

EXPERIENCIAS QUE INCIDEN EN LA ESTABILIDAD LABORAL, PERSONAL Y
PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE UN GRUPO DE DOCENTES PROVISIONALES
EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

Giomar Sánchez Giraldo, Sonia Milena Rodríguez Guaman



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Maestría en Educación, Facultad de Educación

Universidad La Gran Colombia

Bogotá

2022

Experiencias que inciden en la estabilidad laboral, personal y prácticas pedagógicas de un grupo de docentes provisionales en el departamento de Cundinamarca

Giomar Sánchez Giraldo, Sonia Milena Rodríguez Guamán

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en Educación

Javier Enrique Aguilar Galindo (Asesor)



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Maestría en Educación, Facultad de Educación

Universidad La Gran Colombia

Bogotá

2022

Resumen

El objetivo de esta investigación exploratoria realizado durante el año 2021 estando en proceso de alternancia, es analizar cómo las experiencias inciden en la estabilidad personal y laboral de los docentes provisionales de Cundinamarca, influyendo en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas. Se parte de reconocer que la situación de los provisionales ha sido poco tratada, y por tanto no es posible ahondar en el tema a partir de una revisión documental. En este sentido, se plantea un enfoque centrado en historias de vida, experiencias y narraciones, para así establecer un análisis que pueda servir de base para investigaciones posteriores. Se aplicó una encuesta con preguntas abiertas a un total de 4 docentes del departamento, que trabajan en diferentes escuelas, en municipios como Venecia, Quipile, La Palma y Anolaima. Brindando un aporte novedoso, puesto que no se encuentran artículos o investigaciones que analicen concretamente el tema de la estabilidad laboral y personal de los provisionales a partir de un análisis sobre sus percepciones y elementos biográficos. Los resultados muestran que existen problemáticas que afectan en lo personal y las prácticas pedagógicas, viviendo situaciones complejas de incertidumbre debido a los traslados o falta de empleo, presentándose también en algunos casos situaciones internas dentro de la Institución que los han llevado a sentirse en una posición inferior frente a los docentes en propiedad. Por esta razón, se observa que es preciso mejorar la orientación normativa y legal para mejorar los procesos de selección de los docentes, promover mejores ambientes laborales, que incidan favorablemente en su bienestar y calidad del trabajo.

Palabras claves: Docentes Provisionales, Estabilidad laboral, Estabilidad personal.

Abstract

The objective of this exploratory research carried out during the year 2021, while in the alternation process, is to analyze how experiences affect the personal and work stability of provisional teachers in Cundinamarca, influencing the development of their pedagogical practices. It is based on recognizing that the situation of the provisional has been little treated, and therefore it is not possible to delve into the subject from a documentary review. In this sense, an approach focused on life stories, experiences and narratives is proposed, in order to establish an analysis that can serve as a basis for further research. A survey with open questions was applied to a total of 4 teachers from the department, who work in different schools, in municipalities such as Venecia, Quipile, La Palma and Anolaima. Providing a novel contribution, since there are no articles or investigations that specifically analyze the issue of labor and personal stability of the provisionals based on an analysis of their perceptions and biographical elements. The results show that there are problems that affect the personal and pedagogical practices, experiencing complex situations of uncertainty due to transfers or lack of employment, also presenting in some cases internal situations within the Institution that have led them to feel in a position lower compared to permanent teachers. For this reason, it is observed that it is necessary to improve the normative and legal guidance to improve the selection processes of teachers, promote better work environments, which favorably affect their well-being and quality of work.

Keywords: Provisional teachers, job stability, personal stability.

Tabla de contenido

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
Planteamiento del Problema	12
Objetivos	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
Marco Conceptual	17
Estabilidad laboral	20
Estabilidad Personal	21
Experiencias docentes	21
Biografías narrativas	22
Práctica Educativa	23
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL	24
Estado del arte	24
Estructura del proceso de contratación docente en Colombia en términos históricos y actuales.	27
Características del proceso de contratación	28
Características de los docentes provisionales en Colombia	30

Diferencias en la contratación y desarrollo de funciones de docentes provisionales y en propiedad	34
CAPÍTULO III. EJECUCIÓN DEL EJERCICIO CON DOCENTES: LAS HISTORIAS DE VIDA	38
Construcción de herramientas para la identificación de las variables identificadas en el marco	38
Aplicación a la población. Oportunidades, dificultades	39
Sistematización de la información	41
Incidencia de la estabilidad laboral en las prácticas pedagógicas de los docentes provisionales	74
Incidencia de la estabilidad personal en las prácticas pedagógicas de los docentes provisionales	76
Dificultades que se presentan en las prácticas pedagógicas	77
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	80
REFERENCIAS	84
ANEXOS	89
Anexo 1. Encuesta con preguntas abiertas	89

Lista de Figuras

Figura 1 Esquema del marco teórico.....	19
Figura 2. Salario de docentes provisionales y en propiedad, año 2016	32
Figura 3. Experiencia docentes provisionales y en propiedad, año 2016	33
Figura 4. <i>Número de docentes provisionales contratados entre 1990 y el 2012</i>	36
Figura 5. Análisis de las narrativas	41

Lista de Tablas

Tabla 1 Variables de investigación	18
Tabla 2. Características y fases del proceso de contratación de docentes provisionales ...	29
Tabla 3. Diferencias entre docentes provisionales y docentes en propiedad, año 2013.....	31
Tabla 4. Caracterización de los docentes	39
Tabla 5. Análisis textual- pregunta 1.....	42
Tabla 6. Análisis textual- pregunta 2.....	44
Tabla 7. Análisis textual- pregunta 3.....	46
Tabla 8. Análisis textual- pregunta 4.....	48
Tabla 9. Análisis textual- pregunta 5.....	51
Tabla 10. Análisis textual- pregunta 6.....	54
Tabla 11. Análisis textual- pregunta 7.....	57
Tabla 12. Análisis textual- pregunta 8.....	59
Tabla 13. Análisis textual- pregunta 9.....	60
Tabla 14. Análisis textual- pregunta 10.....	63
Tabla 15. Análisis textual- pregunta 11.....	65
Tabla 16. Análisis textual- pregunta 12.....	67
Tabla 17. Análisis textual- pregunta 13.....	69
Tabla 18. Análisis textual- pregunta 14.....	71

Introducción

Los docentes provisionales están sujetos a un tipo de contratación mediante el cual ejercen sus funciones en las vacantes temporales y/o vacantes definitivas en las Instituciones Educativas (Ayala & Sánchez, 2016). De acuerdo con la Secretaria de Educación de Cundinamarca, las primeras son aquellas que se generan debido a las incapacidades o licencias; mientras que las segundas se establecen debido a la renuncia o el fallecimiento de un docente en propiedad. Cuando ocurre alguna de esas condiciones estos profesionales (o normalistas) entran a ejercer sus funciones mientras que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) desarrolla todo el proceso de selección y contratación de un nuevo docente en propiedad, lo cual incluye un concurso de méritos, la aplicación de un conjunto amplio de pruebas, y el desarrollo final del listado de docentes elegibles.

La orientación en el diseño del proceso de contratación se establece a partir del Decreto 1278 de 2002, el cual establece un concurso de méritos para los docentes en propiedad, incluyendo “prueba de aptitudes y competencias básicas, prueba psicotécnica, entrevista y verificación de la hoja de vida” (art. 9). Sin embargo, para los docentes provisionales no se establece un concurso de méritos, ni se define un periodo de prueba, al igual que:

Un tiempo máximo en el que pueden estar vinculados en un cargo provisional. Estas características abren la posibilidad de que los docentes contratados bajo contratos temporales no sean los mejores en comparación con los que hicieron todo el proceso establecido en el nuevo estatuto. (Ayala y Sánchez, 2016, p. 31).

Además, los docentes provisionales tampoco participan en los procesos de evaluación docente que se desarrollan en las instituciones educativas del país (García et al., 2014).

Se evidencian, por tanto, diferencias importantes en el desarrollo de los procesos de contratación para docentes provisionales en Colombia, que generan como resultado importantes inestabilidades debido a la falta de criterios claros para lo que tiene que ver con la selección, permanencia y evaluación, lo cual puede llegar a afectar factores, como su estabilidad laboral y personal (Brutti & Sánchez, 2017). La estabilidad laboral se define según Ayala y Sánchez (2016), como “la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral, la permanencia del contrato de trabajo” (p. 3), el derecho a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, y la imposibilidad de que se extinga el vínculo laboral por causas no previstas en la Ley. En este sentido, se relaciona con el principio de continuidad, y para el caso de los docentes provisionales, tienen que ver con la posibilidad de continuar con el desarrollo de sus funciones en distintas instituciones, por medio de programas efectivos que garantice la continuidad de su labor.

Por otro lado, la estabilidad personal se relaciona con factores como la satisfacción que experimenta el trabajador en su entorno laboral, cultural y los beneficios e incentivos percibidos, el clima laboral y el liderazgo (Hanushek et al., 2014). Para el caso de los docentes, la estabilidad laboral y personal incide de manera significativa en sus prácticas pedagógicas. Al respecto, Marcelo y Vaillant (2009), observan que factores como las relaciones de trabajo, capacitaciones y flexibilidad son factores que pueden ayudar a mejorar el bienestar de los docentes y, por tanto, la forma en que aplican sus conocimientos y experiencias dentro del aula de clases. Por otro lado, Segura (2005), plantea que los factores que se asocian con la estabilidad personal del docente, como la motivación por las labores desempeñadas, el aprender a conocer y aprender a hacer, generan como resultado mejores prácticas pedagógicas que inciden favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes.

