de aprendizaje. Se trata, en esencia, de una discusión interna en el campo de la pedagogía y las ciencias de la educación, la cual se enmarca en dos tesis desarrolladas por Saldarriaga. Una de ellas es *el formato*⁷⁵ y la otra *teoría/práctica*⁷⁶.

La primera noción hace referencia a la organización cotidiana de la escuela y la segunda tiene que ver con una relación histórica entre la ciencia y la pedagogía, es decir, es un debate epistemológico sobre el sistema educativo en Colombia, que no ha sido resuelto en el marco del proyecto educativo nacional. La otra gran discusión planteada por estos expertos es que los docentes del sector público tienen mejores condiciones laborales hoy para llevar a cabo una innovación del aprendizaje. Este segundo elemento categórico y discursivo, para efectos de este trabajo, se debe enmarcar en la relación entre la profesión docente y sus condiciones laborales.

⁷⁵ Este hace referencia a los diferentes dispositivos o mecanismos físicos o conceptuales de control y vigilancia que nacen con la modernidad, las estructuras físicas como la cárcel, el hospital, el convento y la escuela tienen como concepción moralizar, corregir, controlar y vigilar, en el caso de la escuela, esta cumple el papel de organizar el encierro o lugar donde se ocupará un número determinado de infantes, este formato determina, el espacio, los tiempos en ese espacio cuantos maestros por cantidad de infantes se requiere entre otros aspectos estructurales, además contiene un noción histórica de ser el lugar para atender a los hijos del obrero o la clase popular. Véase Oscar, Saldarriaga, “Del oficio del maestro, 60-62.

⁷⁶ Hace referencia a la relación epistemológica entre teoría y práctica, cuya materialidad se da en la educación desde el campo científico y pedagógico, para el primero de los campos. las estructuras físicas como la cárcel. Véase Oscar, Saldarriaga, “Del oficio del maestro, 62-67.

Sobre la primera discusión es necesario expresar la importancia del aporte de Saldarriaga en su texto *Del oficio del maestro. Prácticas y teorías de la pedagogía moderna en Colombia* ¿De intelectual subordinado a experto subordinador? El autor establece que la discusión sobre formación y profesión del docente es un asunto epistemológico y nace de su proceso histórico, especialmente cuando emerge la escuela moderna y se dividen socialmente los objetos de estudio. La pedagogía se convirtió en un saber subalterno, pues se le encomienda el estudio de los métodos de enseñanza, volviéndolo un actor social que “reproduce el saber, que replica una técnica, verifica o sigue una instrucción”⁷⁷. Es, por así decirlo, un profesional de segunda categoría, pues sobre el maestro no se genera el conocimiento, este se limita a reproducirlo o experimentarlo en el aula de clase.

De este modo, el aula es el único campo de acción y saber en el que el maestro enfrenta sus limitaciones. Sin embargo, primero en el ámbito político y luego en el académico, surgirán sus principales subcoordinadores por fuera del aula, quienes le exigen qué hacer, cómo hacerlo, en qué tiempos, cuántos niños y jóvenes educar, cómo distribuirlos en el espacio, elaborar el reglamento, diseñar las formas de gobierno de la escuela, entre otras tareas. Mientras tanto, la idea de que lo más eficiente y económico debe prevalecer determina las condiciones físicas y las tecnológicas para el disciplinamiento en los claustros, edificaciones, arquitecturas y formas en que se llevará a cabo la enseñanza y el aprendizaje; todo esto lo determinan dichos expertos subcoordinadores.

Así pues, para los expertos la palabra aprendizaje hace mención del campo exclusivo de *las ciencias de la educación*, donde el maestro asume un rol de replicador de la ciencia en el aula e informa al experto quién es el que hace la teoría y finalmente es dueño del conocimiento, más

⁷⁷ Véase Oscar, Saldarriaga, “Del oficio del maestro, 56.

no el docente. Es decir, que, en la institucionalización de los saberes, es a estas ciencias de la educación a las que les corresponde la enseñanza y la réplica efectiva de uno o varios conocimientos, así lo reflexiona Saldarriaga:

la escuela pueda reproducir tal cual la forma experimental de hacer ciencia, pero la teoría no la produce el maestro, sino que termina siendo el "informador" para los expertos que están fuera. Si en esta matriz, experiencia es experimento, y conocimiento es acción adaptativa; la pedagogía como ciencia y arte de enseñar ha sido sustituida por las "Ciencias de la educación", que son, dijéramos, aplicaciones, o mejor, sistematizaciones de ciertas regiones de estos saberes experimentales en función de la enseñanza⁷⁸.

Esta discusión sobre pedagogía y su aspecto teórico/práctico está relacionada con la precarización de la labor docente, toda vez que la escuela moderna con la ciencia clásica, culpa al docente de la aplicación de la teoría, pues esta nunca se cuestiona, aunque sucedan fenómenos en la práctica que no hayan sido contemplados por los expertos teóricos. En adición a lo anterior, otra culpa que lleva el maestro es el de ser protagonista en la reproducción de la ciencia y no en su creación o recreación, es simplemente el informador para los expertos⁷⁹.

Ahora bien, arrojémonos a entender este proceso de desplazamiento epistemológico que tuvo la consolidación de las ciencias de la educación, ya no desde lo teórico sino desde lo pragmático en la realidad, para esto la historia nos ubica en un proceso de reformas, discusiones científicas, académicas y de la elite social y política que llevaron a un viraje de 180° al sistema educativo colombiano. En este proceso el grupo académico de *Historia de las Prácticas Pedagógicas* sitúa los cambios y continuidades que ha tenido la educación y el maestro en

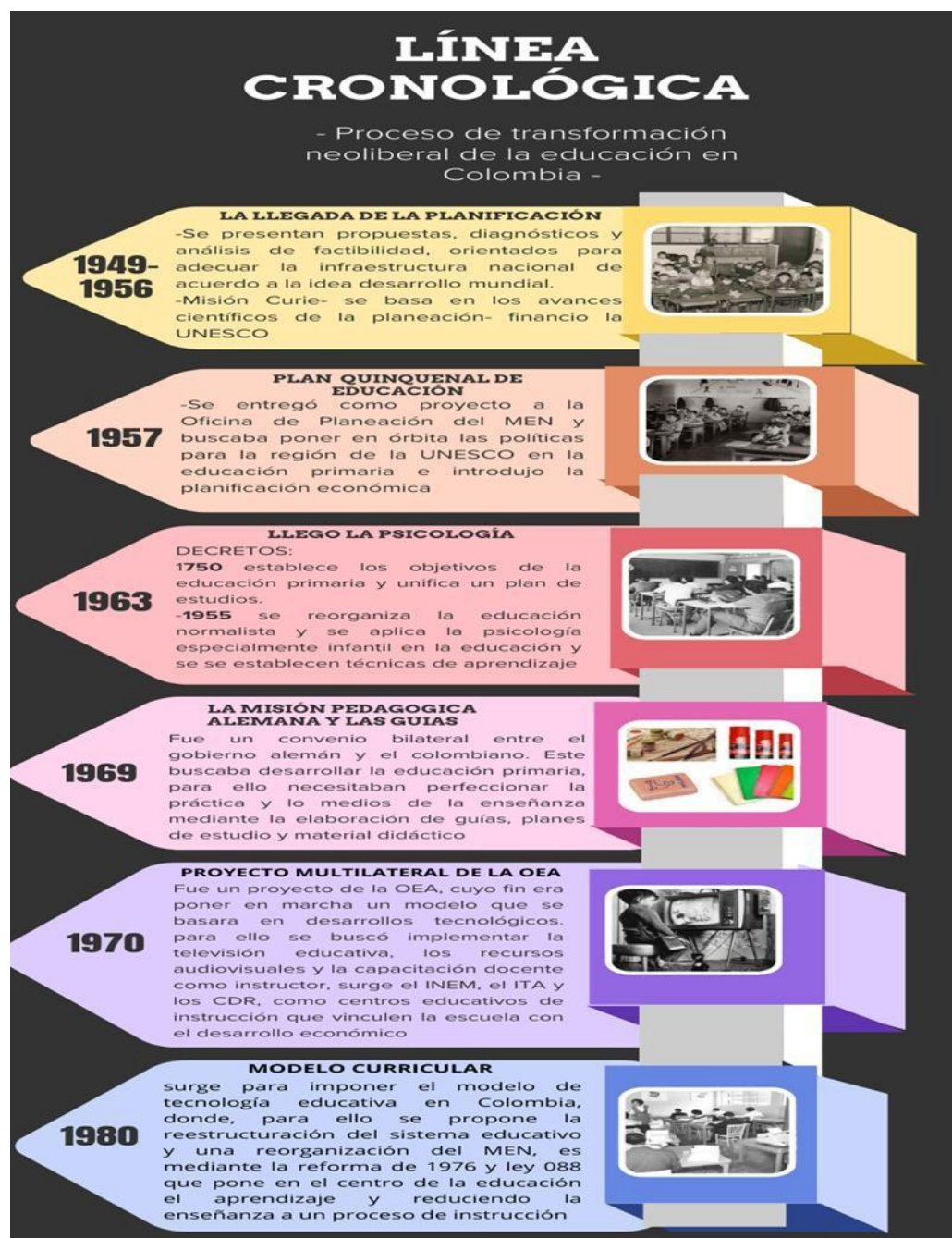
⁷⁸ Véase Oscar, Saldarriaga, "Del oficio del maestro, 64.

⁷⁹ Véase Oscar, Saldarriaga, "Del oficio del maestro, 63.

Colombia, en el marco de la escuela moderna y la necesidad de tecnificarla hacia los años sesenta. Es un momento en el que surge la necesidad de una mayor planificación educativa, introduciendo elementos de la administración económica, y posteriormente, elementos de la psicología o de la psicopedagogía. En este marco, el centro del proceso educativo se orienta hacia el aprendizaje, donde “el cómo se aprende” es lo que va a tener mayor relevancia en el proceso de enseñanza. Cabe mencionar que, durante este período, se empezó a estructurar la educación desde el nivel de la básica primaria.

Generalmente el diagnóstico, avance e implementación de nuevas herramientas educativas se hizo con la intervención de instituciones y organismos a nivel mundial, como ya la observamos anteriormente para Latinoamérica. En el caso de Colombia, la *Misión Curie*, la *UNESCO*, la *Misión Pedagógica Alemana* y el *Proyecto Multilateral de la OEA* fueron actores clave que incidieron en la configuración del sistema educativo actual. A continuación, se presentará una línea cronológica sintetizando la investigación hecha por Alberto Martínez, Carlos Noguera y Jorge Castro (Imagen 1).

Imagen 1. *Línea Cronológica sobre la configuración del modelo educativo actual.*



Fuente; Elaboración Propia, Basado en Alberto Martínez, Carlos Noguera y Jorge Castro⁸⁰

⁸⁰ Martínez Alberto, Noguera Carlos y Castro Jorge. “Reformas de la Enseñanza en Colombia:1960 – 1980”. Educación y Cultura volumen. 15. 1-11, (1988): https://albertomartinezboom.com/escritos/articulos/1988_Reformas_de_la_enseñanza_en_Colombia_1960-1980.pdf

La imagen 1 corresponde a la línea cronológica reformista de la educación, con la implementación del modelo curricular en la educación colombiana hacia la década de los ochenta. No obstante, aquel modelo reflejó los altos costos a nivel nacional y global frente a los escasos resultados conseguidos en el contexto latinoamericano, lo que lo hacía poco eficaz en materia de inversión en esta área. A esto se sumaba un malestar social generalizado, ya que la educación empezó a ser cuestionada al no corresponder con la promesa de movilidad social que se esperaba. El mito de una mejor prosperidad social desde la educación fue una de las críticas más agitadas por la literatura experta en educación, por las ideologías políticas, entre otros conocedores de estos temas y por el mismo gremio de docentes. El profesorado se sintió especialmente frustrado, ya que los diversos cambios que se habían gestado en su área profesional y laboral no cambiaban las condiciones físicas del trabajo y se les consideraba como unos funcionarios de segunda categoría.

Desde su función social y política, eran considerados como sujetos imposibilitados en su capacidad de acción. En este sentido, para reajustar la educación nacional y apartarse del modelo de escuela tradicional, el maestro perdió su relevancia y funcionalidad en la escuela moderna. Estos y otros factores ya expuestos son para Martínez la causa central de esta crisis educativa, a la que él denomina como “el significativo deterioro del maestro como agente de socialización.”⁸¹ llevando finalmente a que se evaluara una vez más el camino por donde debía trasegar la educación en Colombia.

⁸¹ Martínez, Alberto. Malestar Docente y Profesionalización en América Latina. Revista Española de Educación Comparada volumen. 6. 87-112, (2000): <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/25230>

La respuesta no se hizo esperar y, nuevamente, desde espacios internacionales como “La Conferencia Mundial de Educación Para Todos”⁸² y la Propuesta CEPAL/UNESCO, evidenciada en el documento llamado “*Educación y conocimiento; un eje de la transformación educativa con Equidad*”⁸³ se impulsaron nuevas estrategias y recomendaciones para enfrentar los desafíos del sistema educativo. A ello se suman los resultados de la Reunión de ministros de Educación en Quito y el Informe Delors; “*La educación encierra un tesoro*”⁸⁴. es así como nuevamente se empezó a plantear un modelo de desarrollo humano sostenible.

Desde esta perspectiva se planteaba una educación dirigida a satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje, esta vez más ligadas al desarrollo económico. El propósito era brindar al estudiantado herramientas para lograr una mejor productividad y una mayor competitividad en los mercados. Este panorama hizo necesario el cambio en el perfil del docente y en el paradigma de una educación expansiva a una educación competitiva, en la que el aprendizaje se guiara por objetivos, contenidos, actividades y recursos. No obstante, con los nuevos estudios de la psicología constructivista moderna, se buscó introducir la teoría del aprendizaje significativo⁸⁵, que también hace parte actual de la formación docente.

⁸² Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia. “BASES DE LA POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE”. Declaración Mundial de Jomtien sobre educación para todos "Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje", 1990. https://mineduacion.gov.co/1621/articles-190205_archivo_pdf_politica.pdf.

⁸³ CEPAL: comisión económica para América latina y el caribe UNESCO: oficina regional de educación para América Latina y el Caribe, “Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad. Publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 257, 1992. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5ffe5c6f-347f-4f9e-bc7a-cd56f5c1bb69/content>

⁸⁴

⁸⁵ El creador de la teoría del aprendizaje significativo es David Paul Ausubel. Uno de los conceptos fundamentales en el moderno constructivismo, la teoría en referencia responde a la concepción cognitiva del aprendizaje, según la cual éste tiene lugar cuando las personas interactúan con su entorno tratando de dar sentido al mundo que perciben. Al proceso mediante el cual se construyen las representaciones personales significativas y que poseen sentido de un objeto, situación o representación de la realidad, se le conoce como aprendizaje. (Rivera, 2004, 47)

Con la Constitución de 1991 se abrió un nuevo panorama en materia de educación, se buscó en definitiva reafirmar el modelo educativo competitivo y se dio paso a la ley 115 de 1994 o Ley General de Educación, reglamentando aspectos clave de la educación en aspectos centrales tales como: la definición de los grados o niveles de educación básica, la orientación para los contenidos de saber, la caracterización de la profesión docente y su formación, así como el establecimiento de marcos normativos para la creación de planteles o instituciones de carácter privado, entre otros. Es decir, en cierta medida se aplica lo que se venía haciendo en varios experimentos educativos hasta el momento, dándole amplitud en todo el territorio y la nación colombiana.

A continuación, se presentará la Tabla 2 con algunas ideas fuerza del trabajo de Martínez frente a los cambios de la profesionalización docente, desde la idea de maestro hasta la del docente actual.

Tabla 2. *Cronología de la Función del Educador.*



Marco Temporal	SIGLO XVIII	SIGLO XIX	SIGLOXX	SIGLO XXI
Características Centrales.	La aparición del maestro como hombre público.	El maestro como eje de la construcción de nación.	El maestro moralizador e higienizador	El maestro que pasa de administrar el currículo a facilitar los aprendizajes
Ideas Fuerza del discurso.	El espacio de la escuela hizo visible al maestro	Las normales y el oficio metodológico	Entre Ciencia y arte: la herida de la vocación	Prácticas bio-políticas magisteriales: sujeto de poder y del poder.
Eje Discursivo	El grito: la impestiva irrupción del maestro público	De la atadura a la dictadura: la huella del método	de lo subjetivo a lo objetivo: la huella del currículo	La función docente: un campo de dilución contemporánea

Fuente: Elaboración Propia. Basado en Alberto Martínez⁸⁶

⁸⁶ Martínez, Aberto “Maestro, función docente y escolarización en Colombia”. Propuesta Educativa Volumen 1, no 45. https://www.albertomartinezboom.com/escritos/articulos/2016_Maestro_y_escolarizacion_en_Colombia.pdf,

En 1996, durante el gobierno de Ernesto Samper, se realizaron algunos eventos educativos de gran envergadura que llevaron a la construcción del Plan Decenal de Educación, entre los que destacan el primer foro Educativo Nacional, que recogía experiencias de 28 foros regionales, 300 foros y seminarios municipales y el evento Escuela Siglo XXI, Escuela y Feria. Estos eventos dieron como resultado el documento que le da vida al Plan Decenal de Educación, cuya estrategia buscaba conformar todo el sistema educativo nacional mediante decenios, integrando la educación formal, informal, la educación superior y la educación continua. Además, traza algunas metas como generar un movimiento nacional de opinión sobre la educación, duplicar la cobertura, garantizar que los colegios puedan desarrollar los niveles básicos de educación y educación media, fomentar la participación ciudadana, establecer la democracia y la convivencia pacífica, propiciar la creación de manuales de convivencia de acuerdo con la Constitución Política.

De igual forma, también busca superar las formas de discriminación y dentro de sus 8 estrategias se resalta la estrategia para la dignificación y la profesionalización de los educadores, en especial de aquellos en servicio. A través de las secretarías de educación, organizaciones de maestros, facultades de educación, entre otras instituciones de formación le darán contenido y actualizarán los programas para los docentes en servicio. Se creará, además, una red académica de educadores y se pretende garantizar todos los derechos laborales de ley para la función pública de la docencia⁸⁷.

El plan, al ser una ruta a 10 años, debía ser evaluado en 2005 para realizar ajustes, proponer otras metas o seguir avanzando en la propuesta inicial. La siguiente ruta de 2006 al 2016, tomó como eje central la educación inicial de cero a seis años y se habla de una atención integral a la

⁸⁷ Niño, Jaime, “Plan Decenal”, 2-17.

primera infancia. Para ello se trazó metas del 100% en cobertura y gratuidad para esta población, enfocándose en la población infantil con mayor vulnerabilidad, incluyendo a las familias, y en adición, se incluyeron temas de salud y nutrición.

Se buscó articular todos los niveles administrativos, desde el orden nacional, departamental hasta el local e institucional y se orientó a las facultades de educación, a las instituciones normales y otros organismos educativos para incluir la educación a la primera infancia, así como a formular contenidos y pedagogías apropiados para este grupo poblacional. Así mismo, se buscó ampliar y dotar la infraestructura necesaria, se le otorgó al SENA la tarea de certificar a las madres comunitarias, jardineras.

En lo que respecta a los avances significativos frente a la dignificación docente, se propuso revisar y modificar el Decreto 1278 de 2002. Además, se vinculó a los medios de comunicación masiva para que promovieran programas y procesos formativos para la educación inicial integral. Por último, se centró en modificar el inciso tercero del artículo 67 de la constitución⁸⁸.

De la anterior ruta llama la atención que esta se centra en incrementar la carga pedagógica, didáctica, estableciendo formas de evaluación y certificación de la calidad del personal y los agentes educativos, sin abordar las condiciones laborales, sociales y políticas de los docentes. En cuanto a esto, se puede observar un estancamiento en materia de condiciones favorables para ejercer la profesión. Por otra parte, al analizar el último de los planes decenales, se pueden resaltar

⁸⁸ Comisión Redactora elegida en la Asamblea Nacional por la Educación, “Plan nacional decenal de educación 2006-2016”. www.plandecenal.edu.co, 20, septiembre, 2-10, 2007. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Plan%20decenal%20de%20educacion%202006%20-%202016.pdf>

algunas palabras clave en su desarrollo, como “calidad”, “equidad”, “mejores condiciones de vida para el futuro”, “desarrollo tecnológico”, “productividad” y “progreso”.