De esta manera, se plantea como objetivo de investigación analizar las experiencias que inciden en la estabilidad personal y profesional de los docentes provisionales de Cundinamarca como un eje central en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas. Se toma como muestras docentes que hayan trabajado en el departamento de Cundinamarca, teniendo en cuenta que actualmente: “La planta de personal que atiende el servicio público educativo del Departamento de Cundinamarca está conformada por 11.632 personas, de las cuales 10.986 son docentes, 369 son rectores y 277 Coordinadores, obteniendo que de los 10,986 docentes, el 33,8% se desempeñan como provisionales” (Secretaria de Educación De Cundinamarca, 2021, p. 11

Para el desarrollo de la investigación se presentan cuatro capítulos. En el primero se muestra la formulación del problema de investigación, así como la justificación y los objetivos. En el segundo, se trabaja el marco referencial de la investigación, incluyendo información relevante asociada a las funciones, procesos de contratación y problemáticas que experimentan los docentes provisionales en Colombia, tomando para ello como eje de referencia el marco normativo y las críticas que se han venido planteando. En el tercer, se dan a conocer los resultados de un trabajo de campo en el cual se consultan las percepciones, experiencias y narrativas de un grupo de docentes provisionales que desempeñan sus funciones en diferentes instituciones oficiales del departamento de Cundinamarca, finalizando con una reflexión en torno a los hallazgos de las encuestas con preguntas abiertas, analizando cómo los factores que han venido afectando la estabilidad personal y laboral de los docentes provisionales pueden repercutir en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas. En el cuarto y último, se finaliza con las conclusiones del estudio.

Capítulo I. Problema de Investigación

En este capítulo se presenta el problema de investigación, partiendo de reconocer las diferencias que existen entre los procesos de contratación para docentes provisionales y en propiedad, analizando de esta manera cómo se pueden generar afectaciones en la estabilidad laboral y personal de los profesionales que ocupan cargos provisionales. También se observan estudios que muestran la alta rotación de los docentes y alta provisionalidad puede generar como resultado problemas en el desarrollo de las prácticas educativas y rendimiento escolar de los estudiantes. Posteriormente, se presenta la pregunta de investigación, se exponen los argumentos desde los cuales se justifican las necesidades de centrarse en las experiencias docentes como medio para comprender mejor su realidad, y se presenta también los objetivos, general y específicos de la investigación.

Planteamiento del Problema

De acuerdo con las apreciaciones de (Hanushek et al., 2014), la contratación de los docentes temporales se ha venido desarrollando en el mundo como una respuesta ante el enfoque de las políticas educativas centradas en mejorar la cobertura, situación que genera como resultado un considerable aumento en la demanda de docentes. Sin embargo, explican Bold et al. (2013), la idea de contratar a más docentes provisionales se ha utilizado por muchas instituciones educativas como una estrategia para tener a su disposición docentes con niveles educativos iguales o incluso superiores a los docentes en propiedad, pero a un menor costo. Se observa que generalmente los docentes temporales son más jóvenes y con menos experiencia (Duflo et al, 2015), y que además tienen peores condiciones laborales (Vegas Laa, 2003).

Sobre el tema de la rotación docente en Colombia, se encontró un número limitado de investigaciones. Sin embargo, los resultados muestran generalmente altos niveles de rotación entre los docentes. Por ejemplo, Londoño et al. (2011), plantean que, en la ciudad de Bogotá, el 41% de los docentes enseñaron en más de dos colegios entre el 2006 y el 2011, lo cual indica un elevado porcentaje de movilidad. En particular, este porcentaje se asocia a la contratación temporal de un gran número de maestros provisionales, especialmente en zonas vulnerables.

El análisis que relaciona la contratación de maestros provisionales en las zonas más vulnerables es profundizado por García et al. (2015), quienes encontraron que aquellos colegios en los cuales existen condiciones complejas como malas condiciones de vida, lejanía con respecto a puntos centrales de la ciudad y condiciones de inseguridad, atraen a muchos menos candidatos para ejercer la docencia. Por tanto, en estos colegios se precisa una mayor contratación de docentes provisionales, debido a las limitaciones para encontrar personal de planta.

Por otro lado, Ayala y Sánchez (2016), afirman que para el año 2013, aproximadamente el 20% de los docentes de secundaria en Colombia estaban contratados bajo la modalidad de provisionalidad. También es importante hablar del análisis presentado por Mera (2021), quien explica que a nivel nacional, en una planta de aproximadamente 331.000 docentes, al menos 50.000 están nombrados como docentes provisionales en cargos que son vacancias definitivas, es decir, que no obedecen al principio de temporalidad y que deben cumplir exactamente las mismas funciones que un docente de propiedad, pero que tienen peores condiciones laborales, ingresos e incentivos.

Especialmente, en algunas de las zonas que más han sido afectadas por el conflicto armado nacional, el Sur de Tolima, el Catatumbo y el Sur de Córdoba: “Los docentes provisionales llegan

a ocupar sus cargos por más de 15 o 20 años, sin que ello implique un ingreso a la carrera docente” (Educapaz, 2021, p. 1), Esta anomalía que se está presentando en Colombia obedece a dos razones centrales: en primer lugar, para los docentes provisionales entrar a competir en un concurso de ingreso a la carrera docente puede ser una amenaza, pues otros docentes podrían ocupar sus puestos. En segundo lugar, el hecho de que los docentes no asciendan en el escalafón, genera como resultado un importante ahorro fiscal para el gobierno (Mera, 2021).

Para el caso específico del departamento de Cundinamarca se observan problemáticas similares a las que ocurren en el plano nacional, las cuales afectan factores como la estabilidad laboral y personal de los docentes provisionales, y que además también está generando limitaciones importantes en el desarrollo de la calidad educativa en el país (Gobernación de Cundinamarca, 2018). Como lo señala la Secretaria de Educación de Cundinamarca (2018), este departamento posee un amplio conjunto de zonas rurales, en cuyas instituciones educativas se presentan altos niveles de rotación docente, razón por la cual en los municipios se realiza continuamente la contratación de docentes provisionales. Esta situación, debido a las problemáticas señaladas en torno a la falta de condiciones para garantizar la estabilidad laboral y personal, puede generar como resultado afectaciones importantes en las prácticas educativas y en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, Gutiérrez (2018), señala que en los municipios de Cundinamarca se ha tratado de generar un enfoque, por parte de la Secretaría de Educación, centrado en orientar el diseño de programas educativos centrados en la valoración del campo y en la posibilidad de contribuir en su desarrollo. Por tanto, las políticas se han centrado en reducir la deserción escolar a través de estrategias que articulan los procesos de aprendizaje con las necesidades que se

experimentan en el campo. Sin embargo, si bien estos enfoques han sido favorables, no se han desarrollado estrategias fundamentadas en promover la capacitación docente como eje central para reducir la rotación, razón por la cual se evidencia una amplia contratación de docentes provisionales que muchas veces no tienen las capacidades ni la formación necesaria para implementar los enfoques pedagógicos centrados en la valoración del campo.

Es importante considerar el desarrollo de la Encuesta Nacional de Deserción (ENDE) del año 2020, en la cual se observa que para el departamento de Cundinamarca hubo un total de 3.148 estudiantes que abandonaron sus instituciones educativas. Dentro de las razones que se expresan para esta problemática, se mencionan principalmente problemáticas de tipo económico y familiar, así como desinterés y falta de motivación. Sin embargo, también se observa que la alta rotación del cuerpo docente, el hecho de que muchas veces, y por periodos largos de tiempo, los estudiantes no cuentan con un docente en un área específica, debido a que no se ocupan con rapidez las vacantes, son factores que inciden de manera significativa en la deserción. Teniendo en cuenta la problemática que se ha venido analizando, en esta investigación se plantea como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores y experiencias que han incidido en la estabilidad personal, profesional y prácticas pedagógicas de un grupo de docentes provisionales en Cundinamarca?

Por tanto, desde un enfoque académico, la investigación plantea el desarrollo de un tema de análisis innovador, que puede arrojar resultados importantes para mejorar de manera significativa la estabilidad personal y laboral de los docentes provisionales como medio para incidir positivamente en sus prácticas educativas, por lo tanto, en la calidad de la educación. Lo anterior teniendo en cuenta que actualmente existen 50.000 docentes provisionales en Colombia

en cargos que son vacancias definitivas. Por otro lado, desde un enfoque social, la investigación aporta en la comprensión y sistematización de un conjunto de experiencias personales que ayudan a entender mejor los impactos que genera la normativa asociada a la carrera docente. Además, es posible entender la forma en la cual se ha venido aplicando en la práctica cotidiana un conjunto de regulaciones que definen los procesos de contratación de los docentes provisionales.

En este sentido, la presente investigación se construye teniendo en cuenta que una actitud pasiva ante el conocimiento y los contenidos que son vistos en clase no solo limita la profundidad con lo que se desarrollan las clases, sino que también influye negativamente en la motivación y en el interés de los estudiantes. En segundo lugar, se parte de reconocer que los docentes deben tener en cuenta que sus visiones y posturas frente a la práctica pedagógica no son únicas, y que las experiencias que se reproducen en sus clases no son tampoco exclusivas. Por lo tanto, es importante que haya un proceso de discusión constante con otros docentes, en los cuales se compartan las experiencias y se construyan de manera conjunta nuevas estrategias de acuerdo con las características actuales del entorno, las particularidades del contexto, las necesidades y problemáticas que experimentan en su cotidianidad.

La metodología es de tipo cualitativa, el enfoque es la investigación educativa y el método es la narrativa. La investigación educativa tiene como fundamento construir conocimientos a partir de preguntas que permitan comprender la realidad de las aulas. Se resalta, en este sentido, el enfoque de las narrativas y experiencias como herramientas que favorecen el desarrollo de un proceso dialógico mediante el cual, el docente puede relacionar su pasado con su presente, y entender cómo las decisiones que ha tomado, los eventos y situaciones que han tenido que afrontar, van desarrollando como resultado cambios en sus prácticas pedagógicas, las cuales se

puedan analizar y comprender. A continuación, por tanto, se especifican los objetivos de la investigación.

Objetivos

Objetivo general

Analizar las experiencias y los factores que inciden en la estabilidad personal y laboral de un grupo de docentes provisionales de Cundinamarca, al igual que el desarrollo de sus prácticas pedagógicas.

Objetivos específicos

- Identificar los elementos normativos que se han desarrollado para definir las condiciones laborales, proceso de contratación e incentivos de los docentes provisionales en Colombia.
- Reconocer las experiencias que han tenido un grupo de docentes provisionales en relación con su estabilidad personal y laboral.
- Examinar el conjunto de factores que inciden en la estabilidad personal y laboral de los docentes y su afectación en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas.

Marco Conceptual

En este apartado se presenta un análisis sobre los conceptos claves que se incluyen en el objetivo y la pregunta de investigación. Para ello, es preciso partir de un conjunto de variables de investigación, las cuales se presentan a continuación:

Tabla 1*Variables de investigación*

Categorías	Definición	Operacionalización
Estabilidad laboral	En la estabilidad laboral se integren distintos tipos de incentivos que motivan a los trabajadores a mejorar continuamente, incluyendo buenos procesos de liderazgo, diálogo y clima laboral, que incidan de manera efectiva en el bienestar que perciben los trabajadores, en el empeño que ponen para realizar sus tareas y en el desarrollo de un sentido de pertenencia y orgullo hacia la organización (Monserrat, 2014).	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de los docentes sobre los factores que influyen en la estabilidad laboral. • Experiencias que evidencien afectaciones en la estabilidad laboral de los docentes.
Estabilidad personal	Existen diversos elementos y situaciones que pueden generar como resultado la inestabilidad de la persona, dentro de los cuales se destacan aspectos del entorno inmediato, del contexto, factores familiares, económicos y laborales. La persona, por tanto, debe trabajar el desarrollo de todas sus dimensiones, de las relaciones que sostiene con las demás personas y de las actividades que desarrolla para cumplir con los objetivos de realización personal, para de esta manera tener un equilibrio que le permita enfrentar las condiciones adversas y mantener una buena actitud (Zanón et al. 2016).	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de los docentes sobre los factores que influyen en la estabilidad personal. • Experiencias que evidencien afectaciones en la estabilidad personal de los docentes.
Experiencias docentes	Un enfoque centrado en las experiencias docentes es clave para recordar con mayor sensibilidad, consciencia y apertura aquellos hechos que moldearon una práctica concreta, orientando así una perspectiva crítica desde la cual sea posible reflexionar sobre el pasado como medio para configurar un mejor presente y futuro (Delory-Momberger, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> • Narrativas de los docentes • Exposición biográfica de situaciones de vida.
Prácticas educativas	Se definen como un conjunto de enfoques, metodologías y actividades a través de la cual se orientan unos objetivos de aprendizaje en la práctica pedagógica (Schön, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> • Problemáticas que han afectado el desarrollo de las prácticas educativas en el caso de los docentes provisionales. • Influencia de la estabilidad laboral y personal en las prácticas educativas.

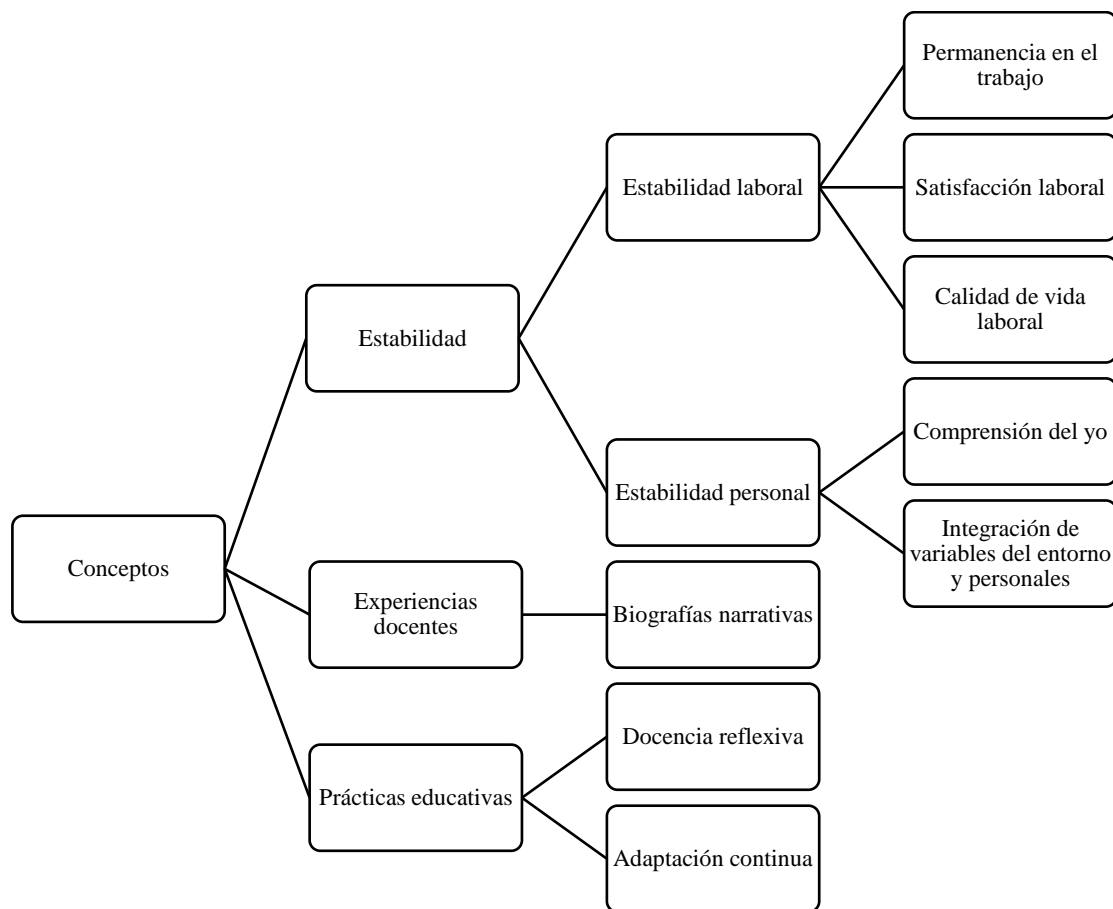
Nota. Elaboración propia con información tomada de: Delory-Momberger, (2009). *Biographie et éducation. Figures de l'individu-projet*. París: Anthropos. Monserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 7, núm. 14, julio-diciembre, 2014, pp. 51- 68. (Schön, D. (2010). La formación de profesionales reflexivos:

hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Madrid: Paidós. Disponible en: [schc3b6n-la-formacion-de-profesionales-reflexivos-donald-schon.pdf \(wordpress.com\)](https://schc3b6n-la-formacion-de-profesionales-reflexivos-donald-schon.pdf), Zanón, I., Lago, T., González, A., y Agostino, D. (2016). *Guía para la Elaboración de un Análisis Funcional del Comportamiento Humano*. Editor: Universidad Autónoma de Madrid. Madrid – España. Disponible en: [https://pavlov.psyciencia.com/pdf/Protocolo analisis funcional.pdf](https://pavlov.psyciencia.com/pdf/Protocolo_analisis_funcional.pdf).

De esta manera, en el marco conceptual se desarrolla el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema del marco conceptual



Nota. Elaboración propia

Teniendo en cuenta las variables y el esquema, a continuación, se presenta el desarrollo de cada uno de los conceptos asociados.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral se define principalmente como el derecho a la permanencia en el trabajo por parte del colaborador, con el fin de satisfacer dos tipos de intereses: en primer lugar, un interés social, referido a la necesidad que tienen las personas de permanecer en la empresa, ya que el trabajo se establece como un medio de inserción social y un elemento clave en los procesos de realización personal; y en segundo lugar, un interés de tipo económico, pues se establece también como un elemento determinante asociado al ingreso (Montoya, 2006).

La estabilidad laboral es un concepto integral que va más allá de la permanencia, y que tiene que ver con la satisfacción que experimenta el trabajador en su entorno laboral. Sin embargo, de acuerdo con Sánchez (2015):

A pesar de la importancia de promover enfoques que ayuden a mejorar de manera constante el bienestar y estabilidad de los trabajadores, la realidad es que las características actuales del mercado económico han transformado el mercado laboral y exigen, a través de diversos estándares de calidad, que los trabajadores tengan la mayor cantidad de rendimiento en el menor tiempo posible. Generalmente, cuando no existe control acerca de la demanda laboral, se origina (p. 24).

Como resultado una profunda inestabilidad, que ha sido una de las grandes preocupaciones de este siglo no solo en el ámbito personal sino en el laboral.

Estabilidad Personal

Para empezar este análisis, es importante entender que el concepto de persona no es unívoco, y a través de la historia se han venido desarrollando diferentes posturas desde disciplinas como la biología, la antropología, la sociología, filosofía y psicológica, que en cada caso cambian el enfoque desde el cual se conciben aquellos factores que son fundamentales para alcanzar una estabilidad personal. Por ejemplo, la persona puede ser entendida como un ser singular y concreto, poseedor de una naturaleza o esencia, que pertenece a una especie y se diferencia de otros en sus características peculiares. Por tanto, su singularidad es única, insustituible e irreplicable (Zanón et al. 2016).

Partiendo de este enfoque, se puede decir que la estabilidad personal se asocia con el desarrollo de un “enfoque humanista, el cual se centra en el ser humano y en sus capacidades para enfrentar situaciones adversas, desarrollar un proyecto de vida y establecer soluciones a los retos que se le presenta en la cotidianidad” (Zanón et al. 2016, p. 44). De esta manera, la estabilidad personal favorece del desarrollo de la realización, en la medida en que el individuo puede promover el desarrollo de sus potencialidades para redescubrir el sentido de vida (Gómez, 2008).