Este nuevo plan, está en concordancia con nuevos parámetros de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales tienen un enfoque denominado las 4 A correspondientes a: asequibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad. Sumado a esto, el texto expone lo que para el plan se considera como *calidad en educación*: “una educación de calidad es aquella que propone y alcanza fines pertinentes para las personas y comunidades en el contexto de una sociedad en continuo progreso y que la hace competitiva en el contexto educativo”

⁸⁹ Dentro los 10 desafíos educativos que plantea el documento se destacan los siguientes:

1; Regular y precisar el alcance de la educación, 3; el establecimiento de lineamientos curriculares generales, pertinentes y flexibles, 6; De impulsar el uso pertinente y pedagógico de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación. 7; Construir una sociedad en paz, sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género⁹⁰.

Estos desafíos llaman la atención, toda vez que hacen alusión a discusiones estratégicas para la política educativa nacional. Se habla de precisar el derecho a la educación, se plantea la gratuidad de la educación desde su fase inicial hasta la terciaria, sugiere diversas necesidades frente a la modificación de currículos, seguimiento y evaluación de estos. Se observa una preocupación por fijar lineamientos para constituir una educación inclusiva, que pueda contemplar las diversidades étnicas, las personas con discapacidad o limitaciones, e incluir así mismo los firmantes del acuerdo de paz. Además de la potencialidad que tiene la educación para afrontar los

⁸⁹ Ministerio de Educación Nacional. “Plan nacional decenal de educación 2016-2026: el camino hacia la calidad y la equidad”, Coordinación Editorial, Vivas Rosero, 84, Bogotá, 2017. [articles-392871_recurso_1.pdf](#)

⁹⁰ Ministerio de Educación Nacional, “Plan nacional decenal 2016”, 17.

temas de paz en el aula, resalta la necesidad de implementar herramientas tecnológicas en todos los niveles educativos para corresponder con el mercado global.

Sin embargo, en esta propuesta no se aborda el desafío relacionado con la mejora paulatina de las condiciones laborales, necesidad que fue señalada por varios organismos internacionales, como ya se mencionó en este trabajo. En lo que hay mayor énfasis, es en pensar que el maestro, ahora llamado docente, se cualifique y se certifique constantemente, en un mundo que involucra nuevas metas y que cada vez más imprime nuevos retos en la práctica del educador. Las planeaciones curriculares desde el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), la articulación de los formatos PIAR, el uso de las TIC, e incluso el paradigma de la IA, muestran el desenfreno del sector económico y productivo que jalona a la sociedad y con ello la adaptación constante del maestro, sin que este se vea debidamente dignificado como sujeto social, político y transformador.

De igual forma, otro gran ausente de estos planes decenales de educación es el sector privado de la educación, ya que desde el inicio de esta apuesta no se menciona como un desafío, o no se proponen metas que se puedan trazar, frente a las diferentes brechas laborales que ha impuesto este mercado. Se trata de un desequilibrio entre los sectores que hasta nuestros días se sigue acrecentando. Quizá cuando se definió el término de calidad en la educación y se relacionó con la competitividad en el sector educativo, haciendo un símil con el concepto de competencia desde el lenguaje económico, se asumió que para mejorar esa competitividad sería indispensable sacrificar costos en mano de obra y materiales de insumo.

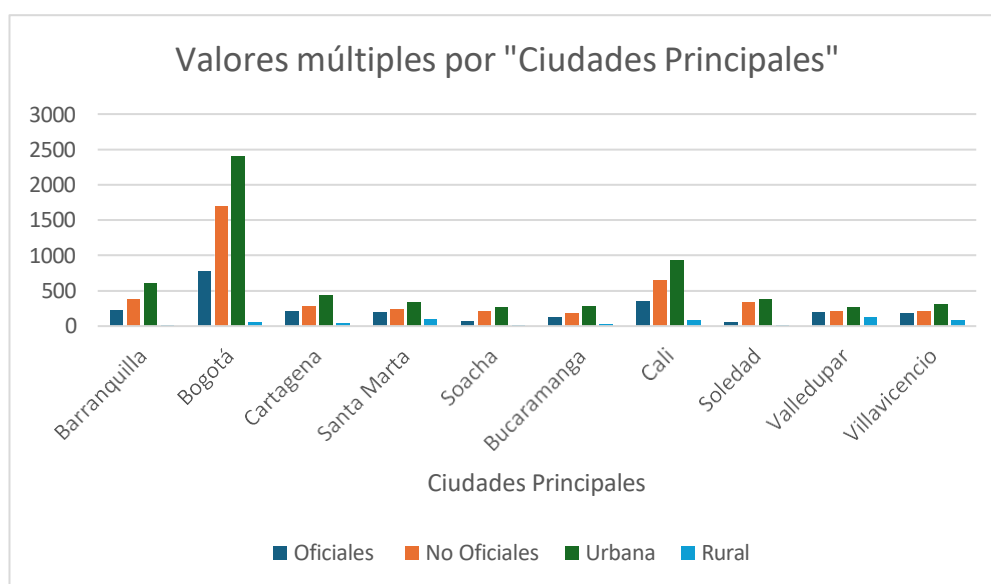
Hoy esta perspectiva se ve reflejada en la precariedad laboral del docente y en las deficientes condiciones de infraestructura de las instituciones educativas privadas, muchas de las

cuales atienden ya sea por cobertura, o son casas que se han adecuado como colegios, y que prestan un servicio educativo en los barrios más vulnerables de la ciudad de Cali. Estas instituciones prestan su servicio educativo a estudiantes de estratos socioeconómicos que no alcanzan a cumplir con los requisitos sociales y económicos en instituciones educativas privadas de alta calidad. Desde una misión y visión educativa general, se asume que todas las instituciones tanto del sector privado como público deben tener las mismas pautas del sistema educativo nacional, pero en cuanto a los derechos laborales del docente, esto no ha significado un gran cambio, pues no hay regulación o no se tiene un marco jurídico tan robusto como el que existe para el docente del sector público. Esto solo deja la enorme tarea de evidenciar estos desequilibrios y hacer mayores esfuerzos en cerrar estas brechas entre los docentes que hacen posible que el sistema educativo funcione.

Cabe resaltar que se habla del sistema educativo nacional, como si fuera el único posible de ser medido, cuantificado o analizado, sin mirar de forma íntegra la educación, la cual involucra tanto la educación oficial, la privada o no oficial. Además, dentro de estas modalidades se encuentra la educación formal y no formal. Lo relevante según las cifras del DANE, es el análisis del número de sedes educativas por sector oficial/no oficial y por zona urbana/rural. Este análisis permite determinar tres grupos: el primero evidencia un predominio de las sedes educativas privadas o no oficiales en varias de las principales ciudades del país, sobre todo en las que no tienen mucha población campesina o rural, es decir, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Santa Marta, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Soledad, Valledupar, Villavicencio, entre otras.

Un segundo grupo encierra otras ciudades importantes como Ipiales, Ibagué, Manizales, Buenaventura, Florencia, entre otras, que conservan mayor cercanía o población rural y que contiene un mayor número de sedes educativas oficiales. Finalmente, un tercer grupo que tiene ciudades en crecimiento y los datos son casi iguales entre sedes educativas oficiales y no oficiales como Palmira, Popayán, Pereira, Pasto, Yumbo, etc. (Gráficos 7, 8. 9).

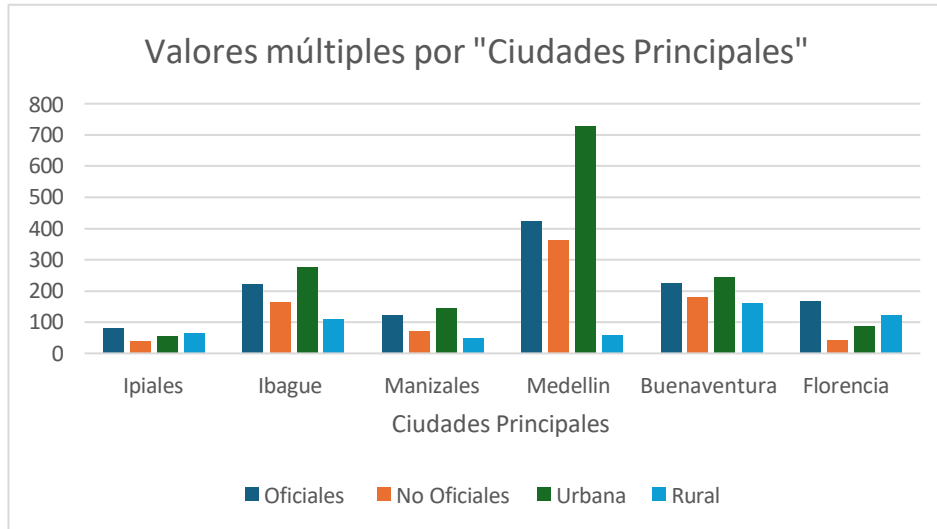
Gráfica 7. *Algunas de las principales ciudades de Colombia donde las sedes educativas no oficiales o privadas superan a las oficiales o públicas.*



Fuente: DANE – Educación Formal – Universo de sedes educativas según sector y zona
2023.⁹¹

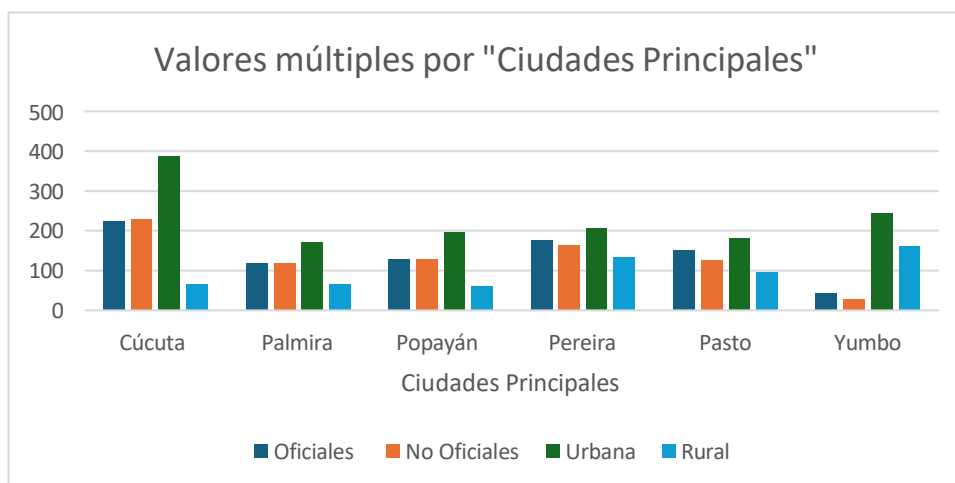
⁹¹ DANE. “Educación Formal 2023, Educación Formal (sedes educativas oficiales y no oficiales, urbanas y rurales)”. Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE, 2023. https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/834/study-description#metadata-disclaimer_copyright

Gráfica 8. Algunas de las principales ciudades de Colombia donde las sedes educativas oficiales o públicas superan a las no oficiales o privadas.



Fuente: Elaboración propia. DANE – Educación Formal – Universo de sedes educativas según sector y zona 2023.⁹²

Gráfica 9. Algunas de las principales ciudades de Colombia donde las sedes educativas oficiales o públicas se mantienen casi iguales a las no oficiales o privadas.



⁹² DANE. “Educación Formal 2023.

Fuente: Elaboración propia. DANE – Educación Formal – Universo de sedes educativas según sector y zona 2023.⁹³

2.4. Una mirada interdisciplinaria a la realidad de la labor docente a nivel nacional y local

Una mirada general de este fenómeno y los aportes desde la sociología son claves. En ese sentido, ubicaremos el trabajo de la socióloga y terapeuta ocupacional Melania Satizábal Reyes, de la comunicadora social Viviam Unás y la trabajadora social Andrea Nathaly Cruz, quienes indagan sobre las condiciones laborales de un grupo de docentes de la ciudad de Cali. Estas docentes laboran en instituciones del sector privado, del sector público y por cobertura, y enseñan en los niveles educativos de Básica Primaria, Básica Secundaria y Media. Utilizan el término *condiciones laborales* para referirse a las realidades del empleo y del trabajo docente. La primera realidad hace referencia a los salarios, las formas de contratación y las regulaciones formales del trabajo, mientras que la segunda realidad hace alusión a las tareas, las relaciones de trabajo y al contexto donde se realiza la labor⁹⁴.

Este trabajo se estructura a partir de dos realidades y seis dimensiones de análisis: estabilidad laboral, jornada laboral y salario que corresponden al empleo; mientras que medio ambiente, carga física del trabajo, grupo social de trabajo y contenido de la tarea se relacionan con

⁹³ DANE. “Educación Formal 2023.

⁹⁴ Melania, Reyes, Viviam Unás y Cruz Andera. “Índice De Condiciones Laborales De Un Grupo De Docentes En La Ciudad De Cali.” *El Ágora USB* 21, No.1. 129–146, (2021): [Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali - Dialnet](#)

las condiciones en las que se desarrolla dicho empleo. Este estudio encuestó 202 docentes y 314 instituciones educativas de Cali y es de carácter cuantitativo.⁹⁵ Sobre la estabilidad laboral, los resultados demuestran que los docentes en el sector público tienen una mayor estabilidad, con una diferencia de 0.29 puntos con relación a los profesores del sector privado y 0.30 con relación a los profesores por cobertura. También arroja que son las docentes las que tienen mayor estabilidad que sus pares hombres, con una diferencia de más de la mitad de los datos numéricos. Es decir, que estos últimos tienden a ser más precarizados en este mercado laboral. También la encuesta arrojó que a partir de los 51 años los y las docentes tienden a tener una mayor estabilidad laboral, con relación a los grupos etarios más jóvenes, ya que por debajo de los 34 años un 55% de estos se ubica mayormente en colegios por cobertura, mientras que el 45% de los/las docentes de 34 a 42 años se ubica en colegios privados⁹⁶.

En lo que respecta a la jornada laboral, el artículo evidencia que los docentes que participaron tienen una media de 0.30 puntos, lo que puede indicar de que hay inapropiadas jornadas laborales o que se trabaja por encima de las horas reglamentadas, lo que repercute -de acuerdo con otros estudios- en su bienestar y calidad de vida, siendo los docentes del sector privado por cobertura los que presentan peor jornada laboral.

En cuanto a salarios, el estudio indica un bajo nivel salarial el cual depende del tipo de institución en la que laboran las y los docentes, pues si se trata de una institución pública tiene mayores ingresos en sus salarios, aspecto que difiere con el caso de los docentes vinculados en el sector privado que trabajan por cobertura. Llama la atención que los datos relacionados con los

⁹⁵ Melania, Reyes, Viviam Unás y Cruz Andera. “Índice De Condiciones Laborales, 133.

⁹⁶ Melania, Reyes, Viviam Unás y Cruz Andera. “Índice De Condiciones Laborales, 135.

docentes que trabajan en instituciones privadas son más amplios y dispersos, lo cual hace más difícil su seguimiento, ya que hay instituciones de todo tipo, incluidas las casas – colegios. Aunque no se hará referencia a este tipo de instituciones en este trabajo, podrían abrir nuevas interpretaciones en cuanto a la dignificación docente y la calidad educativa. Este mismo estudio arrojó que, de acuerdo con los datos obtenidos, las mujeres suelen tener mejores salarios que los hombres en esta área laboral.

Uno de los posibles factores que explica esta situación, es que son las mujeres las que por su rol de cuidadoras tienen mayor peso social en la educación, especialmente en Primaria y Secundaria, entre tanto los hombres se han abierto y han ganado espacio en este mercado laboral, y hasta el momento se vienen equilibrando los salarios entre hombres y mujeres. Sin embargo, a las mujeres les ha costado más abrirse en campos donde el hombre tiene un rol más predominante, haciendo que las brechas salariales sean más marcadas.

Ampliando el anterior estudio, encontramos a Juan Camilo Estrada Chauta, quien abordó la precarización docente aplicando una encuesta a 318 docentes de instituciones educativas privadas a lo largo de Colombia. Este artículo es clave para entender la diferencia de las brechas entre el sector privado y oficial, ya que plantea un contraste tomando variables como el nivel de formación. Su muestra está conformada mayoritariamente por personas con licenciatura, y también considera el género y la edad. Además, utiliza tres categorías para explicar la precarización laboral: intensificación de la jornada laboral, reducción salarial y pérdida de derechos laborales. Frente a la intensificación de la jornada laboral y el uso del tiempo, los resultados arrojaron que el 78%

(280) de los docentes encuestados tienen jornadas laborales de siete a diez horas, que el 50% (160) de los docentes trabaja más de 40 horas semanales y el 38% trabaja más de 40 horas.

Otro tipo de estudios relacionados con un enfoque de salud ocupacional y psicología han relacionado el bajo *bienestar laboral* con síntomas como el estrés, los trastornos mentales, digestivos, depresión, ansiedad y síndrome de Burnout entre otros. Para ello este estudio aplicó un cuestionario sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos, en este caso se utilizó con 132 docentes de 3 colegios públicos y siete privados en la ciudad de Cali, en niveles de Básica Primaria y Secundaria. El cuestionario buscó medir dos escalas: condiciones de trabajo que tiene tres subescalas; organización y método, organización y entorno y organización y persona.⁹⁷

La otra escala es bienestar laboral, esta mide dos subescalas más: bienestar psicosocial y efectos colaterales. Algunos datos relevantes de esta investigación señalan mejores condiciones en el sector privado que en el sector público frente a tiempos de descanso, retribución económica, carga de trabajo, conciliación trabajo, vida privada y familia. Los docentes del sector público percibieron un aumento frente a los ritmos de trabajo y la incorporación de nuevos cánones de evaluación de desempeño, traduciéndose en malestar e inconformidad ⁹⁸.

Dentro de esa relación bienestar laboral – carga de trabajo, el estudio arroja que el 16.9% de los participantes tiene un segundo empleo y el 22.7% trabaja en dos niveles de educación, es

⁹⁷ Estrada, Juan. “Educación escolar privada y precarización del trabajo docente en Colombia”. Revista Ciencias y Humanidades, Vol, 14, no, 14, (2022): <https://revistacienciasyhumanidades.com/index.php/inicio/article/view/35/41>

⁹⁸ Víctor, Charria, Martha, Romero y Kewy, Sarsosa, “Bienestar laboral y condiciones de trabajo, 73.

decir primaria y secundaria en la misma jornada y establecimiento educativo. Este tipo de carga laboral le genera al docente mayor capacidad cognitiva, mayor tiempo en la preparación de clases, calificación y otras actividades, presenta agotamientos, somatizaciones, mal humor y trato despersonalizado con los estudiantes. Frente a los recursos técnicos y materiales, los docentes del sector público consideran que los recursos tienden a escasear o a ser muy limitados: “Cabe mencionar que, la actividad docente realizada en ambientes seguros, saludables y con bienestar, permite al individuo encontrar lógica, sentido, a las tareas asociadas a su labor, enriquecimiento de su identidad, guía para sus acciones, coherencia y equilibrio en la vida supeditado al trabajo propio.”⁹⁹

Finalmente, otro elemento a destacar es la relación contractual con la subescala de bienestar psicosocial, es decir que la mayor insatisfacción, baja motivación hacia su trabajo o baja eficacia profesional está vinculada con los contratos de carácter temporal o indefinido. Por otro lado, se les anexa a los contratos temporales el aumento de la jornada de trabajo sin recibir pagos extra o compensatorios, el estudio asocia este factor con el malestar físico del docente¹⁰⁰.

Una mirada imprescindible para este contexto nacional y local es la que aporta el derecho civil y laboral. Villegas, en su artículo de investigación, al optar por la especialización en derecho laboral y seguridad social, introduce dos conceptos clave que son antagónicos y se mantienen en

⁹⁹ Víctor, Charria, Martha, Romero y Kewy, Sarsosa, “Bienestar laboral y condiciones de trabajo, 74.