Experiencias docentes

Las experiencias de los docentes se han venido estableciendo como una importante área de estudio, ya que ayuda a comprender mejor las diversas dinámicas que se desarrollan en el aula de clase, los factores de tipo personal y laboral que inciden en las distintas prácticas educativas, y la forma en la cual los docentes reaccionan a una serie de estímulos que se relacionan con su cotidianidad dentro del aula (Ariño, 2020). De acuerdo con Leite (2011), el análisis de las

experiencias docentes se establece como un proceso de reconstrucción, en el cual entran a hacer parte fundamental las narraciones biográficas de los docentes, pues ayudan a orientar la construcción conjunta de conocimientos que ayuden a incidir efectivamente sobre los diversos factores que puedan estar afectando las prácticas docentes y los procesos de enseñanza y aprendizaje (Delory-Momberger, 2009).

Siguiendo las apreciaciones de autores como Contreras y Pérez de Lara (2010), el desarrollo de las labores de los docentes se establecen a partir de una serie de actividades, sucesos y eventos que transforman de manera significativa las prácticas docentes., Por esta razón, resulta clave entender qué es lo que sucede, cómo perciben los docentes su entorno y cómo reaccionan ante las diversas situaciones que se presentan en clase, para de esta manera orientar el desarrollo de marcos comunes de análisis desde los cuales sea posible abordar las problemáticas.

Biografías narrativas

Según Bolívar y Molina (2004), La investigación, narrativa y biográfica se establece como una herramienta para reconstruir las experiencias educativas. Se reconoce que este tipo de investigación permite:

Presentar y describir las acciones y comportamientos que se desarrollan en la vida cotidiana, en medio de contextos definidos y especializados. De esta forma, la dimensión personal y biográfica se ha determinado como un componente básico en el desarrollo de la educación, debido a lo cual cada vez resulta más relevante reconocer las voces, experiencias, percepciones e ideas de las personas, para poder explicar de manera compleja e integral el desarrollo de los fenómenos por los cuales se investiga. La narrativa

está compuesta por un conjunto de variables tales como las historias orales, la antropología, los ciclos de vida y las biografías, reproduciendo a partir de estos elementos los acontecimientos, acciones y percepciones que se desarrollan en un contexto determinado.

El análisis de los conceptos que se han examinado permite reconocer relaciones importantes entre ellos, pues la práctica educativa se va configurando y transformando a través de las experiencias que van acumulando los docentes a lo largo de sus labores en diferentes escuelas y con distintos tipos de estudiantes. Por tanto, para finalizar es importante detenerse en analizar el concepto de la práctica educativa.

Práctica Educativa

La práctica educativa se define como una actividad compleja que está compuesta por un conjunto amplio de variables, dentro de las cuales se destacan las capacidades de los docentes, los currículos académicos, las características de las instituciones educativas, la capacitación, las políticas públicas de educación y las experiencias previas de los estudiantes (Calderhead, 1998). Principalmente, se observa que, al analizar el desarrollo y la transformación de la práctica educativa, se pone un énfasis especial en la capacidad que tienen el docente para construir procesos de comprensión sobre el aprendizaje y la enseñanza. De esta manera, como lo señalan Argyris y Schön (1974), en la práctica docente tienen un papel fundamental las experiencias y los conocimientos que acumula el docente, los cuales se establecen como un eje central para establecer soluciones a las problemáticas que se presentan, además de un conjunto de condiciones y posibilidades mediante las cuales es posible construir dichas soluciones de una manera conjunta y participativa.

Capítulo II. Marco Referencial

En este capítulo se da respuesta al primer objetivo de investigación, el cual es identificar los elementos normativos que se han desarrollado para definir las condiciones laborales, proceso de contratación e incentivos de los docentes provisionales en Colombia. Para ello, se presenta el marco referencial de la investigación. Principalmente, se presentan un conjunto antecedentes en los cuales diversos autores han analizado las experiencias docentes por medio de narrativas biográficas, con el fin de comprender distintos elementos que afectan y condicionan las prácticas de enseñanza. Posteriormente, se analiza la estructura el proceso de contratación en Colombia en términos históricos y actuales.

Estado del arte

La bibliografía acerca de los factores que inciden a nivel laboral de los docentes provisionales con relación a sus prácticas pedagógicas es muy escasa. Sin embargo en la literatura encontrada, se observan diferentes percepciones en torno a las labores desempeñadas por los docentes provisionales, tal como lo menciona Galindo (2015), quien plantea que estos docentes tienen menos incentivos económicos y peores condiciones laborales, lo cual incide negativamente en factores como su motivación dentro del aula de clases.

Por otro lado, se destacan también en la literatura investigaciones que muestran que factores como la estabilidad profesional y personal de los docentes se asocia con el desempeño de los estudiantes, rendimiento académico y desarrollo de aprendizajes. A su vez, en dichas investigaciones se observa que la estabilidad de los docentes depende de un conjunto amplio de factores intrínsecos y extrínsecos, dentro de los cuales se destaca la formación, los procesos de

selección, el tipo de contratación, la capacitación en servicio, remuneración, retención y promoción. Por ejemplo, en el estudio elaborado por García et al. (2014), se analiza el caso de Singapur, país que ha venido obteniendo en los últimos años los primeros lugares en las pruebas PISA. Dentro de los resultados se destaca que uno de los principales factores que han permitido mejorar el desarrollo de la educación en este país, han sido los esfuerzos y políticas para mejorar la estabilidad laboral de los maestros, y para orientar programas enfocados en la capacitación de provisionales.

En Colombia, García et al. (2014) observan que los colegios que tienen una menor cantidad de docentes provisionales tienen mejores resultados en las pruebas de Estado. En otras palabras, los resultados de esta investigación dan a entender que en los colegios en donde hay más docentes provisionales, se presentan resultados más bajos en las pruebas estandarizadas, lo cual representa una situación preocupante que obliga a analizar con cuidado no solo los procesos legales y de contratación, sino además comprender las percepciones y experiencias de los docentes provisionales, para construir nuevos conocimientos que impacten favorablemente en el desarrollo de sus funciones.

Los problemas que tienen que enfrentar los docentes provisionales, asociados a pocas garantías en los procesos de contratación, malas condiciones laborales en comparación con los docentes en propiedad, limitaciones para el desarrollo de procesos de evaluación e imposibilidad de avanzar en el escalafón. Lo anterior puede generar como resultado una serie de inestabilidades en el plano laboral y personal que no solo afectan su bienestar y satisfacción, sino que también dan como resultado problemáticas importantes en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas.

En lo que respecta al departamento de Cundinamarca, se destaca el informe presentado por la Gobernación de Cundinamarca (2018), en el cual se expresa que el sector educativo ha venido sufriendo a través de los últimos años problemáticas importantes que han afectado la calidad. Dentro de dichas problemáticas, se destaca principalmente la carencia de infraestructura, de tal manera que no se puede garantizar la cobertura de acuerdo al crecimiento exponencial de la población estudiantil. Por otro lado, se evidencia un bajo índice de uso de nuevas tecnologías en el sector de la educación; y una deficiente preparación de los docentes para orientar el diseño de nuevas estrategias que mejoren sus prácticas educativas.

En lo que respecta al tema de los docentes, se señala en el informe que los bajos niveles de capacitación han generado como resultado una alta rotación, pues se evidencia que los docentes en propiedad muchas veces son destituidos de sus cargos al no cumplir con los objetivos de enseñanza y aprendizaje incluidos en los currículos. Esta situación lleva a contratar docentes provisionales que, debido a las características limitadas del proceso de selección, muchas veces no cuentan tampoco con las capacidades necesarias para enfrentar los retos educativos en el departamento. Se evidencian, además, situaciones en las cuales los estudiantes deben pasar mucho tiempo sin contar con un docente en alguna de las distintas materias que componen el currículo, lo cual genera como resultado desinterés, desmotivación y deserción escolar (Gobernación de Cundinamarca, 2018).

Ante estas problemáticas, es importante tener en cuenta que la Gobernación de Cundinamarca ha creado el programa "Cundinamarca Siempre en Clase", con la finalidad de garantizar la continuidad de los programas educativos en todos los municipios. Este permite mejorar y agilizar procesos de selección y ubicación de docentes en su territorio para ser

nombrados en vacancia temporal. Para ello, se ha creado un portal en el cual los docentes del departamento pueden postularse y cargar su hoja de vida. Sin embargo, hasta el momento no se han generado informes sobre esta iniciativa, ni se han evaluado los resultados. De todas formas, el desarrollo del portal permite reconocer que el tema de la rotación docente y de la ubicación de los docentes provisionales sí ha sido una problemática importante, que ha venido limitando la calidad de la educación. Por otro lado, este portal permite reconocer que sí existen plazas, pero no se dejan a la población que las solicita, debido a que el portal no es reconocido por las instancias correspondientes. En el siguiente link se puede ingresar al portal. ¹

Más allá de este tipo de análisis sobre la calidad educativa en el departamento de Cundinamarca, no se encontraron estudios enfocados en las problemáticas de estabilidad laboral y personal que enfrentan los docentes provisionales, ni sobre la forma en la cual se pueden estar viendo afectadas sus prácticas pedagógicas en el departamento. Por tanto, se reconoce la importancia de plantear el diseño y desarrollo de la presente investigación. Por ello, a continuación, es clave comprender mejor el proceso de contratación docente en Colombia.

Estructura del proceso de contratación docente en Colombia en términos históricos y actuales.

La contratación de docentes temporales se ha establecido en el mundo como una respuesta al aumento en la cobertura educativa, que se ha promovido como una de las principales estrategias que se desarrollan en el mundo para favorecer aspectos como la equidad y la inclusión (Gómez,

¹ [Cundinamarca Siempre en Clase \(cuncejapp-cundinamarca.gov.co\)](http://cuncejapp-cundinamarca.gov.co)

2008). De acuerdo con las apreciaciones de Brutti y Sánchez (2017), el hecho de que cada vez haya más personas escolarizadas implica que debe haber también más maestros disponibles para desarrollar y aplicar estrategias de enseñanza que sean coherentes con las necesidades educativas que se experimentan en cada contexto.

En este sentido, para analizar las experiencias de algunos docentes provisionales, es importante partir, en primer lugar, de comprender las características del proceso de contratación, teniendo en cuenta las fases y criterios aplicables para la contratación de los cargos provisionales, de acuerdo con la normatividad. Además, es clave reconocer también diferencias específicas con los docentes en propiedad, para de esta manera reconocer un conjunto de características que pueden ayudar a entender mejor cómo las experiencias de estos docentes impactan el desarrollo de sus prácticas educativas. Por tanto, en primer lugar, se presentan las características del proceso de contratación. En segundo lugar, se presentan características específicas sobre los docentes provisionales en Colombia. Y finalmente, se muestran diferencias específicas con los docentes en propiedad.

Características del proceso de contratación

Principalmente, las funciones, características y procesos de contratación para los docentes provisionales se definen en Colombia en la Resolución 016720 del 2019, “por la cual se dispone el funcionamiento del aplicativo para la provisión transitoria de vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramiento provisional y se determinan otras disposiciones”. Se plantea que el nombramiento provisional se aplica para la provisión transitoria de cargos docentes en vacancia temporal o definitiva, a través de un acto debidamente motivado expedido por la autoridad nominadora con personal que reúna los requisitos del cargo. En el capítulo 2 de la

Resolución se definen las características del proceso y criterios aplicables para la contratación de los docentes provisionales, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2.

Características y fases del proceso de contratación de docentes provisionales

Fase	Descripción
Reporte de vacantes	Cuando se presente vacante temporal o definitiva de un cargo de docente, la respectiva entidad territorial certificada en educación deberá presentar la novedad en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos y Nómina y en el "Sistema Maestro".
Informe al Ministerio de Educación	Una vez se haya realizado el reporte, las entidades deberán informarle al Ministerio de Educación los tipos de vacantes de los cargos de docente, de acuerdo con la información del Directorio Único de Establecimientos Educativos
Oferta de vacantes	La oferta se realiza de acuerdo con el horario que se señale a través de la página web del sistema, dentro del desarrollo de la jornada laboral.
Inscripción	Se presentan los cargos disponibles en el "Sistema Maestro" para los docentes que hayan realizado su inscripción. Hace parte de los Sistemas de Información Oficial del Sector Educativo público, creado por el Decreto 490 de 2016 y regulado por la Resolución 16720 de 2019. Allí, el aspirante podrá actualizar su información, siempre y cuando no esté participando actualmente en un proceso de selección.
Revisión de la inscripción	Si el aspirante no cumple con los requisitos legales para ocupar la vacante, el Ministerio inactivará la inscripción.
Configuración de zonas.	Se tienen en cuenta pautas de distribución territorial, teniendo en cuenta la siguiente definición: Zona A: zona Urbana; Zona B: Zona Rural; y Zona C, difícil acceso y Catatumbo,
Puntaje de «Experiencia Docente».	Solo se otorgará puntaje por el criterio de experiencia Docente, en aquellos casos en los cuales el aspirante haya desempeñado sus funciones en los niveles de preescolar, básica primaria y secundaria o media en establecimientos educativos públicos o privados, Por tanto, los aspirantes deben incluir en sistema sus experiencias laborales, incluyendo los datos de las instituciones para certificarlas.
Puntaje de «Quintiles Superiores Saber Pro y requisito de Acreditación de	Solo se otorgará este puntaje en casos en los cuales los aspirantes se encuentren ubicados en los niveles IV o V de los módulos Razonamiento cuantitativo o Lectura Crítica, correspondientes al resultado individual de estas pruebas obtenidas con posterioridad al año 2011.

Alta Calidad»

Postulación	Luego de ingresar los datos al sistema, el aspirante se postula para el cargo provisional que le interese
Selección	De acuerdo con la información suministrada por los aspirantes, el sistema de forma automática selecciona a los tres mejores candidatos. Se asignan unas puntuaciones, y se determina de esta forma cuál es el candidato seleccionado. Posteriormente, la entidad territorial puede aplicar pruebas como entrevistas o pruebas escritas, aunque esto es a criterio de cada una.
Nombramiento	El aspirante seleccionado debe presentarse a la entidad territorial o secretaria de educación, para iniciar los trámites correspondientes al nombramiento en provisionalidad. Si el aspirante llegara a no presentarse en el periodo de tiempo determinado, o no cumpla con los requisitos del cargo, será suspendido del Sistema Maestro por un periodo de 6 meses, y la entidad seleccionará entonces al segundo mejor candidato en la lista de aspirantes.

Nota. Elaboración propia con información tomada de: Resolución 016720 de 2019. Ministerio de Educación Nacional (Colombia). Obtenido el 21 de marzo de 2022. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-391671_pdf.pdf

Esto proceso que se muestra en la tabla 4 ha tenido importantes críticas, pues solo tomar como referente la experiencia de los docentes no es suficiente para realizar un buen proceso de selección. Por otro lado, Ayala y Sánchez (2017), señalan que el proceso no garantiza la calidad de los docentes provisionales. Partiendo de esta información sobre el proceso de contratación, a continuación, se muestran algunas características importantes sobre los docentes provisionales en Colombia, referentes a variables como se edad y experiencia.

Características de los docentes provisionales en Colombia

Para desarrollar el análisis de las características de los docentes provisionales en Colombia, se pueden tomar como referencia los análisis planteados por Ayala y Sánchez (2016), quien explica que usualmente estos docentes tienen menos experiencia laboral y un menor nivel educativo. Para mostrar esto con cifras, en la siguiente tabla (3) se muestran diferencias entre

docentes provisionales y en propiedad para el año 2013 en Colombia, en lo que respecta a variables como experiencia, género y nivel educativo:

Tabla 3.

Diferencias entre docentes provisionales y docentes en propiedad, año 2013

Variable	Docente provisional	Docente en propiedad
Edad	37.98 (promedio)	48.07 (promedio)
Experiencia	2.94 años (promedio)	8.23 años (promedio)
Técnico o tecnológico	0.40%	0.18%
Profesional	50.56%	57.49%
Posgrado	5.90%	39.67%
Formación en docencia	71.37%	84.01%
Es mujer	54.24%	52.93%
Nuevo en la institución	39.05%	63.28%

Nota. Elaboración propia con información tomada de Ministerio de Educación Nacional (2013).

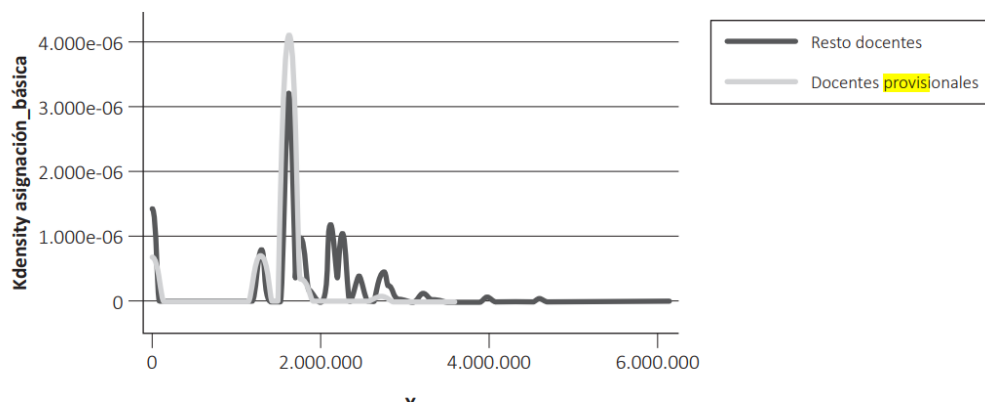
Esta tabla arroja información importante que es preciso considerar. Por ejemplo, se observa que la experiencia promedio de los docentes provisionales para el 2013 era de 2.94 años, mientras que los docentes en propiedad tenían 8.23 años. En cuanto a la edad, las personas que desempeñaron los cargos provisionales tenían un promedio de 27,98 años; mientras que los docentes en propiedad tenían un promedio de 48.07 años. También se observan diferencias importantes en cuanto a estudios en posgrado, pues solo el 5.90% de los docentes provisionales tenían estudios en posgrado, mientras que los docentes en propiedad llegaban al 39,67%. Con respecto al género no se presentan diferencias significativas. Sin embargo, sí hay una diferencia importante en lo que tiene que ver con formación en docencia, pues los docentes que ocupan cargos provisionales participaron en estos procesos de capacitación en un 71.37%, mientras que

los docentes en propiedad llegan al 84.01%. En conjunto, estos datos permiten validar que los docentes provisionales, en general, tienen menor experiencia, menor edad y nivel educativo que los docentes en propiedad.

Para el año 2016, según datos presentados por Forero y Saavedra (2018); solo el 9% de los provisionales contaban con título postgrado, mientras que el 47% de los profesores en propiedad contaban con este nivel académico. También se observan diferencias importantes en lo que respecta al salario, como se muestra en la siguiente figura 2:

Figura 2.

Salario de docentes provisionales y en propiedad, año 2016



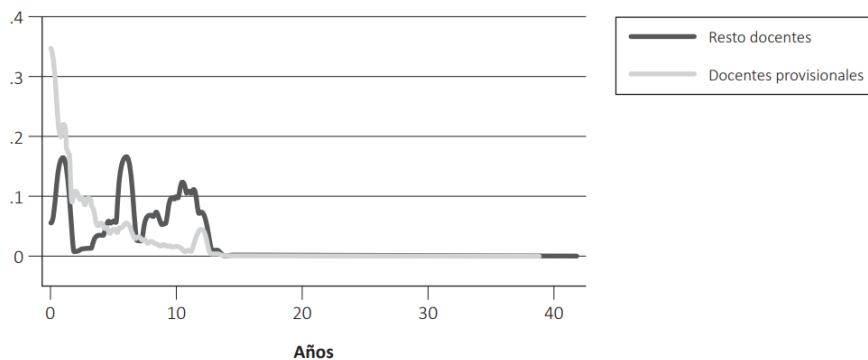
Nota. Tomado de “Los 10 pasos para hacer de Colombia la mejor educada de américa latina. Forero y Saavedra (2018). [LIB_2019_Forero_y_Saavedra.pdf \(fedesarrollo.org.co\)](#)

Se observa en esta gráfica que la mayoría de los docentes provisionales tienen un salario cercano a los \$2.000.000. De ahí en adelante, en general, son el resto de docentes los que llegan a ganar honorarios más elevados que esta cantidad. Es decir que, generalmente, el salario de los docentes provisionales oscilar entre \$1.500.000 y \$2.000.000. Por otro lado, para el año 2016

también se evidencian diferencias importantes en cuanto a los años de experiencia como se observa en la figura 3:

Figura 3.