¹⁰⁰ Víctor, Charria, Martha, Romero y Kewy, Sarsosa, “Bienestar laboral y condiciones de trabajo, 75.

tensión: el “trabajo decente”¹⁰¹ y “el trabajo precario”¹⁰². A través de su análisis, Villegas describe el desequilibrio que tiene la regulación estatal colombiana con relación al ejercicio de la profesión docente. Es decir, el marco legal aplica de forma diferenciada dos regímenes legales: para los docentes oficiales, regulados por los “Decretos Leyes 2277 de 1979 y 1278 de 2002, mientras que para los docentes no oficiales o del sector privado, se aplica el Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), la Ley 115 de 1994 y el Decreto 2277 de 1979, por mandato de su artículo 4°.

Lo anterior somete al docente del sector privado a una estructura laboral, donde este pierde su rol social y transformador pues lo equipara a cualquier otro trabajador, perdiendo su lugar como profesional en una realidad que cada día se hace más flexible y beneficiosa para los empresarios de la educación. Lo único que se logró establecer en el Código Sustantivo del Trabajo para acceder a mejores salarios y prestaciones sociales es el sistema de escalafón docente, capacitación y asimilación, con los artículos 101 y 102. Estos hacen referencia al tiempo de contrato del docente, ya que después de pasado el periodo de prueba (un mes) se debe asumir el contrato por todo el año

¹⁰¹ “Introducido por la OIT en el año de 1999, y que es definido por la misma organización en su página web como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos (...)”, es decir, en “condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” Juan, Somavía,” El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana”, 33. Citado en Santiago, Villegas. “La (des) protección laboral de los docentes de colegios privados en Colombia” Artículo de investigación para optar al título de especialista en derecho laboral y seguridad social, Bogotá, Universidad Libre de Colombia, 2013. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25800/ART%C3%8DCULO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20FINAL.pdf?sequence=1>

¹⁰² “Es definido como aquel que presenta un conjunto de condiciones insuficientes para propiciar el desarrollo de las personas. Estas condiciones son inestables, generan en el trabajo una posición de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad, ligada a riesgos laborales y ocupación temporal, baja remuneración, jornadas laborales largas, riesgo a sufrir una enfermedad profesional, exposición a la contaminación, condiciones de higiene, esfuerzo mental o físico excesivos y monotonía debido a aspectos rutinarios del trabajo”. Iván, Salas, Calidad del empleo. Un modelo analítico para su valoración. Como se citó en Yeny, Garzón y Javier Pineda. “Condiciones laborales en docentes de colegios privados”. Sociedad y Economía, no, 46, (2022): <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>

lectivo que es de 10 meses, dejando por fuera de pago y seguridad social al docente por dos meses más y el otro artículo establece las vacaciones y cesantías también por los mismos 10 meses del calendario académico.

En este sentido, se profundiza en el alcance del Decreto 2277 de 1979, porque no solo regula aspectos salariales, sino que establece un estatuto integral sobre la profesión docente en el sector público. El decreto formula criterios de ingreso, permanencia, ascensos de escalafón, estabilidad laboral y formación del docente, lo cual configura un marco de reconocimiento a la labor educativa como profesión que tiene características específicas y no solo una relación laboral de carácter ordinario.

Así, el escalafón docente que se contempla en este decreto no está limitado a un mecanismo de mejora salarial, es una respuesta a la lógica de profesionalización que se basa en los niveles formativos, experiencia e indicadores de evaluación. En este sentido, el estatuto es el reconocimiento que se realiza al docente como sujeto de trayectoria profesional, y su desarrollo se vincula a los procesos de capacitación constante y a la consolidación de la carrera docente, para el contraste de las dinámicas flexibles e inestables que han caracterizado el sector privado.

Por lo tanto, si bien algunas disposiciones de este decreto se han modificado o reinterpretado por medio de las decisiones judiciales, la estructura general es una evidencia de la concepción del trabajo docente como la actividad que necesita condiciones estables, reconocimiento y mejores garantías laborales¹⁰³. Esto es relevante para analizar lo propuesto, en

¹⁰³ Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-507 de 2001 (Bogotá: Corte Constitucional, 2001).

cuanto que permite establecer un contraste entre el marco normativo histórico que busca la protección de la profesión docente y los cambios recientes que tienden a la flexibilización de estas condiciones, en particular, en el sector privado.

Los artículos 197 de la ley 115 de 1994 y 4° del decreto 2277 de 1979, que estipulaban que el salario de los docentes de establecimientos educativos privados no puede ser inferior al 80% del salario percibido por los docentes del sector público, fueron modificados posteriormente, debido a acciones de tutela que reclamaban que dichos artículos debían ser considerados inconstitucionales, toda vez, que estaban en contra de los derechos laborales e incentivaban la inequidad salarial. Para ello se dictaminaron tres sentencias; las Sentencias C-483, 1995, C-252 de 1995 y la Sentencia C-673, 2001, la primera sentencia equiparó los tiempos y la forma de contratación de los docentes, pasando de ser contratados de 10 meses a 12 meses, a lo que se añade y el cual debe ser asumido con el reconocimiento del pago de las prestaciones y la seguridad social equivalente al año de contrato:

Al pertenecer a este sector, la ley los agrupó dentro de la misma categoría que cualquier otro trabajador del sector económico del país, restándole importancia a su rol y al reconocimiento social que debería tener como docente. Así, el artículo 4° del Decreto 2277 de 1979, señaló que, excepto para temas de escalafón docente, capacitación y asimilaciones, en los demás aspectos se aplicaría el Código Sustantivo del Trabajo. Situación que no cambió con la expedición de la Ley 115 de 1994, pues en su artículo 196 quedó consignado que sus relaciones laborales y prestaciones sociales serían del régimen del citado Código¹⁰⁴.

La segunda sentencia logró equiparar los salarios de los docentes del sector privado con los del sector público. Es decir, el salario ya no podía ser inferior -como ocurría anteriormente, cuando el empleador podía pagar hasta un 80% del salario base-, sino que debía corresponder al

¹⁰⁴ Yeny, Garzón y Javier Pineda. “Condiciones laborales en docentes, 18.

mismo valor establecido según el escalafón docente. La última sentencia modificó un punto clave, ya que con esta se extendió a los docentes no oficiales el modelo de escalafón, capacitación y asimilación docente tanto para licenciados, como para profesionales. Sin embargo, no se obligó a los directivos de establecimientos privados a contratar necesariamente a docentes o maestros escalafonados. Esto, sumado a que muchos desconocen la normativa y no se inscriben en la respectiva Secretaría de Educación Municipal, logrando que se siga manteniendo el régimen desigual e inequitativo de la profesión docente¹⁰⁵.

El mismo autor del artículo desarrolla un ejercicio comparativo que permite tener esta información de forma sintética y clara con respecto a los dos marcos legales en la profesión docente, el sector oficial y no oficial (Tabla 3).

Tabla 3. *Comparativa entre el marco legal de la profesión docente en el sector oficial y no oficial.*

¹⁰⁵ Yeny, Garzón y Javier Pineda. “Condiciones laborales en docentes”, 19.

ITEMS	SECTOR OFICIAL	SECTOR NO OFICIAL
Estabilidad laboral	Sí	Depende del empleador. En caso de silencio entre las partes, tacitamente no hay estabilidad laboral.
Posibilidad de ascenso	Sí	Si no hay inscripción en el escalafón docente, las posibilidades de ascenso son mínimas, pues depende del empleador. En caso de inscripción, el empleador deberá realizar el ascenso según requisitos legales, no obstante, en la práctica es poco común.
Factor salarial mínimo	Docente que se vincule actualmente con el Estado, siendo normalista ingresa al grado y nivel 1A con un salario de \$1.980.920 (sin contar beneficios y otros auxilios)	Se paga un salario mínimo mensual legal vigente (1.160.000) en caso de trabajar la jornada completa. En casos de ser menor tiempo se pagara la jornada con base en el salario mínimo diario (\$38.667). Si está escalafoneado, por ley, deben pagarle lo que le corresponde según el grado.
Jornada laboral	8 horas diarias de lunes a viernes (6 horas de actividades curriculares y 2 de actividades propias de su cargo que podrá cumplir en la casa o en la institución educativa)	La máxima jornada laboral legalmente constituida en Colombia, esto es, 8 horas diarias y 48 horas semanales de lunes a sábado. La flexibilidad de esta jornada dependerá del empleador. Desde julio de 2023, se aplica la jornada establecida en la Ley 2101 de 2021.
Asociación sindical	sí	Sí hay posibilidad, pero en la práctica es poco común por la falta de estabilidad laboral y la voluntad de los trabajadores

Fuente: Elaboración de Santiago Villegas.¹⁰⁶

Así mismo, este estudio no solo nos permite entender las falencias normativas del quehacer del educador, sino que recolecta información relevante entre un grupo de docentes del sector privado a nivel nacional. Los datos obtenidos permiten establecer que frente a la estabilidad laboral el 73,2 % de los encuestados tiene un contrato a término fijo y de obra labor, mientras que solo el 7,5% tiene mayor estabilidad al tener un contrato a término indefinido. Frente a los ingresos, el 35,9% de los participantes recibía menos remuneración de un salario mínimo mensual vigente para ese año. Con relación a la jornada laboral, el 68,3% de los profesores dedicaba más de 24 horas semanales. En relación con el ascenso y el pago mediante el escalafón docente, el 49,1% de los docentes manifestó desconocer que pueden registrarse en dicho escalafón, así como los

¹⁰⁶Santiago, Villegas. “La (des) protección laboral de los docentes”16.

procedimientos para hacerlo. Además, el 62,4% de los profesores encuestados indicó no saber que, al estar inscritos en el escalafón docente, y conforme a la normativa correspondiente, deberían recibir el mismo salario que devenga un profesor del sector público¹⁰⁷.

Otro dato no menos relevante es que el 96,7% de los docentes no tuvo una agremiación sindical en su trabajo, el 100% de los docentes nunca ha pertenecido a una organización sindical, y no hay una figura escolar que proteja o defienda los derechos de los educadores en el sector privado¹⁰⁸. Esto demuestra una tarea indispensable en materia de formación de los profesionales en licenciatura, quienes hoy no solo carecen de herramientas para comprender la realidad general del mundo y sus dinámicas, sino también para entender el estado actual de su quehacer cotidiano ¿Será que dicha omisión en los planes educativos universitarios es algo estructural, o simplemente no se ha identificado como una necesidad de la profesión?

En conclusión, esta caracterización es una radiografía actualizada, que ubica a este proyecto de investigación en un mapa de relaciones en tensión permanente, pero que permite dar luz e identificar lo que ha sido el sistema educativo nacional y el lugar del maestro hasta convertirse en docente. Al docente, preso del modelo curricular y de los expertos, se le culpabiliza de no tener prácticas innovadoras que superen lo que algunos denominan como “crisis en la educación”, ya que las experiencias de aprendizaje no se ven reflejadas en las estadísticas. Como se pudo evidenciar, la educación viene adquiriendo un estado mediocre o sin mayor avance durante la última década, producto de un proceso acelerado de innovación, fruto de las necesidades del mercado y los organismos internacionales. En este contexto, el docente se ha convertido en la pieza fundamental de un sistema que opera como una suerte de olla a presión, comprimido por los múltiples avances de una sociedad capitalista y competitiva. Esta situación ha generado un impacto

¹⁰⁷ Santiago, Villegas. “La (des) protección laboral de los docentes”, 27-30.

¹⁰⁸ Véase la cita anterior, 30-36.

psicosocial significativo en el profesorado, llevándolo a experimentar sentimientos de frustración, impotencia y depresión ante la incertidumbre y la falta de mejoras en sus condiciones laborales.

En ese sentido, queda claro que la educación actual responde a un proyecto neoliberal en la educación. En vista de que se trata de una apuesta estratégica, no se aplicó de golpe sino por momentos y fue dosificado en el Plan Decenal de Educación hasta el 2026, además de implementarse en fases diferentes y por niveles educativos. La primera fase fue estructurada para los niveles de educación Primaria, Secundaria y Media y buscó homogenizar el plan de estudios, y establecer algunos elementos centrales para el ejercicio educativo, como la Ley General de Educación. Sin embargo, esta fase dividió las condiciones del trabajo docente, separando a los docentes oficiales y docentes regulares. A partir de ahí, se avanzó solo en el modelo exclusivo del sector oficial, dejando sin regulación a los establecimientos educativos que contratan profesores regulares.

Hoy los docentes del sector no oficial coinciden desde las cifras en un panorama de desprotección a sus derechos como trabajadores, enfrentando mucha carga laboral, un aumento en el deterioro de su salud, y poco apoyo institucional para cambiar esta realidad. Las nuevas reformas parecen estar difusas, esto nos lleva a que en el segundo capítulo de este proyecto investigativo se indague de primera mano con los egresados del programa de Licenciatura en Historia sobre sus experiencias formativas y laborales para identificar las variaciones y así elaborar una ruta que promueva la dignificación de los docentes licenciados en Historia.

3. CAPÍTULO 2

TRAYECTORIAS PROFESIONALES Y REALIDADES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN HISTORIA

En el anterior capítulo se presentó un panorama general sobre la educación y la profesión docente, dimensionando su complejidad en diferentes niveles. Se analizaron políticas y organismos internacionales, se identificaron condiciones similares y particulares en Latinoamérica y se examinaron tanto las fortalezas como las debilidades del sistema educativo colombiano. Asimismo, se exploró el panorama contractual y laboral en algunos establecimientos de educación de básica primaria, secundaria y media vocacional de carácter privado, a partir de estudios realizados a nacional, territorial y local, específicamente en las ciudades de Bogotá y Cali. Este recorrido permitió establecer categorías claves frente a la información que se busca indagar con los egresados del programa de Licenciatura en Historia.

Con el fin de cruzar la información y presentar el análisis de los desafíos que enfrentan los egresados de Licenciatura en Historia en términos de educación y dignidad laboral, se establecieron tres categorías de análisis: 1) la formación de los egresados, 2) las condiciones laborales y 3) la pertinencia de la asociación sindical en el sector privado. Las categorías se definieron coherentes al diseño metodológico, en particular con la estructura del cuestionario que se aplicó y la guía de la entrevista semiestructurada, para organizar y sistematizar la información que se recolecta desde los dos instrumentos.

En este sentido, la primera categoría, está relacionada con la formación de los egresados, la cual se abordó por medio de preguntas orientadas a la identificación del nivel de preparación

ante el contexto laboral docente, tanto en la encuesta como en entrevista. La segunda categoría, se centró en las condiciones laborales, que se desarrollaron a partir de los ítems relacionados por los tipos de contratación, de estabilidad, los niveles de remuneración y el acceso a las prestaciones sociales. Por último, la tercera categoría, relacionada con la pertinencia de la asociación sindical del sector privado, explorada por medio de preguntas sobre percepciones, experiencias y las disposiciones de la organización colectiva. De este modo, se debe garantizar la correspondencia entre las categorías analíticas e instrumentos de recolección de la información, para fortalecer la coherencia a nivel interno del diseño metodológico.

Con base en estas categorías, se llevaron a cabo tres entrevistas y se aplicó una encuesta a un grupo representativo de 42 egresados del programa de Licenciatura en Historia. En el caso de las entrevistas, se optó por un tipo de entrevista temática semiestructurada, en el cual se explicó previamente el propósito de la indagación y se utilizaron preguntas abiertas como guía para facilitar la narración de las experiencias personales de los participantes.

En cuanto a la encuesta, la recolección de la información se efectuó mediante un formato Google Forms, compuesto por 16 preguntas, en su mayoría de tipo cerrado. Con el fin de organizar los datos según las tres categorías expuestas anteriormente, se distribuyeron de la siguiente manera: tres preguntas dirigidas a indagar sobre la formación recibida durante el pregrado, nueve preguntas enfocadas en las condiciones laborales, y cuatro preguntas orientadas a conocer la percepción sobre la pertinencia de asociarse sindicalmente desde el sector privado.

Las voces recogidas en estas entrevistas narran vivencias en entornos educativos del sector privado. Con el fin de preservar la identidad de quienes compartieron sus trayectorias laborales como docentes, este trabajo adoptará una denominación metodológica para referirse a ellos: *Entrevistado 1, Entrevistado 2 y Entrevistado 3*. Este mismo orden se mantendrá a lo largo de la presentación de sus testimonios, procurando la mayor fidelidad posible a lo expresado por los 3 egresados del programa de Licenciatura en Historia.

3.1. Precarización laboral y vacíos en la formación docente

El primero de los egresados participantes se graduó en el año 2019 y corresponde a un docente que se encuentra en etapa inicial de la trayectoria profesional. La experiencia laboral comenzó en 2018, cuando se encontraba cursando el octavo semestre de la carrera, esta fue una situación que evidenció una inserción temprana al campo laboral en el entorno educativo. Desde ese momento, el docente ha desarrollado su ejercicio principalmente en las instituciones del sector privado, y allí se ha enfrentado a dinámicas propias del contexto, como los procesos de contratación solo por periodos académicos, la variabilidad en las condiciones laborales y las exigencias institucionales que están asociadas a los servicios educativos. El perfil lo ha ubicado como un egresado joven, que cuenta con experiencia reciente en el sistema educativo y que se encuentra en proceso de consolidación de la identidad profesional, que es de gran relevancia para el análisis de las condiciones de dignidad laboral desde el punto de vista de las primeras etapas del ejercicio docente.

Su relato no solo aporta elementos clave sobre las condiciones laborales y los desafíos del oficio docente en el sector privado, sino que también abre nuevos campos de investigación, al

profundizar en temas como la influencia de clanes familiares y políticos alrededor de la educación y los posibles nexos entre élites sociales, colegios de élite y estructuras relacionadas con el narcotráfico. Sobre su formación, esto comenta el Entrevistado 1:

Un curso que tiene que ver pues con la legislación en Colombia, que es historia de la educación en Colombia más o menos en cuarto o quinto periodo, pero uno no conoce ni siquiera las leyes del MEN, porque uno no se familiariza, no la estudia, no hay una triangulación de casos en la que la información que nos den a nosotros sea la fuente en el papel y cómo se evidencia en la práctica. No sé si es porque los profesores piensan que uno de pelao no se ha familiarizado con el mercado laboral y piensan que es muy abrumador para uno o también para ellos evitar la situación de la deserción.

En su relato, el entrevistado expone que, durante su formación como estudiante de pregrado, el único espacio cercano a un curso enfocado en la revisión y análisis del marco legal docente fue la asignatura de Historia de la Educación. Sin embargo, aclara que en este curso no se abordó de lleno la normativa legal vigente. En su opinión, el entrevistado opina que esta omisión podría deberse a dos posibles razones: por un lado, no se evidencia por parte del cuerpo docente y administrativo la necesidad real de incluir estos temas en la formación; dado el escaso contacto que los estudiantes tienen con el mercado laboral durante la carrera. Y por otro, a una estrategia para evitar deserciones en el programa.

Este planteamiento resulta importante, ya que a lo largo de este trabajo de grado se ha venido argumentando la necesidad de que los estudiantes de la Licenciatura en Historia tengan el conocimiento legal no solo para defender sus derechos laborales, sino también para operar de acuerdo con la normativa educativa del país. Además, este conocimiento les permitiría identificar inconsistencias en el servicio público y en la calidad educativa ofrecida. En respuesta a esta necesidad, la licenciatura ha incorporado recientemente, a partir de la reforma curricular, un curso

específico que aborda los temas normativos relacionados con el ejercicio docente. Esta incorporación representa un avance significativo en la formación de los futuros licenciados, pues permite cerrar brechas entre la teoría académica y las realidades legales y administrativas del entorno educativo.

En este sentido, cuando se contrasta el testimonio del egresado con el plan de estudios vigente en el momento de su formación, hay evidencia de que esa estructura curricular de la Licenciatura en Historia no incluía de forma explícita los espacios académicos que se orientaban al estudio de la normativa educativa, sobre la legislación laboral docente y funcionamiento del sistema educativo colombiano a nivel jurídico. El énfasis del programa se centra en la formación disciplinar e histórica, como también en los componentes pedagógicos generales, para la inferencia de una preparación limitada sobre aspectos legales del ejercicio profesional.

De esta manera, la percepción que expresa el entrevistado con respecto a la necesidad de contar con las herramientas jurídicas necesarias para hacer frente a las condiciones laborales tiene sustento en el análisis curricular, porque se evidencia la brecha entre la formación que se recibe y las demandas del contexto laboral real de los profesores. En consecuencia, la acción de incorporar recientemente el curso sobre normativa educativa es una respuesta institucional a estas falencias, que fortalece la pertinencia del programa y aporta a la formación integral de los próximos licenciados.

Ahora bien, frente a aspectos como sus primeras contrataciones como docente, esto fue lo que expresó el Entrevistado 1:

Mi caso particular fue buscando en CompuTrabajo y colgando mi hoja vida. También recorriendo en la bicicleta la ciudad con hojas de vida hechas en Word. El primer colegio que me contrató, yo

estaba en octavo semestre, eso era 2017 finales e inicios de 2018, fue el colegio Ecológico Scout, para ese entonces quedaba al frente de la ICESI cuando se sube para Pance, ahí justo después de la Javeriana. ¿Qué pasaba ahí? Era un colegio que estaba constituido como una fundación. El rector era dueño de otras supuestas fundaciones que eran colegios en realidad y de las que él se lucraba muy bien, pero él a los profesores, pues no los contrataba bien, sino que contrataba personas finalizando o a la mitad de una licenciatura. Había muchas compañeras mías que eran venezolanas, entonces él a pesar de que ya tuvieran su experiencia de vida, que fueran personas ya viejas y todo en sus cincuenta y tanto, entrando a los 60, ya casi para pensionarse, era el mismo pago, 800.000 máximo, del cual uno devengaba una prestación de servicios y le tocaba a uno descontar todo. Que vendía el colegio y como todo era scout. Entonces los niños embarraban, los niños tiraban al piso, los niños aprendían nudos, cogían bichos, se acercaban a la naturaleza, era bacano. Pero lo feo era el contrato y el trato interpersonal con el docente también era muy vertical, más que vertical. Yo diría grosero, prepotente, autoritario.

Esta experiencia particular evidencia las diversas dificultades no solo en el ámbito contractual, sino que también deja al descubierto los tratos y las relaciones de subordinación mediadas por el lenguaje violento y autoritario que caracteriza, en algunos casos, el ejercicio de la profesión docente. Así mismo se expone cómo algunas entidades privadas optan por contratar a jóvenes próximos a egresar, con el fin de evadir el cumplimiento de las normas contractuales y profesionales vigentes para ese momento.

En este caso específico, se le pagó al practicante \$800.000, cuando el salario mínimo legal más el auxilio de transporte ascendía a \$869.453. De acuerdo con los datos del DANE (2019) si se compara con el salario promedio de un docente para esa fecha, que era de aproximadamente \$1.800.000, se establece que se le estaba pagando menos de la mitad de un salario: apenas el 44.44% del ingreso promedio de un profesional en ejercicio.

Este hecho abre una discusión sobre un vacío legal: ¿para considerarse profesional en carreras de educación es imprescindible contar con el título? ¿es posible ejercer como profesional sin contar con el título profesional o a partir del cumplimiento de determinados créditos académicos? Esta discusión tiene a la tensión estructural entre formación académica y reconocimiento jurídico sobre el ejercicio profesional del docente. Para el caso colombiano, el ejercicio de la docencia en las instituciones educativas formales está regulado por el grupo de normas con requisitos específicos de ingreso, como portar un título profesional en educación o acreditar la idoneidad pedagógica. Sin embargo, en la práctica, en especial en el sector privado, es de gran frecuencia vincular los estudiantes en formación o los egresados no titulados para que asuman las funciones docentes como modelos contractuales flexibles. Esta situación es una evidencia del vacío en la aplicación de la norma, donde las instituciones recurren a este tipo de contratación sin la garantía plena de las condiciones laborales que son propias de un profesional titulado.

En este sentido, la falta del título profesional está limitando el reconocimiento del docente y repercutiendo directamente en los niveles del salario, en la estabilidad laboral y en las oportunidades de acceso a las prestaciones sociales. Esto está creando segmentación al interior del mismo campo educativo, donde coexisten personas con funciones similares y bajo condiciones contractuales de desigualdad. Los casos de practicantes vinculados a las instituciones como el SENA que presentan formación en curso se les justifica las remuneraciones inferiores, aun cuando son las mismas responsabilidades que asume un docente formal en ejercicio. Por lo tanto, esta problemática plantea interrogantes de legalidad de las prácticas y del impacto en la dignificación del trabajo docente y la calidad del servicio educativo.

Todo lo anterior recalca la importancia de una regulación más clara y sólida que proteja a los jóvenes que, aunque aún no han egresado, necesitan adquirir experiencia profesional. Lo claro es que, para algunos empleadores del sector laboral docente, esta situación representa una oportunidad para acceder a mano de obra barata y ejercer un mayor control sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin considerar los avances que un licenciado pueda desarrollar en este campo.

La experiencia del egresado entrevistado permite apreciar las difíciles situaciones que viven muchos jóvenes licenciados en Historia cuando ingresan en el mundo laboral, especialmente en el sector privado. Allí, se enfrentan a contratos injustos, al trato autoritario por parte de directivos y a la falta de reconocimiento como profesionales. Su testimonio pone en evidencia la ausencia de una formación legal sólida durante el pregrado, lo que genera una desventaja a la hora de conocer y defender sus derechos laborales, o de actuar conforme a la normativa educativa. Asimismo, evidencia de qué manera muchas instituciones realizan contrataciones bajo condiciones irregulares, especialmente hacia estudiantes en formación, quienes terminan siendo mano de obra económica. Este caso permite establecer la urgente necesidad de fortalecer la formación jurídica en los programas de licenciatura y de contar con normas claras que garanticen condiciones laborales justas y dignas.

Por otra parte, es necesario considerar que no es posible hablar de calidad educativa cuando los docentes reciben salarios precarios, trabajan en condiciones inadecuadas, carecen de una infraestructura mínima y están sujetos a relaciones de poder que les imponen qué y cómo deben enseñar. La mercantilización del saber ha hecho que, en muchos contextos, aprobar un año escolar dependa más de la capacidad económica que del proceso real de aprendizaje. Esto ha reducido el

papel del docente a una tarea casi mecánica: validar y certificar conocimientos, sin espacio para cuestionar ni transformar el proceso educativo desde una mirada pedagógica y crítica. De esta manera, el docente deja de ser un formador crítico y se convierte en una máquina autenticadora de conocimiento, lo cual no solo deshumaniza su trabajo, sino que también atenta directamente contra el derecho a una educación con sentido, profundidad y equidad.

En relación con este eje, los tres egresados coinciden en señalar que su formación en el pregrado estuvo complementada efectivamente por los contenidos disciplinares y pedagógicos, pero con fuertes vacíos importantes sobre aspectos que están relacionados en el contexto laboral docente y conocimiento de sus derechos. Si bien se puede reconocer que la licenciatura si brindó herramientas de enseñanza de la historia y de comprensión de los procesos educativos, estuvieron manifestando que no hubo formación suficiente para hacer frente a las condiciones reales del ejercicio profesional, en especial lo relacionado a la contratación, las normas y las dinámicas institucionales del sector privado.

Sin embargo, hay identificación de los matices en sus experiencias. Algunos entrevistados resaltan espacios académicos que abordaron tangencialmente los temas relacionados de la realidad educativa, mientras otros coinciden en que los contenidos no se revisaron sistemáticamente ni a profundidad en el plan de estudios. En este sentido, los testimonios son evidencias de la percepción que se comparte de la necesidad de fortalecer la formación integral de los docentes, incluyendo de forma explícita los componentes legales y laborales de preparación a los futuros licenciados, no solo para la enseñanza, sino también para un desenvolvimiento crítico en un entorno educativo que está siendo atravesado por las tensiones económicas y administrativas.

3.2. Docencia privada en Colombia: bajos salarios y altas exigencias

La entrevistada 2, corresponde a una joven egresada de la Universidad del Valle, de Licenciatura de Recreación y Deporte, y actualmente está próxima a graduarse de la Licenciatura en Historia. Esto último se ha retrasado debido a que, tras su traslado desde la sede de Buga, durante el proceso de homologación le manifestaron que debía cumplir con otras materias adicionales. Fue incluida en este estudio por su trayectoria en la educación y porque actualmente se desempeña como docente de Ciencias Sociales, lo cual le permite aportar una mirada crítica tanto del sector público como privado. Se aclara que no se ha logrado graduar de este programa por razones administrativas, ya que, aunque solo le faltan algunas materias, estas forman parte del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Historia y solo se ofertan una vez al año. Su relato ofrece características del panorama laboral:

En colegio privado, pues digamos que por lo general sus salarios siempre son el mínimo, en algunos manejan un poco más, pues ya a los que llamamos o conocemos como colegios de élite, ya son un poco más costosos y hay otros requerimientos, como que el profesor sepa hablar inglés, etcétera. Pero digamos, para el común de los colegios privados siempre el pago es el mínimo. Y bueno, pues sabemos que la educación de pronto no es bien paga aquí en nuestro país, aunque hay algunas excepciones. Entonces a manera personal, no por el colegio en particular, sino a nivel general, creo que a los docentes se les debería pagar mucho más de lo que se ganan, la mayoría de los docentes sea en el privado o en el público. Pues porque sabemos que la labor del docente es una labor que es muy placentera para el que le gusta la enseñanza, incluso físicamente con tu trabajo, psicológicamente, emocionalmente se requiere mucha demanda en esos 3 aspectos y pues consideraría que de pronto se debería pensar un poco más en que el proceso que hay detrás de dar una clase, pues porque uno no va a pararse en una clase a improvisar, sino que hay que hacer plan de área, hay que hacer plan de aula, hay que hacer planeación semanal, hay que hacer ajustes razonables, hay que hacer una cantidad de tareas y hay que calificar. Entonces digamos que incluso a veces uno se lleva trabajo para la casa, porque el trabajo no alcanza a hacerse en la institución. Entonces sí consideraría que en ese enseñar, a nivel general la educación, debería tener uno mayor pago, porque además si es un docente que ama su labor, dice,

bueno, yo amo mi labor, pero esta labor a la que amo y la que le meto el corazón... ¿me está permitiendo tener un nivel de vida, mucho mejor? Pues considero que en esa parte sí los colegios a nivel general deberían mejorar ese tema del salario del docente.

En este relato, se muestra cómo se siente y percibe una docente de Licenciatura en Historia en los colegios privados y en el sistema educativo desde una perspectiva general, donde uno de los factores comunes, es el salario que se recibe con relación a la carga laboral. Esto es muy importante porque evidencia una verdadera tensión entre la *identidad profesional* y la explotación laboral, donde por el amor a la profesión se permite la precarización, además de las pocas opciones con las que se cuenta para cambiar de empleo. Esto hace que se acepte un menor pago a cambio de unas condiciones más estables y cómodas.

A continuación, se expondrá una narración comparando la experiencia de esta licenciada con empleos entre el sector público y privado, de esta forma queda más claro cuáles son las condiciones de ambos sectores y por qué para algunos docentes se prefiere seguir:

Como prestador de servicios, lo que te comento, el prestador de servicio pues tiene la ventaja de que bueno no tiene que cumplir unos horarios de acuerdo a la institución, en este caso, entonces por ejemplo yo trabajaba en algunas instituciones desde las 7 hasta el mediodía, en otro sí era un poco más tiempo, algunos compañeros les tocaba todo el día pero por el mismo salario, ciertamente de acuerdo a la institución que le asignaban, entonces el prestador de servicio pues en ese entonces nos ganábamos como dos millones y medio (\$2.500.000) no recuerdo cuánto era pero sí sé que era casi 2 salarios mínimos, qué te digo ellos pues nos contrataban para los proyectos, estos eran por 6 meses y después quedábamos como 2 meses sin trabajo, 3 meses después otra vez nos contrataban y cuatro meses trabajábamos, no me gustaba porque eran muchos meses sin trabajo y luego otra vez cuatro meses y 6 meses y así sucesivamente es una desventaja, ah bueno y lo otro era que los pagos como prestador de servicio no son puntuales sino que te pueden pagar al mes y medio, a los 2 meses y tienes que mandar

la cuenta de cobro y si la cuenta de cobro tienen errores te la devuelven y tienes que esperar otra vez a enviar la cuenta de cobro.

A veces era por paquetes, es decir, que si alguno se equivocaba en algo de la cuenta de cobro, te devolvían el paquete, y eso significa esperar un resto de tiempo, entonces digamos que esa es como la desventaja, es la parte como administrativa, pues digamos los procesos se demoran un poco más y se demoran pues los pagos entonces esto genera mucha inestabilidad económica porque entonces tú dices bueno no van a pagar al mes sino que al mes y medio, o a los 2 meses, no sé y pues tú te vas descuadrando financieramente, mira cuando yo entré me acordé cuando me hicieron la entrevista en el colegio, yo me acuerdo que me preguntaron bueno y porque quieres trabajar aquí, pues porque sabes que el salario era casi la mitad de lo que yo ganaba como prestadora de servicios, le dije pues me interesa la estabilidad, es muy chévere trabajar digamos con el estado pues porque digamos que usted adquiere experiencia con el estado, y pues yo quiero entrar en lo público y bueno yo en ese momento daba todo, pero le decía yo necesito estabilidad económica porque si bien es cierto que te pagan más, los pagos no son puntuales o sea no son estables, entonces tú sabes que cuentas con salario hoy pero no sabes si te pagan al mes o a los 2 meses, entonces esto genera cierta inestabilidad económica y bueno yo pensaba en relación al tema de lo económico, entonces eso pues digamos como es la diferencia no hay nada como tú estar nombrado ya no preocuparte por si tienes o no contrato o no preocuparte por si te pagan o no al mes, eso es una de los anhelos que tienen las personas que de una u otra manera entran a trabajar en el sector público, y tú sabes que de las entidades privadas son pocas las que pagan cumplido tu pago, por eso a veces lo más poquito pero constante es una gran motivación, esa fue una de las razones por las que me aburrí un poquito con los proyectos, porque de hecho también estaba en el DANE y una de las desmotivaciones mías es eso, que a ti te pagan a los dos meses o al mes y medio o sea no sabes cuándo te pagan como prestador de servicio, así sea que tú pagues seguridad, te queda más que si trabajas ganándote un mínimo. Pero la inestabilidad de los pagos hace que tu sientas más el vacío económico que cuando tu trabajas por menor salario, pero más seguido.

El aporte de la experiencia que nos narra la entrevistada 2, nos permite un análisis comparativo y breve, las ventajas y desventajas entre el sector público y el privado, específicamente desde su experiencia en proyectos interinstitucionales impulsados por la Alcaldía a través de la Secretaría de Educación. Es importante aclarar que este contraste no se enarca en el

ejercicio docente cotidiano del magisterio público -es decir, un año lectivo en instituciones educativas oficiales- frente a un año lectivo en el sector privado. En este caso, se trata de proyectos diseñados para cubrir de forma temporal a docentes nombrados que se encontraba en procesos de capacitación, y que también funcionaban como complemento a las clases regulares. Si bien la entrevistada no fue contratada para ejercer como docente provisional en el sector público, estos cargos temporales le permitieron acercarse a este contexto y desde ahí comparar las dos caras de la realidad en la educación.

Así pues, uno de los aspectos que la entrevistada puso en la balanza fue el relacionado con las condiciones contractuales: el tipo de contrato, el salario obtenido, los tiempos de pago y la estabilidad laboral. Su experiencia revela que, entre las ventajas de trabajar en el sector público, se encuentra un salario casi el doble del que podría devengarse en una institución de educación privada. Además, los horarios eran más flexibles y, por el tipo de contrato, no tenía un superior jerárquico. Por otro lado, no tenía prestaciones de ley y debía pagar su seguridad social. Las dificultades que tuvo al contratar con la Alcaldía estaban relacionadas con la entrega de las cuentas de cobro en los tiempos previstos y sin errores para poder cobrar su salario. Aun así, estos pagos no se hacían efectivos en los tiempos previstos, sumado a una práctica de contratación temporal cada tres o seis meses.

La transición de la entrevistada del sector público bajo el contrato de prestación de servicios hacia el sector privado con contrato a término fijo es una evidencia de la racionalidad laboral por buscar estabilidad, aunque implique la aceptación de condiciones salariales nominalmente inferiores. Esto pone de manifiesto la tensión estructural entre ingreso y la continuidad laboral,

donde la aparente mejora salarial de contratación no se traduce siempre en mejores condiciones de vida, por la intermitencia de vínculo y falta de garantías propias de una relación laboral formal.

Asimismo, con su experiencia se analiza cómo el contrato por prestación de servicios es un mecanismo de flexibilización para el traslado de los riesgos del sistema al trabajador, y esto debilita la posición ante la institución contratante.

3.3. Normalización de la precariedad docente

Durante esta experiencia el entrevistado número 3 del programa, evidencia la normalización de varias prácticas por fuera de un contrato laboral formal y lo que esto ha generado en su carrera docente, identifica con claridad, cómo al inicio de su vínculo laboral prácticamente le tocó regalar su trabajo, ya que empezó a relacionarse con el trabajo desde los primeros semestres, este fue su relato.

Entrevistado 3

Soy licenciado en historia y graduado en el 2017 con una experiencia de alrededor de unos 8 años, porque yo empecé trabajando en la en el área de ciencias sociales, como desde el segundo o tercer semestre de haber iniciado la carrera, claro que desde que empecé mis estudios estando relacionado con la labor docente y prácticamente he tenido... digamos como experiencia principal toda el conocimiento en relación pues a las condiciones laborales de los docentes, pero hay que decir es que como docente para poder adquirir experiencia al inicio me tuve que regalar o habló a manera personal no sé si así sean las condiciones para muchos, pero creo que sí hay muchas personas que tienen que empezar trabajando en unas condiciones incluso que no están formalizadas en ocasiones, sino que uno ingresa es como auxiliar o haciendo algún apoyo en los colegios, en algunos colegios en esa época que era digamos colegios de cobertura y que tenían pues la libertad de contratación y muchas veces pues no necesariamente legales pero ellos trataban de cubrir esos vacíos que tenían en los colegios para poder cumplirle a su clientela se podría decir que el año en el que inicié es más o menos como en el 2014, empecé como auxiliar. Tuve mi primer contrato en un colegio de acá del oriente de Cali, se me hizo contrato laboral formal pero infortunadamente esas lógicas del colegio

en el que empecé a trabajar eran muy parecidas a las que había vivido como auxiliar en el sentido de que a pesar de que ya tenía un contrato formal en las condiciones del pago fueron muy precarias pues no se me pagó prestaciones ni nada por el estilo.

Siguiendo con su relato, el entrevistado 3 nos cuenta sobre sus primeras relaciones con el ejercicio de docente en el área de ciencias sociales, como auxiliar docente. Su narración brinda una idea muy clara sobre cómo su falta de experiencia le obligó a regalar su trabajo, además considera que en algunos casos; los docentes son sometidos a condiciones de informalidad, ya que para los colegios privados y en especial los que trabajaban por cobertura, se les hace más rentable aprovecharse de estas condiciones para mejorar sus ingresos.

Además, nuestro entrevistado compara su situación de auxiliar docente, con la de un docente en funciones y resalta que las condiciones eran igual de precarias, solo que ahora le habían dado un contrato formal. Esto deja ver la falta de regulación en materia contractual que tienen muchos de estos colegios privados en Cali, pues los primeros empleos como docente ni siquiera se establecen con un contrato formal, sino que por lo regular se hacen acuerdos de palabra, quitándole muchas garantías y requerimientos que exige la ley.