Experiencias docentes provisionales y en propiedad, año 2016



Nota. Tomado de “Los 10 pasos para hacer de Colombia la mejor educada de América Latina. Forero y Saavedra (2018). [LIB_2019_Forero_y_Saavedra.pdf \(fedesarrollo.org.co\)](#)

Se evidencia que los docentes provisionales se ubican generalmente entre los 0 y 5 años de experiencia. Luego de los 5 años, se evidencia una caída progresiva en el número de docentes provisionales, y son muy pocos los que llegan a 10 años de experiencia en comparación con el resto de los docentes. Avanzando en esta caracterización, se observa que para el año 2017 el 17,8% de los docentes contratados en Colombia figuran en nombramientos provisionales. De acuerdo con las cifras presentadas por Brutti y Sánchez (2017), entre el 2008 y 2013, de los docentes que se encontraban vinculados como provisionales, el 34% no habían pasado el examen de competencias la última vez que lo presentaron. Esta situación ha generado como resultado importantes limitaciones para mejorar la calidad de los docentes provisionales en Colombia, y para incidir favorablemente en su estabilidad laboral y personal. Ya que se han presentado las

características del proceso de contratación, y se han especificado elementos importantes sobre los docentes provisionales en Colombia. A continuación, es importante centrarse a analizar las diferencias que existen con los docentes en propiedad.

Diferencias en la contratación y desarrollo de funciones de docentes provisionales y en propiedad

En Colombia el proceso para elegir a un docente en propiedad y a un docente provisional es distinto. Para el primer caso, se desarrolla un concurso de méritos por medio de un listado de docentes elegibles, todo a cargo de la CNSC, que incluye el desarrollo un conjunto de pruebas de aptitud, competencias básicas y psicotécnicas, además de verificación de requisitos, entrevistas, análisis de antecedentes, audiencias para la elección de las plazas y desarrollo de una contratación inicial en periodo de prueba. Para el caso de los docentes provisionales, el proceso de selección se establece a partir de un listado de profesionales docentes inscritos en un aplicativo, con quienes se desarrolla un proceso de selección aleatorio. La persona que salga favorecido debe radicar los documentos establecidos por la Secretaría de Educación y firmar un contrato temporal. Una particularidad importante es que estos trabajadores no tienen la posibilidad de desarrollar el proceso de ascenso en el escalafón, lo cual limita en gran medida sus posibilidades de avanzar dentro del marco establecido por el Ministerio de Educación (MEN).

Otra diferencia importante entre los docentes en propiedad y los docentes provisionales, es que los primeros deben participar en un proceso de evaluación anual de desempeño, por medio del cual se analizan sus capacidades, logros cumplidos y aspectos por mejorar. Por otro lado, los segundos no se les desarrollara ese proceso, el cual sería clave para reconocer e incidir favorablemente en los factores que pueden estar afectando su labor, a través de procesos

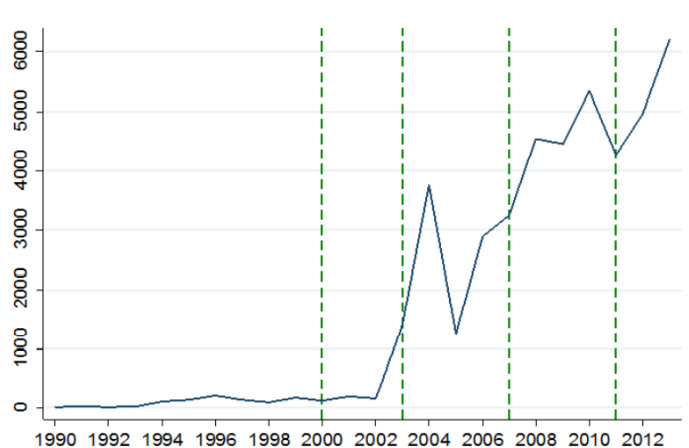
integrales de retroalimentación (Ome, 2012). En este sentido, se puede observar que la función y el trabajo de los docentes provisionales está sujeta a un conjunto de contingencias (Ayala y Sánchez, 2016), y que, así como pueden entrar a dar clases en una institución en cualquier momento del año escolar, también pueden salir en poco tiempo una vez se escoge al profesional permanente.

En conjunto, se pueden observar diferencias significativas entre los docentes provisionales y en propiedad. En el caso de los primeros, se observan problemáticas en variables como la estabilidad laboral, las condiciones asociadas a los procesos de contratación y la posibilidad de mejorar constantemente el desarrollo de la labor docente. Principalmente, se observa que la contratación no se rige por un proceso integral de pruebas de aptitud y de conocimientos, sino que responde más bien a un proceso aleatorio mediante el cual se selecciona a los docentes registrados en un aplicativo (Galindo, 2015). Por otro lado, el hecho de que los estos profesionales no puedan ascender en el escalafón limita en gran medida la satisfacción ante el trabajo, su motivación para mejorar constantemente y obtener buenos resultados en el proceso (Ome, 2012).

Cabe tener en cuenta que, con la aparición del Estatuto de Profesionalización Docente en 2002, se introduce la meritocracia como eje central del sistema de contratación, generando en el país un notable aumento en el número de docentes temporales (Ayala y Sánchez, 2016). En la figura 3 se puede observar cómo desde el año 2002 se ha venido estableciendo un aumento significativo en el número de docentes provisionales contratados por las instituciones educativas en el país:

Figura 4.

Número de docentes provisionales contratados entre 1990 y el 2012



Nota. Tomado de “Carrera Docente. Concursos” Ministerio de Educación (2014). <http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48460.html>. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá D.C.

En esta figura se observa cómo del año 2002 al 2004 hubo un incremento considerable en la cantidad de docentes provisionales contratados en diversos tipos de instituciones educativas en el país. Si bien se observa una reducción considerable entre el 2004 y el 2006, entre el 2006 y el 2012 se evidenció un crecimiento casi que continuo, lo cual permite reconocer que en Colombia son cada vez más los docentes provisionales. Esto obliga a analizar con detalle sus funciones, procesos de contratación y problemáticas concretas.

Teniendo en cuenta esta información, es importante contextualizar cómo se ha generado este aumento significativo en la contratación de docentes provisionales en el país. Antes del 2002, la carrera docente se encontraba regulada por el Decreto 2277 de 1979, en el cual no se contemplaba la meritocracia como fundamento esencial, y por ende el único requisito para ingresar a la carrera docente era contar con una profesión relacionada con educación. El ascenso,

además, se determinaba únicamente por la experiencia y por las capacitaciones internas. Sin embargo, el problema fue que: “Estas características permitían el uso de las vacantes docentes para fines de clientelismo político. Los alcaldes y gobernadores usaban estas vacantes para nombrar personas sin las calificaciones mínimas, despedir injustamente y rotar continuamente a los docentes con fines políticos” (Ayala y Sánchez, 2016, p. 13).

De esta manera, para aumentar la transparencia en el proceso se reglamentó el Decreto 1278 de 2002, el cual establece el concurso de méritos de acuerdo con los resultados de los docentes en una serie de pruebas de aptitudes y conocimientos. Sin embargo, el problema es que para el caso de los provisionales no se realizan esos componentes, razón por la cual, en muchas ocasiones, estos entran a desarrollar sus funciones en una institución sin ser los más idóneos para el desarrollo del cargo. Otra problemática que se puede evidenciar asociada a la normativa, es que no se define el tiempo de vinculación en un cargo provisional, lo cual aprovechan muchas veces las instituciones para prolongar indefinidamente las funciones de un docente provisional.

Como se puede apreciar, existen diferencias significativas en las funciones, procesos de contratación y evaluación de los docentes provisionales y en propiedad. Esta contextualización inicial que se ha planteado en el presente capítulo ha sido clave para conocer mejor quiénes son los docentes provisionales, cómo se caracterizan sus funciones, cuáles son los elementos problemáticos que pueden generar como resultado afectaciones en su estabilidad personal y laboral. Por tanto, a continuación se desarrolla un capítulo en el cual se analizan las percepciones, experiencias y narrativas de un grupo de docentes provisionales que desempeñan sus funciones en colegios oficiales del departamento de Cundinamarca.

Capítulo III. Ejecución del ejercicio con docentes: las historias de vida

En este capítulo se da respuesta al segundo y tercer objetivo del trabajo investigativo. La población inicial del proceso de investigación inicio con 15 personas quienes tenían contrato provisional y que se encontraban en alternancia para el 2021.

Considerando que en la investigación narrativa se indaga e interpreta el significado de los discursos, las acciones e interacciones de los actores sociales desde su complejidad, está va muy de la mano con las bases epistemológicas de la hermenéutica, puesto que la realidad se interpreta como una construcción de las variables identificadas en el marco. Posteriormente se explica cómo se aplicaron las encuestas con preguntas abiertas a la población; se desarrolla la sistematización de la información, teniendo en cuenta para ello las percepciones, experiencias y narrativas de 4 docentes y para finalizar, a partir de la sistematización realizada anteriormente, se presentan los hallazgos de acuerdo con lo que se experimentó a lo largo del trabajo.