La rectora o dueña del colegio era una persona irresponsable que no cumplía con las normas en cuanto a lo laboral y que digamos que de alguna manera tenía como práctica común y normal, había normalizado la explotación laboral incluso hay personas que ya tenían su titulación y todo pero que van pasando por esas instituciones en la medida en que no encuentran trabajo entonces sí las condiciones laborales para los docentes en esa época fueron muy precarias lo digo de experiencia lo importante aquí es que en la medida en que yo fui ganando experiencia ya podía mostrar en mi hque oja de vida esa experiencia, las condiciones fueron mejorando mi contratación también, estuve en un colegio bueno estuve en varios colegios, estuve en un colegio militar donde no pagaban tampoco nada era un tipo de contrato muy extraño porque era un contrato de prestación de servicios pero un contrato de prestación de servicios no se cumple o no se debería cumplir un horario si no

hacer una tarea. Y en ese colegio no se cumplía con eso, entonces imagínate uno no tenía ni prestaciones de ley sino un salario básico y ya y entonces también fue complejo además que no pagaban a tiempo muchas veces se llegaron a reunir hasta 2 meses de salario.

En otro testimonio del entrevistado 3, se observa cómo se han normalizado prácticas contrarias al Código Sustantivo del Trabajo¹⁰⁹, en connivencia con las administraciones locales. En este ejemplo se describe la experiencia en un colegio militar, donde se implementó nuevamente un tipo de contrato que genera muchas desventajas para el desarrollo económico personal y profesional docente. A esto se suman los retrasos en los pagos y la asignación de un salario mínimo -que, para la fecha, era de \$737.717-, valor considerablemente inferior en contraste con el salario promedio de un docente en una institución educativa pública, que era de \$ 2.350.000. Esta situación no solo afecta al docente a nivel personal, sino que repercute considerablemente en la calidad del sistema educativo, pues estas desigualdades desmotivan al docente. En el caso de este egresado, él lo analiza como un sacrificio necesario para adquirir experiencia, pues según su percepción, en la realidad laboral del país, la experiencia es proporcional al salario. Sin embargo, ello no justifica partir de condiciones tan precarias, ni tampoco el incumplimiento de la ley.

El común denominador de estos colegios es que ellos saben que si uno no trabaja hay otro que lo va hacer, pues hay mucha demanda laboral por parte de los docentes y eso hace que también la explotación en muchos colegios no digo en todos porque no se puede generalizar, pero sí en muchos es precaria para los maestros, luego ya llegué a colegios con condiciones muy normales pero los salarios bajos en donde se prestan toda la seguridad social las condiciones legales, las prestaciones de ley, pero no se brinda más que un salario mínimo y en ese caso sí que pues sé que se empieza a desanimar. En la medida en que uno tiene experiencia y conoce gente, porque eso también es de tener contactos y recomendaciones y cosas así, es que se puede ir dando con mejores empleos.

¹⁰⁹ Recordemos que los docentes de instituciones educativas privadas, nos regimos por el código sustantivo del trabajo.

Hay una cosa que sí es innegable y es que esos 10 meses de la hora en los colegios privados matan a cualquiera son 2 meses en los que uno queda desvinculado a EPS a ARL y a pensión y quedas 2 meses desempleado, eso no te permite tener crecimiento y eso te va minando también la posibilidad de que con el tiempo sea más difícil de lograr una pensión, porque se le va alargando a uno ese tema de la pensión, ya empieza uno es a vincularse con colegios mucho mejores en la medida como te digo en que vaya encontrando primero cualificarse hacer cursos y diplomados, desde que su hoja de vida vaya mejorando también y pueda competir en esa demanda laboral y entonces en ese sentido lo que uno tiene que hacer, es empezar a mejorar su hoja de vida con cursos, bueno a estudiar mejor dicho y ya poder aspirar a los colegios del sur donde pagan por escalafón como estoy hoy en día pero eso después de haber pasado las duras y las maduras durante mucho tiempo.

Ampliando más la información que nos entrega el entrevistado 3, aquí se añaden otros elementos como el contrato por 10 meses, este aspecto ya fue sentenciado por la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia C-483 de 1995, en donde el empleador debe hacer los aportes legales y las liquidaciones por el año completo. Ahora bien, se expone otra característica del docente, que es la constante cualificación que, a diferencia del sector público, en el privado, debe ser financiada por el docente. En tal sentido lo convierte en un profesional endeudado, pues su salario base no le deja un rubro específico para seguirse cualificando y se debe acudir a préstamos si es que se quiere buscar unas condiciones más estables y con mejores ingresos.

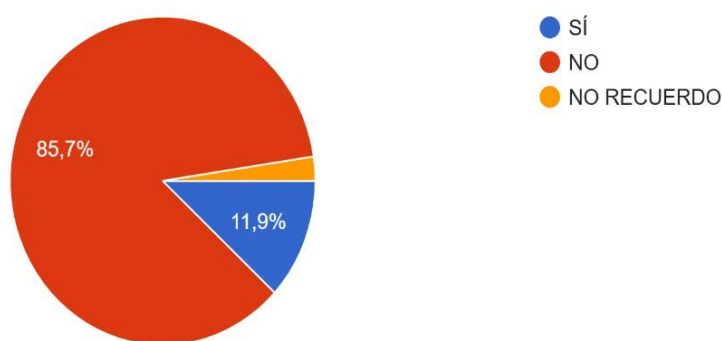
3.4. Formación y ejercicio docente: voces de egresados de la Licenciatura en Historia

Con el propósito de conocer más a fondo las percepciones y experiencias formativas de los egresados y egresadas de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle, se recopiló y organizó información relevante sobre su paso por el pregrado. Este apartado presenta las gráficas resultantes de dicho proceso, las cuales permiten identificar aspectos clave de su formación académica. Posteriormente, se incluye una síntesis con el análisis de los datos obtenidos.

Gráfica 10. *Porcentaje de egresados que recibieron formación en derechos laborales y jurídicos.*

Durante su pregrado ¿recibió formación sobre derechos laborales y marco jurídico para ejercer la docencia?

42 respuestas



Elaboración Propia.

La Gráfica 10, correspondiente a la pregunta sobre la formación en derechos laborales y marco jurídico durante el pregrado, permite apreciar que el 87,5% de la muestra, es decir, 36 de los 42 egresados, no recibió formación sobre el marco legal que rige la profesión docente, ni sobre los derechos laborales y colectivos en la docencia. Previo al proceso de reforma curricular del programa de Licenciatura en Historia, el/la egresado/a, no contaba con los conocimientos sobre la realidad laboral que se vive en las instituciones educativas.

No obstante, esta situación fue posteriormente subsanada, ya que la licenciatura incorporó en su reforma curricular, aprobada por el Ministerio de Educación mediante resolución 003063 del 26 de febrero de 2021, un curso específico orientado a abordar los aspectos normativos de la educación. Este curso tiene como finalidad proporcionar a los futuros docentes una formación sólida acerca del marco legal que regula la profesión, así como los derechos laborales y colectivos

del magisterio, fortaleciendo así una dimensión clave para el ejercicio profesional informado y con plena conciencia de sus derechos.

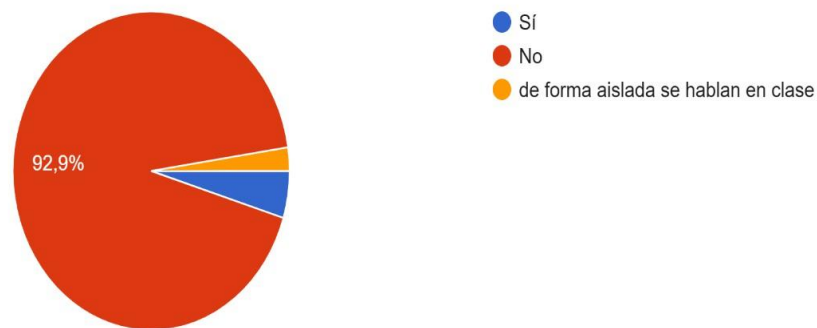
Como se abordó a lo largo de este trabajo de grado, la segunda pregunta de la categoría de formación abordó la amplia literatura investigativa alrededor de las problemáticas que enfrenta el docente. Se ha demostrado que, en contextos de precarización laboral, se suelen presentar situaciones de estrés y de condiciones médicas que afectan la salud mental, emocional y física de los educadores. La falta de estabilidad laboral y económica, sumada a la constante competencia, pueden generar frustración y llevar a que muchos estudiantes de pregrado y egresados, a pesar de su interés por aportar a la educación, desistan de ser educadores. En su lugar, optan por dedicarse a labores de investigación, archivo, actividades administrativas o incluso deciden empezar nuevas carreras.

En este sentido, la pregunta ¿cursó alguna asignatura relacionada con la precarización docente o con problemáticas asociadas a esta labor, como las afectaciones en la salud debido a la carga laboral y el estrés, los salarios bajos en comparación con otros profesionales, las dificultades en el pago de prestaciones sociales, entre otros? permite apreciar la opinión de los egresados, la cual se ve expresada en la Gráfica 11.

Gráfica 11. *Porcentaje de egresados que cursaron alguna asignatura relacionada con la precarización docente.*

Durante su pregrado, ¿cursó alguna asignatura relacionada con la precarización docente o con problemáticas asociadas a esta labor, como las afectadas por el pago de prestaciones sociales, entre otros?

42 respuestas



Elaboración Propia.

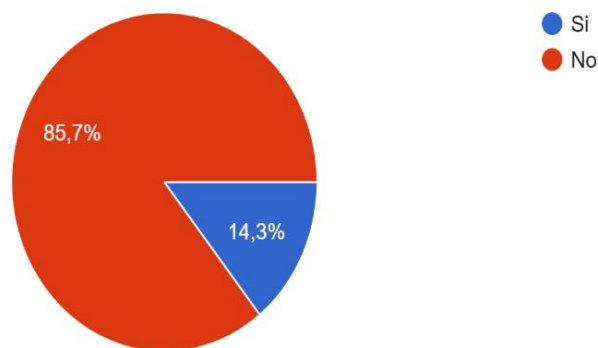
La información obtenida en la Gráfica 11, revela que un 92,9 % que equivale a 39 de los 42 egresados, indicaron no haber cursado ninguna asignatura profesional o complementaria que los preparara para enfrentar estas situaciones. En la formación de pregrado es vital que los educadores se preparen y sepan a qué tipo de situaciones y tensiones se van a enfrentar. Un buen análisis de contexto lo pueden dar este tipo de trabajos o desde la sistematización de experiencias.

La última pregunta de esta categoría aborda un tema central para la protección de los derechos laborales del docente, ya que esta indaga sobre el escalafón docente y dos sentencias de la Corte Suprema de Justicia, las cuales buscan equilibrar las brechas en términos salariales y de estabilidad laboral frente a la contratación de los docentes de instituciones educativas privadas.

Gráfica 12. *Porcentaje de egresados que tuvieron conocimiento sobre el escalafón docente y su marco normativo.*

Durante su pregrado ¿conoció sobre la importancia de la inscripción en el escalafón docente o de las Sentencias C-483, 1995, C-252 de 1995 y la Sentencia C-673, ¿2001?

42 respuestas



Elaboración Propia.

Los resultados evidencian que el 87,7% equivalente a 36 de los 42 participantes desconocen la importancia del escalafón docente al momento de egresar, así como las sentencias C-483 y C-252 de 1995 y C-673 de 2001 de la Corte Suprema de Justicia, que abordan aspectos clave como los tiempos de contratación, el pago de seguridad social y el principio de igualdad salarial entre docentes del sector público y privado.

Estas sentencias también establecen que es responsabilidad del docente registrarse en el escalafón docente ante la Secretaría de Educación y que, una vez registrado, debe recibir una remuneración conforme a dicho escalafón. Este simple paso puede ser crucial para dignificar el trabajo de muchos egresados, especialmente para muchos que no lo hacen, ya sea por desconocimiento o porque consideran que puede convertirse en una barrera para la contratación.

De hecho, algunos manifiestan sentir presión o temor de no ser contratados por ningún plantel educativo si insisten en hacer valer este derecho.

3.5. Condiciones laborales: realidades y desafíos de los egresados

En el marco del análisis sobre la inserción laboral de los egresados, es importante indagar cómo perciben las condiciones de contratación y el respeto a sus derechos laborales una vez que se incorporan al ejercicio docente. Para ello, se incluyeron en el instrumento de recolección de datos varias preguntas orientadas a conocer su experiencia y opinión sobre estos aspectos. Las gráficas 13 a 19 presentan los resultados de las preguntas relacionadas con la contratación, las condiciones laborales y la importancia de proteger los derechos laborales de los docentes, según la percepción de los egresados encuestados. A continuación, se muestran las gráficas correspondientes:

Gráfica 13. *Experiencia laboral de los egresados en instituciones privadas y públicas*



Elaboración Propia.

La gráfica 13 muestra que la mayoría de los egresados del programa de Licenciatura en Historia (57,1%, equivalente a 24 de los egresados/as) se vinculan laboralmente al sector privado. Un 21,4% (9 egresados/as) se ubican en el sector público, mientras que otro 21,4% (también 9 egresados/as) ejercen otros cargos diferentes a la docencia, tanto en el sector público como privado. Es claro que, para muchos egresados, el paso por instituciones privadas representa un paso casi obligatorio en su trayectoria profesional.

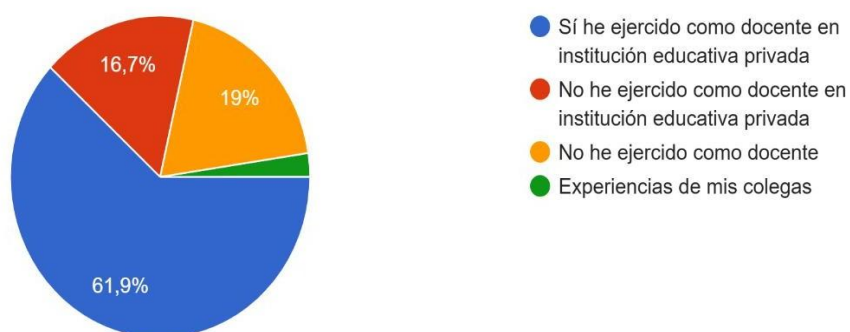
Por esta razón, resulta fundamental mejorar las condiciones en el sector privado, especialmente en lo que tiene que ver con la estabilidad, salario, seguridad social y prestaciones de ley. Es indispensable que desde la formación de pregrado en Licenciatura en Historia se aborden estas temáticas, permitiendo a los futuros docentes conocer sus deberes y sus derechos en materia laboral y profesional.

Como resultado, uno de los avances observados sería un aumento en el número de egresados que se inscriben en el escalafón docente, a partir de las discusiones que se promuevan en las asignaturas profesionales del programa, que contribuyan a reconocer la importancia de este mecanismo para la dignificación del ejercicio docente.

Gráfica 14. *Experiencia laboral de los egresados como docentes en instituciones privadas de educación.*

¿Ha tenido experiencia laboral como docente en un colegio privado?

42 respuestas



Elaboración Propia.

La Gráfica 14 busca identificar la migración de los egresados de la Licenciatura en Historia hacia otras áreas laborales distintas a la docencia. Mientras que la Gráfica 13 aborda la ubicación laboral entre el mercado laboral educativo privado o público, la Gráfica 14 permite identificar a quienes han optado por posicionarse por fuera del mercado educativo y a los egresados que pasan por el sector privado de educación ya sea en el campo privado o público. Los resultados muestran que una gran mayoría -el 61,9%, equivalente a 26 egresados- ha tenido experiencia laboral en colegios privados. Por otro lado, el 16,7% (7 egresados) no se ha vinculado laboralmente con instituciones privadas, de lo que se podría inferir que han tenido su experiencia en instituciones educativas del sector público.

Un dato relevante es que el 19% de los egresados participantes -equivalente a 8 personas- no han ejercido como docentes. Ello permite apreciar una orientación hacia otros ámbitos

profesionales, lo cual genera inquietudes frente a la formación recibida y las condiciones del mercado laboral para los licenciados en historia.

Este último dato se complementa con una pregunta abierta acerca de los motivos que los llevaron a no ejercer como docentes y algunas respuestas fueron las siguientes:

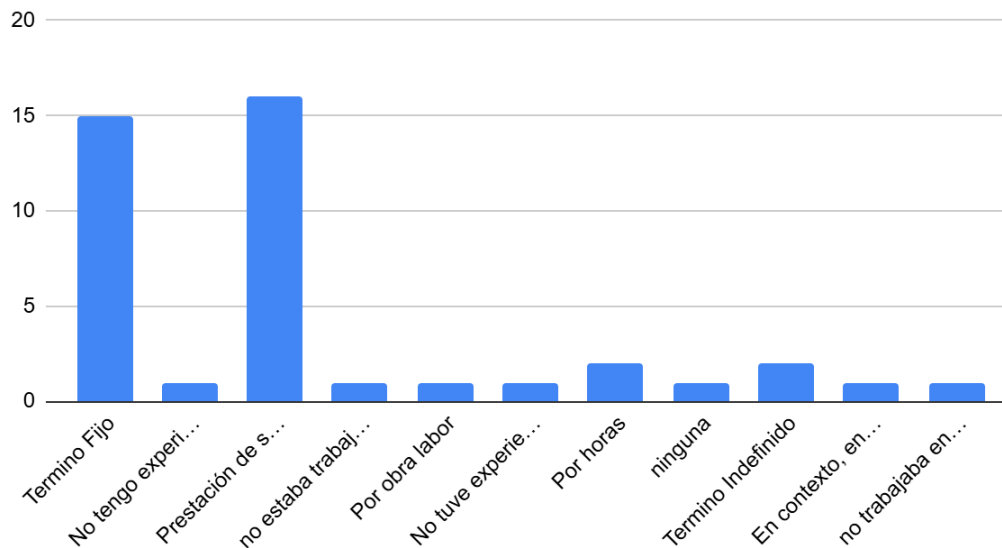
- a) “Precarización laboral en el ámbito privado, solo he ejercido en lo público”.
- b) “He conseguido oportunidades en el área administrativa y porque los contratos en colegios que ofrecen son solo por 10 meses y luego de terminar se corre el riesgo de que no me vuelvan a contratar. En el área administrativa he conseguido más estabilidad laboral. Además, al no tener experiencia docente ha sido difícil conseguir una oportunidad laboral en este campo”.
- c) “El motivo principal que me llevó a desistir de ser educadora obedeció a las condiciones laborales, de infraestructura, asignación salarial y trato a los docentes que observaba cuando aplicaba a vacantes y en general, por experiencias de personas muy cercanas que se dedicaron a la docencia. Así mismo, el contexto familiar y la percepción del maestro y su oficio el cual se demerita y no se valora. Adicionalmente, el trato irrespetuoso por parte de los estudiantes, padres de familia y directivos”.
- d) “No quede en el concurso del estado y en el sector privado esta la precarización”.

Mediante estas respuestas, se puede concluir que un número significativo de licenciados en Historia desiste de proyectarse profesional y laboralmente en la educación, prefiriendo desempeñarse en áreas como la administración o en instituciones dedicadas a la preservación del patrimonio y la cultura. Por lo general, esta decisión es motivada por la precarización laboral, las deficientes condiciones para ejercer la docencia y por los prejuicios hacia la labor de los maestros.

Las gráficas 15 y 16 abordan los aspectos de contratación y salario de los egresados. En este sentido, la información arrojó resultados adversos en materia de estabilidad contractual y salarios bajos en relación con el trabajo profesional realizado.

Gráfica 15. *Tipo de contrato que más suscribieron los egresados de Licenciatura en Historia.*

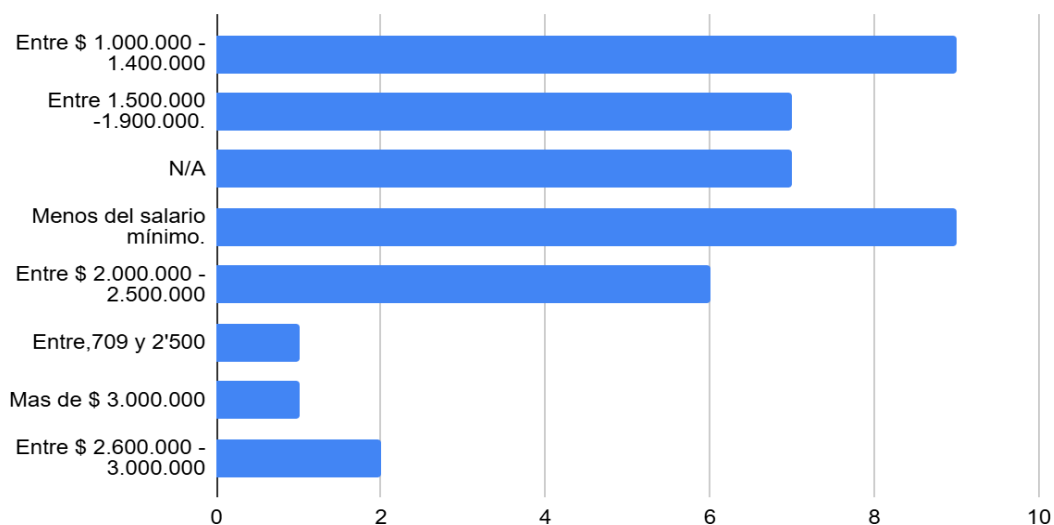
Durante su experiencia laboral y en especial durante los años 2016-2020 ¿cuál fue el tipo de contrato que más suscribió con sus empleadores?



Elaboración Propia.

Gráfica 16. *Rango salarial de los egresados de Licenciatura en Historia entre los años 2016 y 2020.*

¿Cuál fue su rango salarial mensual promedio entre los años 2016-2020 en un plantel educativo privado?



Elaboración Propia.

Las gráficas muestran que: el tipo de contrato que más suscribieron fue el contrato de prestación de servicios, representando el 38.1% de la muestra (16 de los egresados), seguido por el contrato a término fijo, con un 37,5% (15 egresados). El contrato de prestación de servicios es común en el sector de servicios para tareas específicas, pero no debería aplicarse en el ámbito educativo para la labor docente, dado que este contrato no contempla un horario fijo, ni una subordinación directa. A pesar de esto, es el tipo de contrato que más se utiliza en las instituciones educativas privadas.

Frente al salario, los rangos más representativos para el periodo trabajado oscilan entre \$1.000.000 y un \$1.400.000, correspondiente al 21,4% de los egresados (9 personas), seguido por un 19% (8 egresados) que recibe menos de un salario mínimo, y un 16,7% equivalente (7 egresados) con un salario entre \$1.500.000 y \$1.900.000.

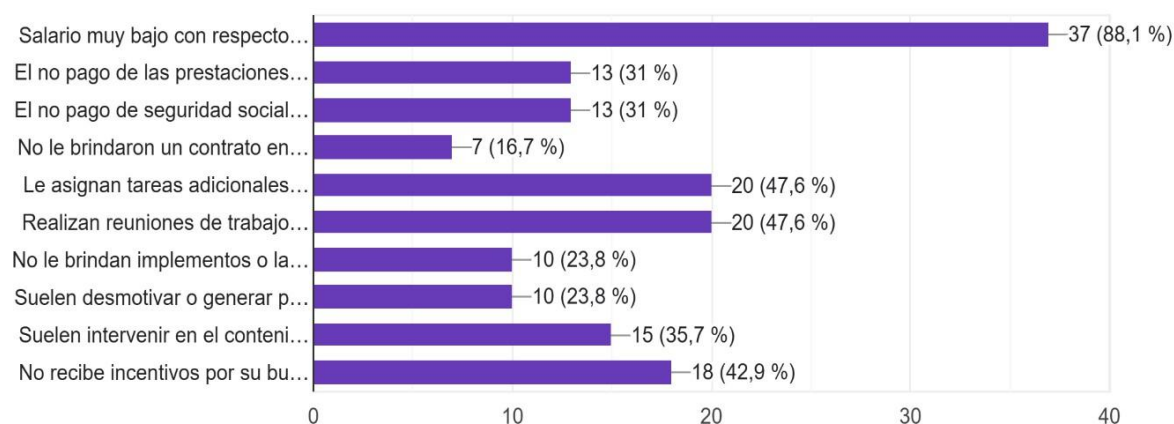
Cabe señalar que el salario base para un profesional se encuentra entre \$2.050.000 y los \$3.803.000. Sin embargo, para los egresados de Licenciatura en Historia, los ingresos iniciales suelen estar por debajo del salario mínimo, ubicándose entre \$690.000 y \$878.000, y con la experiencia, pueden llegar a un máximo de \$1.900.000. Esto ubica a esta profesión entre las que ofrecen los salarios más bajos en comparación con otras profesiones.

Las gráficas 17, 18 y 19 indagan por las experiencias concretas en los planteles educativos frente a aspectos como la infraestructura, la carga laboral, las presiones políticas y metodológicas, entre otras situaciones propias de la docencia.

Gráfica 17. *Dificultades para desempeñar la labor docente.*

En relación con su experiencia laboral en colegios o instituciones privadas, indique las principales dificultades que le planteó su empleador.

42 respuestas



Elaboración Propia,

Con relación a la muestra de egresados de Licenciatura en Historia consultados y representados en la Gráfica 17, los datos muestran que las mayores dificultades que los egresados tuvieron con sus empleadores fueron las siguientes: en primer lugar, los salarios bajos con respecto a la carga laboral y al tiempo dedicado, situación que afectó al 88,1% de los encuestados (37 egresados). En segundo lugar, un 47,6 (20 egresados) reportó la asignación de tareas por fuera de sus funciones y la realización de reuniones fuera de los horarios de la jornada laboral. En tercer lugar, el 42,9% (18 egresados) señaló la falta de incentivos por el buen desempeño laboral. Finalmente, un 37,5% (15 egresados) mencionó la intervención en el contenido, planeación y ejecución de las clases como una dificultad, Estas fueron las problemáticas más frecuentes que se pudieron identificar por los egresados.

Continuando con la Gráfica 18, esta presenta los datos sobre las dificultades que encontraron los egresados frente a la infraestructura de las instituciones educativas privadas.

Gráfica 18. *Carencias en la infraestructura de instituciones educativas privadas, para desempeñar la labor docente.*



Elaboración Propia.

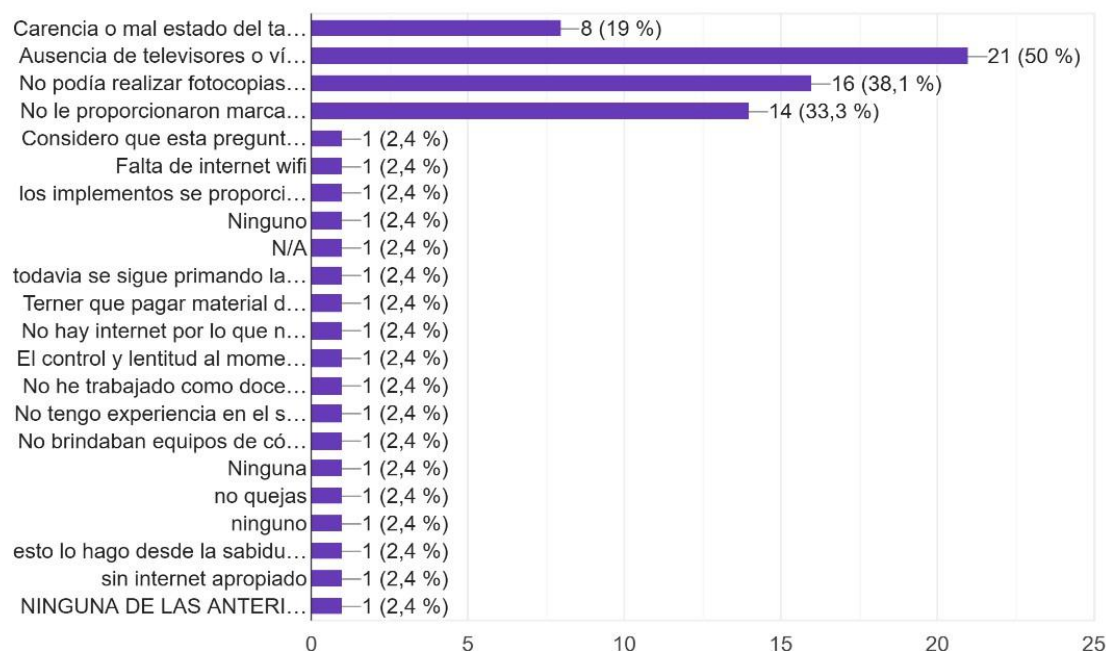
El problema más reportado, según los encuestados, fue el tamaño reducido de los salones en relación con el número de estudiantes, con un 59,5% (25 egresados). Le siguen la ausencia de un sistema de ventilación adecuado y la falta de sala multimedia, ambas opciones señaladas por un 45,2% de los encuestados (19 egresados). Finalmente, dos respuestas mencionadas por el 40,5% de los encuestados (17 egresados) fueron la carencia de un espacio dedicado a biblioteca o sala de lectura, y la falta de una sala exclusiva para los profesores.

La gráfica 19 aborda las dificultades relacionadas con la disponibilidad de insumos para el adecuado desarrollo pedagógico. Los resultados muestran que la carencia más frecuente fue la ausencia de televisores o video beam, señalada por el 50% de los egresados encuestados (21 egresados). En segundo lugar, el 38,1% (16 egresados) indicó que no podían realizar fotocopias ni impresiones de su material de clase. Finalmente, un 33,3% (14 egresados) reportó no recibir marcadores, borradores u otros materiales educativos necesarios para su labor.

Gráfica 19. *Falta de insumos para desempeñar la labor docente.*

¿Qué dificultades encontró frente a los insumos para el buen desarrollo de las clases en los planteles educativos de educación privada?

42 respuestas



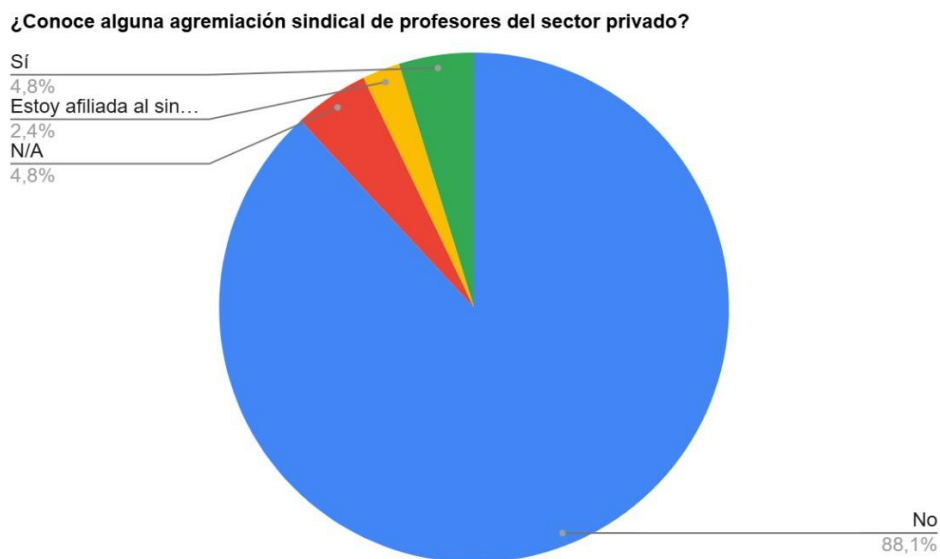
Elaboración Propia.

A partir de los datos sobre las condiciones laborales de algunos egresados del programa de Licenciatura en Historia, es posible evidenciar los principales factores que afectan esta profesión. Entre ellos destacan los tipos de contrato, especialmente los contratos de prestación de servicios, que son mal remunerados, con salarios que se ubican por debajo del promedio de otras profesiones. Además, los docentes enfrentan la asignación de tareas y funciones que no son inherentes a su cargo, la realización de reuniones fuera de la jornada escolar y la falta de incentivos económicos o beneficios laborales, lo que contrasta con otros sectores del mercado laboral. Por último, se identificó que los salones son insuficientes para atender adecuadamente a los estudiantes.

3.6. La pertinencia de asociarse sindicalmente desde el sector privado

Con el fin de comprender mejor la relación que los egresados han tenido con las organizaciones sindicales en el ámbito de la educación privada, se plantearon en la encuesta tres preguntas orientadas a explorar sus experiencias y percepciones. Se les preguntó si conocen alguna agremiación sindical de profesores del sector privado, si han participado en algún sindicato durante su ejercicio profesional en instituciones educativas privadas y si les gustaría formar parte de uno que trabaje en la defensa de sus derechos laborales. Las respuestas dadas por los egresados permiten apreciar el nivel de participación colectiva en este sector y su interés de contar con espacios que respalden y promuevan sus derechos.

Gráfica 20. *Identificación de agremiaciones sindicales en el sector privado de educación.*

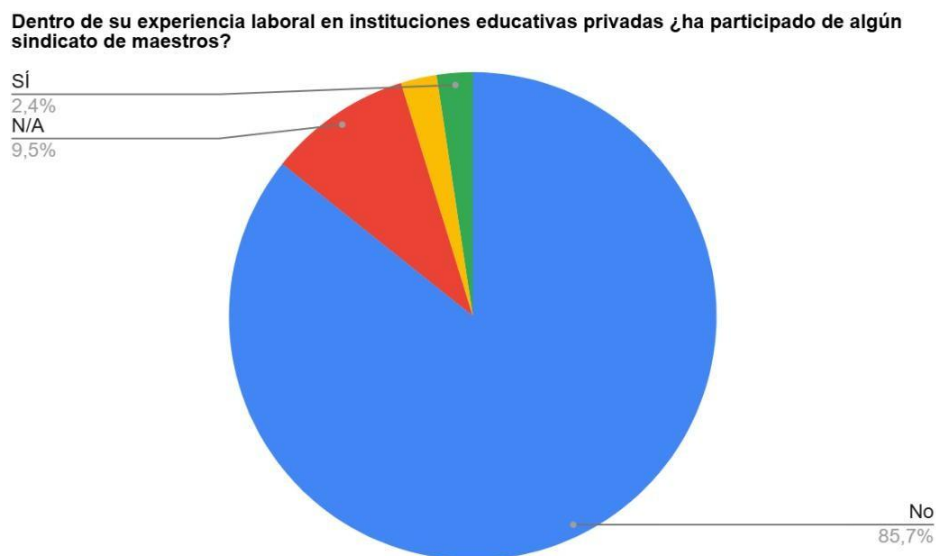


Elaboración Propia.

Sobre esta pregunta los resultados muestran que el 88,1%, es decir, 37 de los egresados de la muestra no conocen o no identifican un sindicato que les permita defender los derechos laborales

de los docentes del sector privado, lo que hace que esta sea una población más vulnerable. Además, de acuerdo con los relatos de las 3 entrevistas aportadas desde la experiencia de otros egresados, lo que estos manifestaron es que la mayoría de las instituciones de educación privada, suelen tener prácticas abusivas tanto en la contratación, como en el ejercicio de las funciones del docente, e incluso después de generarse algunas tensiones entre los empleadores y el empleado, los primeros advierten de vetarlos o no permitirles nuevas contrataciones con otros colegios privados o simplemente por la misma dinámica de oferta y demanda, los docentes tienden a no reclamar o exigir mejores condiciones por el temor a no ser contratados.

Gráfica 21. *Participación de los egresados en agremiaciones sindicales.*



Elaboración Propia.

Esta pregunta buscaba identificar la relación que han tenido los egresados con una organización gremial, y con un 85,7 %, que equivale a 36 de los encuestados, es decir, la mayoría no ha participado o no conoce cómo se puede participar en un sindicato, este desconocimiento

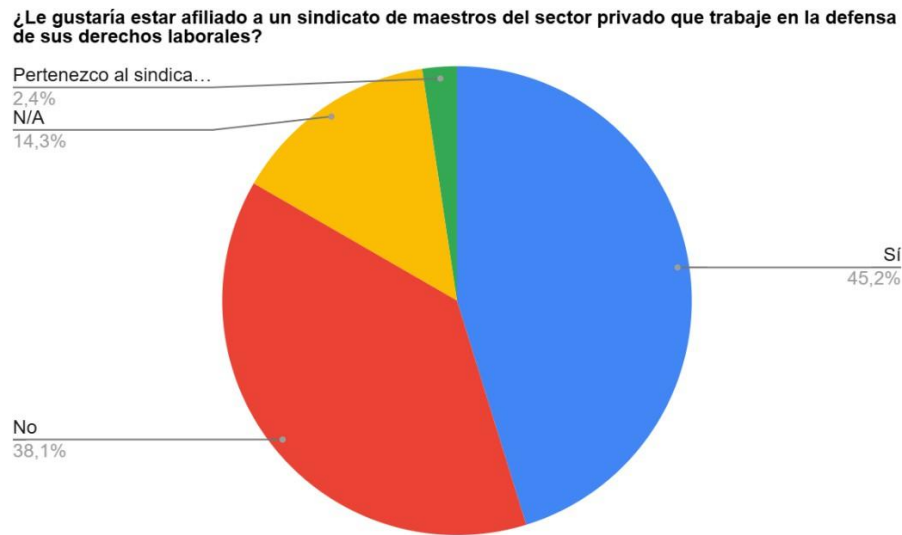
aísla a los docentes y no posibilita el encuentro con sus pares para intercambiar acciones que contrarresten los abusos en los colegios.

El conocimiento de la lucha sindical del magisterio y de las acciones colectivas frente a los escenarios de precarización laboral no son un elemento deseable, son una herramienta fundamental de defensa de los derechos laborales a nivel educativo. Las perspectivas teóricas del trabajo y la acción colectiva señalan que la organización sindical permite un equilibrio de las relaciones de poder entre los empleadores y trabajadores, en contextos característicos de flexibilización e inestabilidad laboral¹¹⁰. Es claro, según lo revisado en este trabajo de grado, que uno de los elementos que llama la atención es la manera como los sindicatos terminan incorporados solo a la educación del sector público, dejando desamparados a los docentes del sector privado. Esto refleja una visión limitada por parte del magisterio, en la que se asume que el avance de los derechos laborales en el sector público implica necesariamente un progreso para todo el sistema educativo, lo cual no se corresponde con la realidad. Podríamos decir entonces que se fue perdiendo desde los sindicatos de la educación una visión de lucha de clases y de la educación en general¹¹¹. Retomar este tipo de luchas es una tarea que se debe aprender desde el pregrado, pues se tendrán mejores herramientas para luchar por el futuro de esta profesión.

¹¹⁰ Guy Standing. “El precariado: una nueva clase social. Barcelona: Pasado & Presente”. Barcelona: Pasado y Presente, 2013. elprecariado_guystanding.pdf

¹¹¹ Hyman, Richard. “Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society”. London: SAGE Publications Ltd, 2001. <http://pombo.free.fr/hyman2001.pdf>.

Gráfica 22. *Afinidad por agremiarse sindicalmente dentro del sector privado de educación.*



Elaboración Propia.

En relación con los resultados anteriores, esta pregunta indagó puntualmente sobre si los egresados estarían dispuestos a afiliarse a un sindicato de maestros del sector privado. Los datos muestran que el 45,2% de la muestra -equivalente a 19 egresados- expresó su interés en afiliarse, mientras que el 38,15% -equivalente a 16 egresados- manifestó no estar interesado en vincularse a un sindicato. A quienes respondieron negativamente se les consultó sobre las razones de su decisión, y algunas de sus respuestas fueron las siguientes:

- “Esta manifestación legal y constitucional, incomoda a los empleadores y no te renuevan el contrato”.
- “Que en ocasiones no son bien vistas por los empleadores, además que se piensa más es en el proceso empresarial que en la esencia de la educación”.

- “Es muy difícil hacer valer los derechos en un espacio privado, debido al estigma que se tiene dentro de estas. sin embargo, dentro de lo público si estuviese participando en un espacio sindical”.
- “Es difícil porque lo primero que te dicen en la entrevista es que si te unes alguno te terminan el contrato de alguna manera o no te vuelven a contratar”.
- “no hay una correlación en lo que se promete, con lo que se hace”.