Construcción de herramientas para la identificación de las variables identificadas en el marco

De acuerdo con Bolívar y Molina (2004), se destaca como instrumento dentro de la investigación narrativa las entrevistas biográficas, en las cuales se realizan una serie de cuestiones útiles para analizar las experiencias e historias de vida de la población alrededor de un fenómeno o un tema en particular. Para el desarrollo de la investigación se planteó una muestra por conveniencia no probabilística, ya que la elección final de los participantes no depende de criterios estadísticos sino de la posibilidad que se tiene de acceder a los participantes. En este caso, se seleccionó un total de 4 docentes que trabajan en diferentes instituciones educativas de

municipios de Cundinamarca. A continuación, se presentan algunos datos sobre los docentes, como tiempo que llevan siendo docentes provisionales, institución educativa y grado escolar en el que enseñan:

Tabla 4.

Caracterización de los docentes

Docente	Institución Educativa	Ubicación de la institución	Grado escolar	Experiencia como docente provisional
Docente 1	I.E. Venecia	Venecia (Cundinamarca)	Primera infancia	6 años
Docente 2	I.E.D Joaquín Sabogal	Quipile	Primaria	9 años
Docente 3	Colegio Básico Postprimaria Rural Hortigal	La Palma	Primaria	7 años
Docente 4	John F Kennedy	Anolaima	Primaria	14 años

Nota. Elaboración propia

En cuanto al análisis de las narrativas, se resalta el método propuesto por Quintero (2011) quien habla de tres niveles: 1) Textual, que implica la transcripción y codificación de la información, para continuar con la denominada “la preconcepción de la trama narrativa”; 2) Contextual, en el cual se establece el análisis de los diferentes aspectos o elementos no verbales, no previstos o estructurados; 3) Metatextual, que posibilita un nuevo orden en la narración al involucrar todos los aspectos abordados anteriormente.

Aplicación a la población. Oportunidades, dificultades

Para el desarrollo y aplicación de los instrumentos con los docentes, en primer lugar se comentó con algunos docentes provisionales los objetivos del trabajo de grado y de la investigación.

También se contactaron a otros docentes provisionales de instituciones educativas del departamento de Cundinamarca por medio de correo electrónico, dando inicialmente una muestra

de 15 docentes provisionales, para ver si se podía contar con su participación. Pero por vicisitudes como la alternancia, localización y después de un periodo de 15 días comentando con docentes conocidos y enviando correos que señalaban los objetivos de la investigación y la solicitud de su participación en el estudio, fue posible contar con la participación de un total de 4 docentes, 3 mujeres y 1 hombre, que accedieron a participar en el desarrollo de la encuesta con preguntas abiertas.

Luego de tener aprobación de los docentes, se concertó con cada uno de ellos una reunión presencial, cerca de las instituciones educativas en las cuales se desempeñan actualmente. En la reunión se socializaron mejor los avances y objetivos de la tesis, y se procedió a desarrollar la encuesta. Cada uno de los docentes iba exponiendo sus puntos de vista y sus experiencias. El encuentro fue grabado para que después se pudiera tabular en el desarrollo del análisis textual. Los docentes que participaron se mostraron muy amables y agradecidos por poder compartir sus experiencias cada encuesta duró aproximadamente 45 minutos.

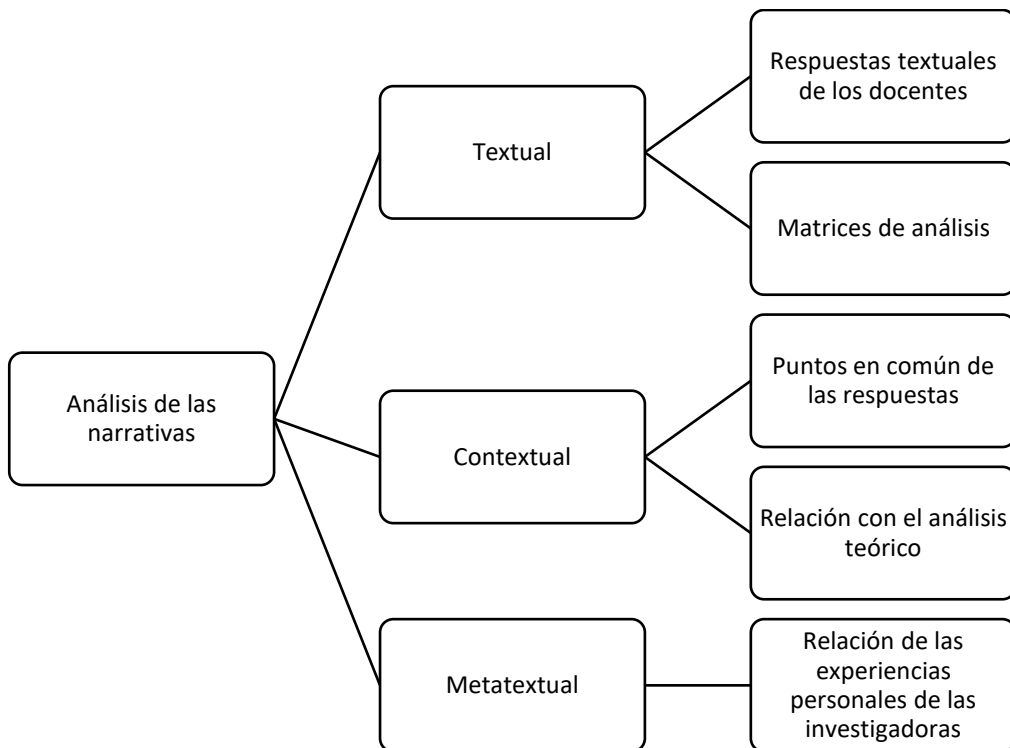
Como dificultad central se señala el hecho de que muchos docentes, por motivos de tiempo o disposición, prefieren no participar en este tipo de encuestas. Sin embargo, los participantes han tenido una larga experiencia en diferentes instituciones educativas del departamento de Cundinamarca, ayudando a desarrollar los análisis para cada objetivo, y a relacionar sus experiencias y conocimientos con el análisis conceptual y contextual que se ha venido presentando a lo largo de la investigación. Por tanto, la oportunidad es seguir aprovechando las narrativas de los docentes como medio para seguir avanzando en la construcción de conocimientos que ayuden a mejorar y entender mejor la profesión docente.

Sistematización de la información

A continuación, se muestran las respuestas de los docentes a las preguntas de las encuestas con preguntas abiertas, orientando una discusión que permita, posteriormente, establecer una reflexión en torno a los factores que afectan las prácticas educativas debido a dificultades en la estabilidad personal y laboral. Como se mencionó anteriormente, el análisis de las narrativas se establece siguiendo la perspectiva de Quintero (2011), orientando el desarrollo de análisis textuales, contextuales y metatextuales, a través de los elementos que se muestran en la siguiente figura:

Figura 5.

Análisis de las narrativas



Nota. Elaboración propia.

En este sentido, para cada una de las preguntas se incorpora un análisis textual, contextual y metatextual.

1. ¿Qué significa para usted la estabilidad laboral?

Análisis textual

Tabla 5.

Análisis textual- pregunta 1

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Es tener la seguridad de que va a tener un contrato definitivo, que no está con la preocupación de que hagan corte anual o de que en cualquier momento le digan que llegó a alguien que se ganó un concurso por méritos, que llegó a ocupar su lugar y que usted tiene que salir del cargo que ha estado ocupando.	La estabilidad laboral es un derecho al que todo trabajador debería tener como beneficio al desempeñar su labor en cualquier empresa. Significa estar en un trabajo por un periodo o tiempo largo en esta vacante además de ser Seguro y no algo incierto.	Estabilidad laboral significa para mi tener una tranquilidad emocional, estar a gusto con la labor, mi salario y poder alcanzar metas, crear lazos de compañerismo, conocimiento y desempeño de mi labor en la IED donde desempeñe mi labor, logrando así concretar procesos pedagógicos con los estudiantes desde el área que oriento. Es algo necesario, dignificante para el ser humano. Tristemente un derecho que en muchas instancias se nos vulnera a causa de un reglamento que en nuestra condición de provisionales no es garantizado.	Soy docente provisional de la escuela John F Kennedy del municipio de Anolaima. Soy docente provisional desde el 2008. Las condiciones laborales en la provisionalidad dependen mucho de la formación académica. Entre mejor preparados, mejor les va. Cuando inicié a trabajar como provisional era licenciada, y era más difícil el ingreso. Empecé a trabajar por palanca, y entré a través de un proyecto como estudiante a pesar de que ya me había graduado. En el 2016 me desvincularon de Bogotá y quedé casi 6 meses sin trabajo. Para esa época se creó el banco nacional de la excelencia, y eso me benefició porque ya tenía mi maestría, y eso me ayudó a trabajar más.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Se puede observar que los docentes reconocen una perspectiva importante con relación a la estabilidad laboral, pues comprenden que depende tanto de factores personales como profesionales. Dentro de los personales se destacan, por ejemplo, la disciplina y la responsabilidad del trabajador en el desarrollo de sus funciones, el compromiso que asume para cumplir con sus obligaciones, la forma en que asume el trabajo y lo incorpora a un estilo de vida organizado. Por otro lado, dentro de los factores profesionales, se destacan las formas en las cuales se establecen relaciones entre la institución educativa y el docente. Esos hallazgos se relacionan con el planteamiento de Galindo (2015) quien expresa que la estabilidad laboral es un concepto integral que depende de la satisfacción que experimenta el trabajador ante su empleo, así como de las condiciones laborales que generan como resultado una mayor calidad de vida.

Análisis metatextual

Las percepciones de los 4 docentes se relacionan con las vivencias personales de las investigadoras, en la medida en que se comprende con el tiempo y con la experiencia que la estabilidad laboral es un derecho, un beneficio, pero también un requisito clave para que el docente provisional pueda desarrollar su labor y mejorar continuamente sus prácticas docentes. Sin embargo, la realidad es que la estabilidad laboral no aplica en el caso de los docentes provisionales, sencillamente porque la provisionalidad implica precisamente el paso temporal por distintos colegios, debido a los traslados que generan debido a una serie de circunstancias variadas. Por tanto, si bien se reconoce que la estabilidad laboral es un tema sumamente importante para el desarrollo del trabajador, en este caso es muy difícil lograrlo.