Esta información también nos permite identificar los diversos factores por los cuales un gran número de egresados no quisieran conformar un sindicato; situaciones como la desinformación, las presiones de los empleadores y algunas experiencias que seguro han deslegitimado la acción sindical y organizativa, alrededor de los derechos de los trabajadores en la educación. Quizás esto sea un tema para seguir profundizando en nuevas investigaciones, lo que sí se resalta es que los egresados de Licenciatura en Historia quieren romper estas condiciones precarias y dignificar la labor docente.

4. CAPÍTULO 3

PROPUESTA PARA DIGNIFICAR LA PROFESIÓN Y EL TRABAJO DOCENTE DE LOS LICENCIADOS EN HISTORIA

Este capítulo tiene la intención de recoger la información analizada a lo largo del trabajo de grado, para integrarla en una propuesta de ruta que busque aportar a la dignificación del ejercicio y la profesión del licenciado en Historia. En esa vía se mantendrán las tres categorías que se analizaron y de las cuales se recogió la información a los egresados; formación, condiciones laborales para que sobre esos enfoques se puedan hacer los diferentes aportes a la construcción de la ruta.

Antes de continuar con el orden planteado, es necesario retomar algunos elementos centrales que han sido materia de estudio a lo largo de este proyecto investigativo, buscando situar elementos contextuales que son relevantes a la hora de consolidar dicha propuesta. El primer elemento que se abordó es el modelo educativo neoliberal, el cual desde su génesis con la Ley 115 de 1994 estructuró las brechas y las condiciones de la prestación pública de la educación Básica Primaria, Secundaria y Media Vocacional, dividiendo los sectores público y privado. Si bien este último para operar legalmente, debe obtener el reconocimiento oficial del Ministerio o Secretaría de Educación correspondiente, lo que implica cumplir con estándares de infraestructura, personal docente, currículo y gestión, que no necesariamente se cumplen, pese a tener una normativa en algunos casos más explícita.

Como se ha plasmado con anterioridad a través de otros estudios, esto constituye un elemento central a la hora de pensar en una propuesta de ruta que busque mejorar la calidad educativa y la profesión docente, puesto que implica entender cómo un estudio de caso se debe relacionar con la estructura social. Otro elemento central del contexto para tener en cuenta es toda la estrategia de responsabilizar al docente como un agente casi absoluto de la mala calidad educativa y, sin embargo, es considerado como un profesional de segunda categoría incapaz de dirigir, transformar o modernizar la realidad educativa. Este contexto hace que la culpa sea un motivo de malestar y un motivo para precarizar a quienes han optado por ser educadores.

La educación y su principio rector es un tema de legislación y de regulación por parte del Estado, como lo observamos, se han dado avances desde el derecho laboral y desde la lucha de los maestros y maestras. Es clave entender estos avances y también su estancamiento a lo largo de diversos gobiernos de los últimos 30 años, es decir a través de acciones judiciales se han logrado reconocer las problemáticas que tiene los docentes de las instituciones de educación privada y se han conquistado a través de sentencias que otorgan un camino ante la precarización laboral.

En ese sentido, debemos exigir que se aplique y aplicar lo que ya tenemos como base jurídica, por ejemplo: hacer el mayor registro posible ante las secretarías de educación al sistema de escalafón docente, conectar con todos los actores de la educación y consensuar un mínimo profesional, que lo avala la misma sentencia C-252 de 1995, establecer una infraestructura básica y de calidad. Existen manuales elaborados por organismos internacionales que establecen criterios acerca de cómo se debe gestionar la planta física de las instituciones educativas. Incluso, hay

normativas que regulan estos aspectos. En este sentido, sería necesario fortalecer las veedurías e inspecciones por parte de los organismos de control, con el fin de garantizar que los planteles educativos cumplan con mayor rigurosidad la ley.

4.1. Sobre la formación

Durante la recopilación y análisis de información sobre cómo incide la formación del licenciado en Historia en el conocimiento de la realidad institucional en la que se va a desempeñar, sobre todo en su papel de trabajador, se evidenció que existen pocos esfuerzos orientados a exponer, interpretar, analizar e incentivar el conocimiento sobre esta realidad. Esta carencia limita la posibilidad de construir caminos conjuntos para transformar o mitigar este fenómeno, lo que conlleva a la desmotivación en el ejercicio docente. Este es un aspecto muy relevante para todo profesional, pues se trata de la *identidad profesional* misma, el bienestar psicológico, y, a su vez, la capacidad de hacer frente a los retos cotidianos del aula, donde con frecuencia surgen problemáticas que en muchas ocasiones superan el saber del docente y las condiciones de enseñanza.

Esta posición se explica cuando en las entrevistas y en las encuestas se evidencia la falta de cursos que aborden la estructura actual del sistema educativo y sus problemáticas. Uno de los entrevistados menciona puntualmente que lo más cercano a entender este contexto es el curso de Historia de la educación, el cual no alcanza a abordar en su contenido la estructura legal y política desde los 90's hasta su devenir más reciente, es por ello necesario actualizar todo este eje formativo para entregarle mejores herramientas al futuro docente.

Además, la encuesta arrojó que en poca medida los futuros licenciados y docentes no conocen de las problemáticas sociales, legales y de salud que acarrea el elegir esta labor, no

conocen sobre algunas sentencias proferidas por la Corte Suprema para proteger los derechos laborales de los docentes del sector privado, o no conocen cómo es el proceso para registrarse en el escalafón docente o simplemente manejar el sistema maestro y otras formas de aplicar a empleos tanto como en el sector privado como en el sector público.

Los anteriores retos pueden ser superados a través de la construcción de un curso obligatorio en alianza con el pregrado de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad del Valle, que tengan como contenidos la historia sindical del magisterio y sus principales luchas, las brechas que existen entre el sector público y privado tanto en materia laboral, como en condiciones dignas para el trabajo, sentencias que protegen los derechos del docente, principales patologías que afectan la salud del docente a causa de su labor, modelo estructural de la educación, por mencionar algunos temas centrales. Lo anterior puede ir acompañado de los practicantes y profesores del programa de Derecho a manera de consultorio jurídico.

4.2. Sobre condiciones laborales dignas

Durante gran parte del trabajo de grado, esta categoría de análisis fue una de las más robustas y centrales, pues buscaba entender de primera mano las experiencias de los egresados en instituciones educativas privadas. Un factor común de los egresados es el pago que perciben como profesionales. En las entrevistas se evidencia que algunos egresados empezaron a ejercer como docentes recibiendo menos del salario mínimo. A medida que adquirían experiencia, sus ingresos aumentaban hasta alcanzar el mínimo, monto en el cual se mantenían durante un tiempo, hasta encontrar empleos que les ofrecían unos mejores ingresos económicos. En contraste, aquellos que lograban vincularse mediante contratos con entidades públicas accedían a una mejor

remuneración; sin embargo, estos contratos no eran frecuentes ni garantizaban pagos en los tiempos establecidos.

Esto evidencia un panorama adverso en materia de estabilidad laboral pues tienen que estar migrando laboralmente entre instituciones del sector público y privado hasta alcanzar condiciones mínimas o dignas que les permitan ejercer y mantener una plaza docente, en dado caso se piensa en lograr entrar al sector público mediante concurso docente y por eso muchos asumen seguir en el sector privado hasta conseguir las condiciones o requisitos que piden en las plazas públicas.

Ahora bien, seguido del pago, el tipo de contratación que más suscribieron los licenciados en Historia fue el contrato por prestación de servicios, lo que indica una práctica en las empresas educativas de forma recurrente en materia de vulneración de los derechos humanos y del trabajo, ya que este tipo de contratación implica que no haya una subordinación directa o cumplir con horarios fijos¹¹². Además, no tienen prestaciones de ley como lo son vacaciones, primas, cesantías y la seguridad social debe ser pagada por el contratista. En algunos casos lo que se aplica es que el empleador cubra un mayor porcentaje de estos gastos y el empleado asuma un porcentaje mínimo que se descuenta del pago, en todo sentido esto va en contra del trabajo digno y del derecho constitucional al trabajo.

¹¹² El contrato de prestación de servicios es una tipología contractual regulada por el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Si bien se celebran para obtener la prestación personal de un servicio, se diferencian del contrato de trabajo en que quien celebra el contrato de prestación de servicios debe mantener autonomía e independencia en la ejecución de la labor, lo que significa que no debe existir subordinación ni dependencia, que es uno de los elementos constitutivos del vínculo laboral. (2025, ANCP-CCE,1).

Así mismo, las reuniones por fuera del horario establecido y las tareas asignadas a los profesores que exceden sus funciones son prácticas que generan un mayor estrés en la carga laboral. Estas situaciones restan tiempo valioso al docente para preparar y generar mejores condiciones pedagógicas para que florezca la enseñanza y el aprendizaje.

En el mismo sentido, vemos un deficiente sistema de ventilación, que para una ciudad como Cali resulta determinante para lograr mayor concentración y realización de actividades lúdicas, sumado a espacios carentes de herramientas tecnológicas o de consulta y material bibliográfico. Estos dos aspectos hacen que, por un lado, las clases se vuelvan monótonas y con mayor dificultad para la consecución de objetivos pedagógicos, y por otro lado es evidente que para los licenciados en Historia el poder contar con una biblioteca y material impreso es central, pues estamos dados a la lectura, la escritura y los archivos, valores que en la educación actual vienen siendo recortados o reemplazados por nuevas tecnologías.

Con relación a estos aspectos, la intención es consolidar un movimiento pedagógico y educativo, que, mediante un observatorio sobre la realidad educativa y profesional del docente, pueda: 1) seguir aportándole a la investigación, a la discusión científica y a la difusión de experiencias en las instituciones de educación privada, que actualice y comprenda cómo se viene generando la precarización, y la forma en que podemos seguir dignificando al docente como un actor que puede administrar y ejecutar los cambios necesarios en la educación.

Además, este observatorio debe ser un espacio de intercambio y comunicación constante entre los egresados y estudiantes de últimos semestres, donde se puedan aportar metodologías, pedagogías y didácticas acordes a nuestros contextos, donde se pueda hacer seguimiento a casos de abuso laboral y precarización, donde se pueda acompañar al docente junto con practicantes de derecho en su proceso contractual. 2) Tomar las condiciones expuestas en este trabajo de grado,

como exigencias al sistema educativo y legislativo, que permitan una mayor regulación a estos establecimientos para que cumplan con condiciones aptas para la enseñanza y el ejercicio docente, pues existen manuales estandarizados sobre cómo se deben adecuar los espacios para que estos aporten a mejorar la calidad y la dignificación docente.

4.3. Sobre la pertinencia sindical

Los resultados frente a la pertinencia sindical indican que, si bien hay una predisposición a la construcción de una agremiación que defienda los derechos laborales, muchos egresados no lo hacen porque sienten que no van a ser contratados o no van a tener renovación del contrato. Ello implica el uso de estrategias y presiones para que el licenciado en Historia acepte condiciones laborales precarias. Además, según uno de los entrevistados, algunos empleadores, en su rol de gremio empresarial de la educación, amedrentan a los docentes con la posibilidad de incidir de manera negativa en sus futuras opciones de contratación.

Este panorama, invita a que se hagan mayores esfuerzos de articulación tanto antes como después del egreso, con el fin de identificar estas prácticas laborales, para saber cómo denunciarlas y actuar frente al desconocimiento y el miedo que provoca la posibilidad de no ser contratado, y por ende, no poder ejercer la profesión. En este sentido, antes de crear un sindicato que legalmente busque disputar mejores condiciones laborales, es importante que se desarrolle un movimiento por la educación y la dignificación de la profesión docente. Una vez consolidado este ejercicio y se cree el observatorio anteriormente planteado, será posible decidir cuáles son los pasos más adecuados a seguir para construir una ruta de acciones y decisiones que conlleven a dignificar la labor del Licenciado en Historia.

Para finalizar, se recogerán los puntos propuestos en cada una de las categorías abordadas. Esta propuesta no tiene un carácter secuencial, sino que constituye una síntesis de los elementos expuestos a lo largo de este capítulo. A continuación, se presenta la ruta de trabajo propuesta:

Formación de pregrado.

- Se propone la construcción y oferta de uno o dos cursos obligatorios que aborden temas centrales para la formación del licenciado en Historia. Estos cursos deberían incluir contenidos sobre la historia y los avances que ha tenido el movimiento sindical de maestros en defensa de la educación. Asimismo, con el apoyo de la Facultad de Derecho, se sugiere incorporar formación en legislación educativa, derechos laborales, mecanismos de exigencia jurídica, normativas sobre infraestructura en educación y que se incluya el análisis pedagógico de las sentencias clave como la C-483 de 1995, C-252 de 1995 y la C-673 de 2001.

Plataforma de unidad y convergencia.

- Se propone impulsar y crear un movimiento permanente por la educación y la profesión docente, materializado en un observatorio que actualice, investigue y realice un seguimiento sobre los casos de precarización de los docentes, especialmente de Licenciatura en historia. Naturalmente puede ser movilizado por egresados y estudiantes de últimos semestres, con recursos propios de apoyo solidario entre estudiantes de las diferentes cohortes y sindicatos de la universidad. Así mismo, esta plataforma deberá ser un espacio de intercambio cultural, académico, científico, pedagógico y didáctico. Además de brindar refugio y solidaridad a los docentes que estén pasando por un alto estrés laboral, económico o de acoso laboral.

- Una tarea que debe tener este movimiento permanente por la educación es realizar campañas de registro al escalafón docente en la Secretaría de Educación, brindando un acompañamiento a los egresados.
- Este movimiento organizado desde los egresados y estudiantes debe articularse con el programa de derecho, toda vez que, se requiere acompañamiento en materia jurídica, con practicantes del programa de Derecho.
- Este movimiento debe exigir a nivel local un mayor control a las instituciones que velan por el trabajo y la educación, obligando a conformar mesas de trabajo y seguimiento permanentes, para ello se pueden apoyar con el magisterio y en general con diversos docentes en instituciones privadas que les sea de su interés un control y una vigilancia efectiva, para estas.
- Para el fin anterior, la iniciativa de movimiento por la educación y la profesión docente debe impulsar a la formación y conformación de veedurías y comités de inspección a los procesos, entidades e instituciones que intervienen en la educación.
- Abrir espacios de diálogo y concertación con todos los actores que intervienen en la educación y que permitan como resultado el salario mínimo del profesional para docentes del sector privado.

Pertinencia a la sindicalización de los docentes de instituciones privadas

- Promover la articulación con otras agremiaciones sindicales del sector educativo, que permitan ubicar los momentos y mecanismos adecuados para avanzar en la creación, defensa y exigibilidad de los derechos laborales de los docentes del sector privado.

5. CONCLUSIONES

Este trabajo de grado propone una ruta de intervención orientada a la dignificación de la profesión docente de los licenciados en Historia; sin embargo, es de gran importancia precisar que la principal fortaleza no está en dicha propuesta, sino en describir y analizar una situación concreta: las condiciones laborales de los egresados de la Licenciatura en Historia de la Universidad del Valle. A través del estudio de caso con egresados vinculados al sector educativo privado, se evidencian múltiples factores que configuran un escenario de precarización estructural, derivado en gran medida del modelo educativo neoliberal instaurado desde la Ley 115 de 1994.

En coherencia con lo anterior, los hallazgos revelan que los licenciados en Historia enfrentan bajos salarios, inestabilidad contractual, sobrecarga laboral y desconocimiento de sus derechos laborales. Particularmente, la modalidad de contratación por prestación de servicios, recurrente en instituciones privadas, vulnera garantías constitucionales como el acceso a la seguridad social, las prestaciones legales y la estabilidad en el empleo. A ello se suman prácticas institucionales como reuniones y tareas fuera del horario laboral, que incrementan el estrés y limitan el tiempo disponible para la planificación pedagógica y profundizan las condiciones de precarización descritas.

Ahora bien, las condiciones no se pueden analizar de manera aislada del proceso formativo. En el ámbito académico, hay vacíos curriculares relacionados con el conocimiento del sistema educativo, la legislación laboral docente y las condiciones del ejercicio profesional. Esta carencia limita la capacidad de los futuros licenciados para comprender, transformar o mitigar las dinámicas de precarización que enfrentan. A partir del diagnóstico, se plantean líneas de acción orientadas a

fortalecer la formación y el acompañamiento a los egresados, se propone la creación de un curso obligatorio en alianza con la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad del Valle, que aborde temas como la historia sindical del magisterio, las brechas entre los sectores público y privado, las sentencias que protegen los derechos docentes, las patologías asociadas al ejercicio profesional y el modelo estructural de la educación.

Asimismo, se plantea la consolidación de un observatorio pedagógico y educativo que permita visibilizar, investigar y acompañar la realidad laboral del docente, promoviendo el intercambio entre egresados y estudiantes, el seguimiento a casos de abuso laboral y la articulación con consultorios jurídicos universitarios. Este observatorio también debe incidir en el sistema legislativo y educativo, exigiendo condiciones mínimas para el ejercicio docente, conforme a los manuales estandarizados existentes sobre infraestructura, recursos pedagógicos y ambientes escolares dignos.

Por otro lado, desde una mirada autocrítica, es necesario reconocer que faltó un desarrollo más profundo frente a la pertinencia de una agremiación sindical que defienda los derechos laborales de los docentes del sector privado. Persisten varios interrogantes respecto a cómo superar las presiones y tensiones que dificultan la organización bajo esta figura, toda vez que la aceptación de esta no es generalizada entre los egresados de la Licenciatura en Historia. No obstante, este vacío marca discusiones más profundas sobre lo que representa el sindicalismo como instrumento de lucha y sobre la legitimidad de la acción colectiva del magisterio en tiempos actuales.

A lo anterior se agregan limitaciones metodológicas, especialmente de acceso a fuentes primarias. En este caso, las dificultades de contacto con egresados demuestran la ausencia de bases de datos actualizadas y refleja una problemática amplia en las instituciones del Estado, donde la

información se publica poco sistemática. El resultado de esto es que los investigadores deben trabajar con datos disponibles en canales oficiales y esto restringe el alcance del análisis.

En suma, la dignificación del licenciado en Historia requiere cambios estructurales, de carácter institucional y cultural para reconocer al docente como sujeto de saber, como agentes de cambio y como profesional con derechos. En este contexto, se ofrecen más que soluciones definitivas, el trabajo se constituye en un aporte para abrir el debate, visibilizar las problemáticas y trazar rutas de acción que fortalezcan la calidad educativa y el reconocimiento social de quienes han elegido la docencia como proyecto de vida.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, Verónica. “Identidad Profesional Y El Mundo Del Trabajo Contemporáneo. Reflexiones Desde Un Resumen De Caso”. Artículo. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España. 117-145, (2014): *Redalyc.Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso

Arendt, Hanna. “Labor, Trabajo y Acción”. Conferencia. 1-10. 1957. http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1156/Arendt_Labor_trabajo_accion.pdf.

Bauman, Zygmunt. Modernidad Liquida. Buenos Aires, Argentina. Fondo de Cultura Económica de Argentina, 2004. <http://sociologiac.net/2009/12/21/descarga-del-dia-modernidad-liquida-zygmunt-bauman/>.

Biancha, Daniela y Zambrano Alejandra. “Retos y Dificultades en la Educación: Concepciones sobre Educación como una Dificultad Relevante en el Quehacer del Docente”. Tesis de pregrado en Psicología. Universidad del Valle sede Palmira, 2019. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstream/c565039e-6d43-43ce-920d-5c958a657381/content>.

Boitano, Angela. “Noción de crisis: acepciones, límites y actualidad del concepto”. Mutatis Mutandis: Revista Internacional De Filosofía 1, no. 14, 11–29. 2020: <https://doi.org/10.69967/07194773.v1i14.22>

Cerón, Manuel. “La intensificación del trabajo docente en tres países latinoamericanos.” *Voces Y Silencios Revista Latinoamericana De Educación* 9, no. 1: 4–27, (2018): <https://doi.org/10.18175/vys9.1.2018.02>

Charria Víctor, Romero, Martha y Sarsosa, Kewy. Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Rev. CES Psico*, 15(3), 63-80, 2022: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5984/3704>

Comisión Redactora elegida en la Asamblea Nacional por la Educación, “Plan nacional decenal de educación 2006 -2016”. www.plandecenal.edu.co, 20, septiembre, 2007. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Plan%20decenal%20de%20educacion%202006%20-%202016.pdf>

Cornejo, Rodrigo. “Políticas y reformas escolares: el experimento educativo chileno y su evolución.” Edited by Ruiz, C.; Reyes, L. y Herrera, F. *Privatización De Lo Público En El Sistema Escolar. Chile Y La Agenda Global De Educación*. LOM Editores, 2018. <https://opech.cl/wp-content/uploads/2020/10/Sistema-escolar-y-reformas-libro-Ruiz-DEFINITIVO.pdf>

Cueva, Timoteo, Otoniel Jara, José Arias, Fernando Flores y Carlo Balmaceda. “Métodos mixtos de investigación para principiantes”. Juno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C, 2023. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>,

DANE. “Educación Formal 2023, Educación Formal (sedes educativas oficiales y no oficiales, urbanas y rurales)”. Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE, 2023. https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/834/study-description#metadata-disclaimer_copyright

DANE. Saber Para Decidir. Boletín Nacional. 5-41, 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/en/estadisticas-por-tema/educacion/boletin-sinidel>.

DANE. Saber Para Decidir. Boletín Occidente. 5-35, 2018. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/sinidel/boletin-sinidel-occidente-2018.pdf>.

Departamento Administrativo Nacional De Estadística. “Educación formal (EDUC),” n.d, 2023. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/poblacion-escolarizada/educacion-formal#informacion-2023-por-secretaria-de-educacion-certificada>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*.

El Congreso de Colombia. “Ley 715 de Diciembre 21 de 2001.” Law. *Diario Oficial De La República De Colombia*, December 21, 2001.

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles86098_archivo_pdf.pdf#:~:text=El%20Sistema%20General%20de%20Participaciones%20est%C3%A1%20constituido%20por

Espinoza, Oscar, y Castillo, Dante. “El rol de la evaluación en las políticas neoliberales: el ejemplo y experiencia del modelo educativo chileno”, 2015. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4972933>

Estrada, Juan. “Educación escolar privada y precarización del trabajo docente en Colombia”. Revista Ciencias y Humanidades, Vol, 14, no, 14, (2022):
<https://revistacienciasyhumanidades.com/index.php/inicio/article/view/35/41>

Ezpeleta, Justa. “El trabajo docente y sus condiciones invisibles.” *Nueva Antropología* XII, no. 42, 27–42, (1992):
<https://www.redalyc.org/pdf/159/15904203.pdf#:~:text=El%20trabajo%20docente%20y%20sus%20condiciones%20invisibles.%20Nueva>.

Franco, Marina y Lvovich, Daniel. “Historia Reciente: apuntes sobre un campo de investigación en expansión”. Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani, núm. 47: 190-191, (2017):
<https://www.redalyc.org/journal/3794/379454541011/379454541011.pdf>.

Función Pública. 2011. “Decreto 4807 de 2011 - Gestor Normativo,” n.d, 2011.
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45080#:~:text=decreto%204807%20de%202011%20\(Diciembre%202020\)%20por%20el%20cual%20se](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45080#:~:text=decreto%204807%20de%202011%20(Diciembre%202020)%20por%20el%20cual%20se).

Garzón, Luis. “Reforma Educativa, Movimientos y Cambio Social En Colombia 1960-1991.” XIII Congreso Nacional De Sociología, 2020.
https://www.academia.edu/49539228/Reforma_educativa_movimientos_y_cambio_social_en_Colombia_1960_1991

Garzón, Yeny y Pineda Javier. “Condiciones laborales en docentes de colegios privados”. Sociedad y Economía, no, 46, (2022): <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>.

Guy Standing. “El precariado: una nueva clase social. Barcelona: Pasado & Presente”. Barcelona: Pasado y Presente, 2013.[elprecariado_guystanding.pdf](#).

Gonçalves, Gustavo, Savana, Melo, y Oliveira, Dalila. “Cambios en la organización del trabajo docente: Consecuencias para los profesores”. Revista mexicana de investigación educativa, volumen 9, no, 20 (2004): <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=930035>.

Han, Byung-Chul. La Sociedad del Cansancio. Barcelona. Herder Editorial, 2017. [Byung Chul Han - La sociedad del cansancio.pdf - Google Drive](#)

Harvey David. El enigma del capital y las crisis del capitalismo (Madrid: Akal, 2011).

Lancheros, Carolina. “Educación en Colombia: avances, fracasos y retos que enfrenta el país.” Revista Semana, Últimas Noticias De Colombia Y El Mundo, (2022):

<https://www.semana.com/educacion/articulo/cuales-son-los-principales-retos-de-la-educacion-en-colombia/202214/>.

Leal, Armando. “Pedagogía y didáctica: esbozo de las diferencias, tensiones y relaciones de dos campos.” *Praxis & Saber* 7, no. 45. (2016): <https://doi.org/10.19053/22160159.4159>.

Liang, Xiaoyan. “Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos: Quiénes son los docentes, factores que determinan su remuneración y comparación con otras profesiones. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. Partnership for Educational Revitalization in the Americas, y Banco Mundial, Departamento para el Desarrollo Humano, no, 27, (2003): <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Aspectes%20laborals/Publicacions/Remuneraci%20c3%b3n%2012%20pa%20c3%a2des.Liang,X.pdf>

Martínez, Alberto, Noguera Carlos y Castro Jorge. “Reformas de la enseñanza en Colombia: 1960-1980”. *Revista del Centro de Estudios e Investigación Docentes de la Federación Colombiana de Educadores*. No 15. 12-21, (1988): [1988 Reformas de la enseñanza en Colombia 1960-1980.pdf](#).

Martínez, Alberto. “Maestro, función docente y escolarización en Colombia”. *Propuesta Educativa* Número 45, Vol1. 34-49, (2016): [Redalyc.Maestro, función docente y escolarización en Colombia](#).

Martínez, Alberto. “Malestar y Profesionalización en América Latina”. Revista Española de Educación Comparada. No 6. 87-112, (2000): [2000_Malestar_docente_y_profesionalizacion_en_America_Latina.pdf](#).

Martínez, Alberto. Dr Alberto Martínez Boom Curriculum Vitae, (2023): <http://albertomartinezboom.com/curriculum.html>

Martínez, Alberto. Malestar Docente y Profesionalización en América Latina. Revista Española de Educación Comparada volumen. 6. 87-112, (2000): <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/25230>

MEN. “Otras Educaciones”. Oficina Asesora Jurídica. 1-13, (2016): [articles-127849_archivo_pdf_informal.pdf](#) (mineduccion.gov.co)

MEN. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2008. <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-156291.html>

Ministerio de Educación Nacional, Republica de Colombia. “BASES DE LA POLÍTICA DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE”. Declaración Mundial de Jomtien sobre educación para todos "Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje" , 1990. https://mineduccion.gov.co/1621/articles-190205_archivo_pdf_politica.pdf.

Ministerio de Educación Nacional. “Plan nacional decenal de educación 2016-2026: el camino hacia la calidad y la equidad”, Coordinación Editorial, Vivas Rosero, 84, Bogotá, 2017. [articles-392871_recurso_1.pdf](#)

Ministerio de Educación Nacional. “Pruebas PISA 2022: Colombia, un sistema educativo resiliente que requiere cambios estructurales para mejorar su calidad”. Comunicados del Ministerio de Educación, 5, diciembre, 2023. [Pruebas PISA 2022: Colombia, un sistema educativo resiliente que requiere cambios estructurales para mejorar su calidad | Ministerio de Educación Nacional](#)

Ministerio De Educación Nacional. “Revisión de políticas nacionales de educación: educación en Colombia.” Informe OCDE, 2016. [articles-356787_recurso_1.pdf](#)

Molano, Alejandra y Rico, Dalila. “La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia”. Sophia, vol, 12. núm. 1, 55-70, (2016): <https://www.redalyc.org/journal/4137/413744648005/html/>

Mosquera, Rocío. “Un Estudio Etnográfico Sobre la Participación y la Calidad de Vida de un Grupo de Docentes del Sector Privado” Trabajo de Grado para Optar al Título de Licenciada en Educación Popular. Universidad del Valle, 2011. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstream/7a841888.c4e0-49d7-8ca8-b789a0a5c006/content>

Muñoz, Carlos. “Tres Problemas Fundamentales Del Sistema Educativo.” *Revista Perfiles Educativos* vol, 34 Ciudad de México, (2012): https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000500014

Murillo, Javier y Román, Marcela. “Vista de Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú,” *Revista Peruana de Investigación Educativa*. No 4, (2012): <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/25/51>

Niño, Jaime. “Plan Decenal de Educación 1996-2005”. Ministerio de Educación Nacional. 2-20, 1996: <https://mineducacion.gov.co/1621/article-85242.html>

Núñez, Javier. “Los Métodos Mixtos En La Investigación En Educación: Hacia Un Uso Reflexivo. ARTIGOS, Cuadernos de Pesquisa, Volumen 47, (núm. 164): 632-649, (2016): <https://doi.org/10.1590/198053143763>.

Ortiz, Víctor, Martha Romero, y Sarsosa Kewy. “Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria.” *CES Psicología* 15, no. 3. 63–80, (2020): [Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria](#)

Parra, Edwin y Galindo Diana. 2016. “Transformación de la Práctica Pedagógica de los Docentes Seleccionados en el Marco de la Globalización”. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Javeriana, 2016. [ParraSalcedoEdwinFabian2016.pdf\(javeriana.edu.co\)](#)

Pereira, Zulay. “Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. Revista Electrónica Educare, vol. XV, (núm. 1): 15-29, (2011): <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804003>.

Pereyra, Nelson. “La historiografía de la Subalternidad y la Historiografía Peruana: un Necesario Balance”. Summa Humanitatis volumen 4, no 1, 4-5, (2010): <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/179805>

Portal MEN, Presentación. “Gratuidad Escolar,” n.d, 2012. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Gratuidad-Escolar/#:~:text=Conozca%20las%20resoluciones%20por%20las%20que%20se%20asignan%20recursos>.

Portal MEN, Presentación. “Preescolar, básica y media,” n.d, 2014. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/Preescolar-basica-y-media/#:~:text=El%20sistema%20educativo%20colombiano%20lo%20conforman:%20la%20educaci%C3%B3n>

Ramírez, Juan. “Análisis de los Factores Psicosociales de Riesgo y de Protección Laboral en Docentes de una institución de Educación Básica Secundaria y Media del sector Público de la Ciudad de Cali.”. Tesis de Maestría. Universidad del Valle, 2017. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstream/1087d445-5df8-40c7-9822-9822-eacb5d686682/content>

Reyes, Melania, Viviam Camelo y Cruz Andera. “Índice De Condiciones Laborales De Un Grupo De Docentes En La Ciudad De Cali.” *El Ágora USB* 21, No.1. 129–146, (2021): Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali - Dialnet

Hyman, Richard. “*Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*”. London: SAGE Publications Ltd, 2001. <http://pombo.free.fr/hyman2001.pdf>.

RLMPF. “Marco legal de la educación en Chile”, video de YouTube, 16:38. 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=46GXj02TbzQ>

Saldarriaga, Oscar. “Del oficio del maestro. De intelectual subordinado a experto subordinador” *Revista Educación y Ciudad*, 11, 54-70, 2006: <https://revistas.idep.edu.co/index.php/educacion-y-ciudad/article/view/274>

Sisto, Vicente. “Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de ‘profesionalización’ para la educación en Chile,” *Signo y Pensamiento*, vol. XXXI, núm. 59, 178-192, (2011): Redalyc.Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile

SNIES. “Información Poblacional, Estadísticas Históricas de la Educación Superior en Colombia discriminadas por IES: Graduados de Universidad del Valle”. Sistema Nacional de Información de Educación Superior. Estadística de los años 2018 a 2022: Información Poblacional - SNIES (mineducacion.gov.co)

Stiglitz, Joseph E. Caída libre: El libre mercado y el hundimiento de la economía mundial. Madrid: Taurus, 2010.

Tomás García Muñoz, “El Cuestionario Como Instrumento de Investigación/Evaluación”. READKONG, 2003. <https://es.readkong.com/page/el-cuestionario-como-instrumento-de-3485003>

Vergara, Lilian. “Sistema Educativo en Chile,” Carrera de Psicología Universidad de Playa Ancha, video de YouTube, 5:00, 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=ZT6cZJD84LQ>.

Villalobos, Cristóbal y Quaresma, María. “Sistema escolar chileno: características y consecuencias de un modelo orientado al mercado”. Convergencia, vol, 22 no. 69, 2015: [Sistema escolar chileno: características y consecuencias de un modelo orientado al mercado](#)

Villegas, Santiago. “La (des) protección laboral de los docentes de colegios privados en Colombia” Artículo de investigación para optar al título de especialista en derecho laboral y seguridad social, Bogotá, Universidad Libre de Colombia, 2013. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25800/ART%C3%8DCULO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20FINAL.pdf?sequence=1>

ANEXOS.

ANEXO 1. CUESTIONARIO.

El siguiente cuestionario busca recopilar datos a una muestra de egresados de licenciatura en historia entre los años 2016 y 2020, con el fin de analizar las diferentes experiencias en cuanto a las condiciones laborales y formativas adquiridas tanto en su proceso de pregrado, como en la vida laboral dentro de instituciones educativas privadas de la ciudad de Cali.

Aportar con su información es de vital importancia para este trabajo investigativo ya que busca:

1. Elaborar una ruta que aporte a la dignificación de la docencia y del profesional en LH.
2. Permite hacer seguimiento a la vinculación laboral del egresado en LH. Y
3. Genera una radiografía actualizada de las condiciones que ofrece el mercado laboral docente y de la educación.

Mil gracias por participar en este cuestionario.

1. Nombres y apellidos completos.
2. Seleccione su rango de edad.
 - Entre 20 y 25 años.
 - Entre 25 y 30 años
 - Entre 35 y 40 años
 - más de 40 años.
3. Indique su género.
 - Hombre.
 - Mujer.
 - Intersexual o Hermafrodita.
 - Otro:
4. Fecha en la que egresó.
5. Lugar de residencia.
6. Si reside fuera de Cali y su área metropolitana, ¿podría explicar las razones?
7. indique si su experiencia ha sido, en su mayoría, en una institución educativa pública o privada.
 - Institución Educativa Privada.
 - Institución Educativa Pública.
 - Otro:
8. ¿En cuáles instituciones educativas (públicas o privadas) ha laborado usted?

- SÍ
- NO
- Otro.

9. Durante su pregrado ¿recibió formación sobre derechos laborales y marco jurídico para ejercer la docencia?

- SÍ
- NO
- Otro.

10. Durante su pregrado, ¿cursó alguna asignatura relacionada con la precarización docente o con problemáticas asociadas a esta labor, como las afectaciones en la salud debido a la carga laboral y el estrés, los salarios bajos en comparación con otros profesionales, las dificultades en el pago de prestaciones sociales, entre otros?

- Sí
- No
- Otro.

10. Durante su pregrado ¿conoció sobre la importancia de la inscripción en el escalafón docente o de las Sentencias C-483, 1995, C-252 de 1995 y la Sentencia C-673, ¿2001?

- Si.
- No.
- Otro.

11. Durante su pregrado, ¿cursó alguna asignatura relacionada con la precarización docente o con problemáticas asociadas a esta labor, como las afectaciones en la salud debido a la carga laboral y el estrés, los salarios bajos en comparación con otros profesionales, las dificultades en el pago de prestaciones sociales, entre otros?

- Sí
- No
- Otro

12. ¿Ha tenido experiencia laboral como docente en un colegio privado?

- Sí he ejercido como docente en institución educativa privada.
- No he ejercido como docente en institución educativa privada.
- No he ejercido como docente.
- Otro:

13. Si no ha ejercido como docente, ¿cuál es el motivo?

14. Durante su experiencia laboral y en especial durante los años 2016-2020 ¿cuál fue el tipo de contrato que más suscribió con sus empleadores?

- Terminó Fijo.
- Terminó Indefinido.
- Prestación de servicios.
- Por obra labor.
- Por horas.
- Otro:

15. ¿Cuál fue su rango salarial mensual promedio entre los años 2016-2020 en un plantel educativo privado?

Menos del salario mínimo (\$ 689,455) año 2016, (\$737.717) año 2017, (\$781.242) año 2018, (\$828.116) año 2019, (\$ 877,803 pesos) año 2020.

Entre \$ 1.000.000 - 1.400.000.

Entre 1.500.000 -1.900.000.

Entre \$ 2.000.000 - 2.500.000.

Entre \$ 2.600.000 - 3.000.000

Mas de \$ 3.000.000.

Otro:

16. En relación con su experiencia laboral en colegios o instituciones privadas, indique las principales dificultades que le planteó su empleador.

- Salario muy bajo con respecto a la carga laboral y al tiempo dedicado.
- El no pago de las prestaciones sociales. (vacaciones, cesantías, caja de compensación).
- El no pago de seguridad social (Salud, Pensión y ARL).
- No le brindaron un contrato en su debida forma y con copia del mismo.
- Le asignan tareas adicionales por fuera de sus funciones.
- Realizan reuniones de trabajo por fuera de los horarios de la jornada escolar.
- No le brindan implementos o la indumentaria necesaria para realizar su trabajo.
- Suelen desmotivar o generar presiones frente a la agremiación con sus compañeros/as de trabajo.
- Suelen intervenir en el contenido, planeación, metodología y ejecución de sus clases.
- No recibe incentivos por su buen trabajo.

17. ¿Qué dificultades encontró en relación con la infraestructura de los establecimientos educativos de educación privada?

- Salones de tamaño reducido en relación con los estudiantes que atienden.
- Goteras y daños en los techos.
- Fugas de agua y daños en la red sanitaria.
- No se disponía de una sala exclusiva para los profesores.

- No se contaba con un sistema de ventilación apropiado.
- No existían espacios reglamentarios para realizar actividades físicas y lúdicas.
- No contaba con sala multimedia o TIC.
- No contaba con espacios de cafetería y de descanso.
- No contaba con biblioteca o área de lectura.

18. ¿Qué dificultades encontró frente a los insumos para el buen desarrollo de las clases en los planteles educativos de educación privada?

- Carencia o mal estado del tablero.
- Ausencia de televisores o vídeo beam.
- No podía realizar fotocopias o impresiones de su material de clase.
- No le proporcionaron marcadores, borradores u otros materiales educativos.
- Otro.

19. ¿Conoce alguna agremiación sindical de profesores del sector privado?

- Sí
- No
- Otro.

20. Dentro de su experiencia laboral en instituciones educativas privadas ¿ha participado de algún sindicato de maestros?

- Sí
- No
- Otro.

21. ¿Le gustaría estar afiliado a un sindicato de maestros del sector privado que trabaje en la defensa de sus derechos laborales?

- Sí
- No
- Otro.

22. Si su respuesta anterior fue "No" ¿explique las razones?

ANEXO 2. ENTREVISTA.

GUÍA DE PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA.

La siguiente entrevista busca recopilar información cualitativa de tres egresados de licenciatura en historia entre los años 2016 y 2020, con el fin de analizar las diferentes experiencias en cuanto a las condiciones laborales y formativas adquiridas tanto en su proceso de pregrado, como en la vida laboral dentro de instituciones educativas privadas de la ciudad de Cali

Tópico sobre el pregrado/estudio.

- Nombre completo.
- ¿Año de egreso?
- ¿Durante de sus estudios conoció sobre las condiciones laborales del docente o su marco legal?

Tópico sobre las condiciones laborales.

- ¿Año en el que se vinculó laboralmente?
- ¿Como fue su contratación? Y ¿Qué tipo de contrato le dieron?
- ¿Como fue su experiencia docente? ¿Le daban los materiales, encontró en mal estado el plantel físico de la institución, contaban con todos los espacios mínimos de ley, sala de profesores, sala multimedia, enfermería, espacios deportivos, recreativos y de lectura?
- ¿Tuvo problemas frente al manejo de sus clases, frente a la impresión de materiales?
- ¿Le pagaron su seguridad social y prestaciones de ley?

Tópico de organización Gremial.

- ¿Le gustaría participar de una agremiación que defienda los derechos laborales como docente?