2. ¿De qué factores depende, en su caso la estabilidad laboral?

Análisis textual

Tabla 6.

Análisis textual- pregunta 2

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Depende de que se siga manteniendo e proyecto en el cual estoy trabajando, un proyecto de primera infancia, que está funcionando en las Instituciones Educativas, como un convenio entre jardines infantiles sociales, en el cual los niños después de los tres años pasan a cumplir con su formación de pre jardín y jardín en instituciones sociales. Entonces mi estabilidad depende de que ese proyecto se siga prorrogando.	De una buena palanca política – Que los docentes de traslados no pidan esa plaza - En el concurso no llegue docente en propiedad - La cantidad de estudiantes sea la mínima para que no cierren la escuela. Específicamente, en mi caso depende de que la docente que estoy reemplazando le asignen su pensión y esta plaza la adquiera un docente de planta o nombrado por la misma Gobernación.	Debemos participar y sobrepasar un concurso amañado y poco significativo que pueda medir la verdadera vocación y pasión por la educación. La estabilidad se da cuando te garantizan un derecho. Mi estabilidad laboral depende cada año de los movimientos que decida realizar la secretaria de educación, debido a los traslados a los que estoy sujeta por ser docente provisional.	Siento que hay que prepararse porque cada vez hay más competencia. El profesor que gana las vacantes es el que está más preparado. A un profe que está recién graduado le queda un poco más difícil.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

De acuerdo con las percepciones de los docentes, se puede observar que el tema de la permanencia está sujeto a diversas disposiciones que las que se encuentran determinadas en un contrato laboral a término indefinido. Por otro lado, un trabajador provisional enfrenta de manera diferente las dinámicas organizacionales y la forma en que se desarrollan un conjunto de prácticas e incentivos en la cotidianidad de las funciones. La realidad que viven los docentes en torno a la estabilidad laboral dista mucho de lo que se plantea desde la teoría sobre lo que significa este concepto. Por ejemplo, de acuerdo con Contreras (2016), se reconoce que la estabilidad laboral en las empresas es un requisito y una garantía clave que se relaciona con el buen desempeño de los

trabajadores. Por otro lado, Duflo et al. (2015) señalan que la estabilidad laboral depende principalmente de las capacidades de los trabajadores y de la manera en la cual cumple con los objetivos que son trazados.

Sin embargo, para el caso de los docentes provisionales, se observa que la estabilidad laboral no depende de sus capacidades, sino de variables externas que no dependen de ellos. El problema es que por más capacidades que tenga un docente provisional, por más bien que haga su trabajo y cumpla con sus funciones, en cualquier momento puede ser retirado del cargo o puede ser trasladado a otra institución. Por tanto, el hecho de que la estabilidad no depende de la calidad del trabajo puede generar como resultado afectaciones importantes en el desarrollo de las prácticas pedagógicas.,

Análisis metatextual

La estabilidad laboral depende, sin duda alguna, de la posibilidad de contar con un trabajo fijo. Un rasgo interesante es que contar con un trabajo establece no solo se relaciona con la continuidad, sino también con una serie de factores que se ven afectados por la necesidad de estar cambiando constantemente de lugar de trabajo. Para explicar este mejor, se presenta el relato de una de las investigadoras:

Me hicieron una reubicación ya en el nivel de mi especialidad (Transición). Me trasladaron para Tocancipá, colegio La Fuente. La reubicación fue por necesidad, ya que se abría un nuevo grado y necesitaban docente. En esta institución duré 9 meses, ya que, en los traslados de diciembre, una docente de planta del área de preescolar solicitó mi plaza, algo que me afectó a nivel familiar, pues la plaza que ella tenía quedaba bastante

retirada de mi núcleo familiar, dejando nuevamente a mi hijo con su papá, y solo teniendo los fines de semana para visitarlo.

Los traslados no solo implican afectaciones laborales, personales y familiares, sino que también implican también afectaciones económicas, ya que no solo se suman los gastos de arriendo, alimentación y otras necesidades básicas que se tienen que cubrir cuando ocurre un traslado, sino que también se suman los gastos de transporte para visitar a la familia.

3. ¿Cree que es posible tener estabilidad laboral trabajando como docente provisional?
¿Por qué?

Análisis textual

Tabla 7.

Análisis textual- pregunta 3

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Es muy incierto y es inestable, porque depende mucho de que se siga manteniendo el proyecto a través del cual fui vinculada. Aunque ha habido una permanencia desde el momento en que fui nombrada, siempre hay un poco de incertidumbre, por diferentes motivos políticos, porque a veces dicen que puede llegar otro mandatario que tumbé el proyecto. O pueden hacer un concurso por medio de la Comisión Nacional, de tal manera que las plazas provisionales comienzan a ser ocupadas por	Como docente provisional en algunos casos si es posible, en otros no. Eso depende del lugar en el que se encuentre ubicado el docente provisional, y del estudio que tenga el docente. Sí se puede tener una estabilidad mientras un docente nombrado no pida la plaza o lo nombren para este lugar en propiedad. Por otro lado, no porque él docente que se está cubriendo puede volver a su lugar o plaza de trabajo y el docente en reemplazo sale del puesto y en algunas ocasiones ya se termina su contrato.	No. Por la simple realidad que se vive en la educación colombiana, donde es más importante invertir en otros rubros que en la misma. Día a día la intención del gobierno es menos maestros, cerrar instituciones y reducir grupos, aunque se generen hacinamientos. Las políticas de educación son totalmente opuestas a las necesidades y realidades de los diferentes contextos de nuestra geografía.	Todavía existe cierta influencia del rector, y todo depende de la formación que uno tenga, y de la posibilidad de cumplir con las expectativas, Si uno le cae bien el rector, hay más posibilidad de que uno se quede, porque él puede usar sus influencias para que uno se quede.

docentes en propiedad y
por concurso de méritos.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

La estabilidad laboral es muy compleja de tener cuando se trabaja como docente provisional. Como lo señalan Ayala y Sánchez (2016), los docentes provisionales están expuestos a muchas situaciones que los pueden llevar a perder su trabajo, a ser trasladados o a pasar varios meses sin empleo. Estos afectan, sin duda alguna, sus proyectos de vida, la posibilidad que tienen de estabilizarse, de tener acceso a créditos, de planificar el futuro porque siempre están pendientes de lo que pueden conseguir en el momento. Estas situaciones pueden repercutir en la calidad del trabajo del docente que trabaja en la provisionalidad, puede afectar su compromiso con los procesos educativos.

Sin embargo, lo que se observa en el desarrollo de las encuestas con preguntas abiertas es que los docentes son que si bien no tienen estabilidad laboral, tampoco sería adecuado pensar que por esta razón la calidad de su trabajo deba ser inferior. Por el contrario, es clave que este tipo de docentes tengan un muy buen rendimiento para que puedan continuar en su trabajo. El problema es que como la estabilidad laboral depende de factores externos así se desarrolle un buen trabajo el docente puede ser reubicado, despedido o trasladado. Se trata, por tanto, de aceptar las condiciones del cargo, hacerlo de la mejor manera y ser conscientes de que en cualquier momento la vida de docente provisional puede cambiar de manera significativa.

Análisis metatextual

Los docentes coinciden en que la estabilidad laboral no se puede alcanzar cuando se es docente provisional. En el caso de una de las investigadoras, su hoja de vida fue seleccionada por el Banco de la Excelencia. De esta manera, entró a formar parte de la Institución Educativa Departamental José Gregorio Salas, en el área de Preescolar. Al iniciar el proceso en dicha institución fue posible para la docente adquirir experiencias, pues tuvo la oportunidad de trabajar en los grados de preescolar y primero, siendo una institución rural y sede principal del Municipio. Durante el primer año trabajo por parte de las directivas no se sintió ninguna diferencia por ser docente provisional. La investigadora tuvo la oportunidad de trabajar esos grados en el año 2018. Después del estudio técnico la Secretaria de Educación solicitó al Rector respetar el perfil de la docente y asignarla solo al grado de Preescolar. Sin embargo, debido a que en el año siguiente no se matricularon los estudiantes que se requerían, la docente tuvo que ser reubicada, lo cual afectó significativamente su estabilidad laboral.

4. ¿Podría compartirnos alguna experiencia en la cual haya visto afectado de manera significativa su estabilidad laboral en el ejercicio de sus funciones como docente provisional?

Análisis textual

Tabla 8.

Análisis textual- pregunta 4

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
El tema de que cada final de año está la expectativa de saber si se	Cuando inicié a laboral en una zona rural, muy segura que allí no pedían	Hace tres años por falta de 4 estudiantes dentro de un estudio técnico de	Hay diferencias en el trato a los docentes provisionales. Los

<p>llenaron todos los cupos, si llegaron todos los niños. Empiezan a decir que si hay poquitos estudiantes cierran los cursos y comienzan a salir los docentes. Esa incertidumbre se siente hasta ver que los cursos se están llenando y que los estudiantes llegan para completar el cupo. Al ser uno provisional corre, el riesgo de que no lo ubiquen con facilidad, sino que simplemente te devuelvan a la Secretaría de Educación.</p>	<p>la plaza, entonces un día llegó un docente que había pasado un concurso de otro departamento. Lo más triste es que él solo pidió esa plaza para cumplir con el año de prueba, porque al siguiente año se retiró y el colegio se quedó sin docente</p>	<p>una institución un docente quedo como excedente de la misma, aunque la institución contaba con 59 estudiantes, la secretaria decidió clausurar una plaza y reubicar este docente en la plaza más cercana, la cual era en la que me encontraba laborando por tres años. No tiene en cuenta una antigüedad para vincularnos con algún tipo de derecho en propiedad que nos brinde estabilidad. Cada año estamos expuestos a la reubicación por traslados masivos, donde para conservar el trabajo debemos aceptar</p>	<p>docentes en propiedad se dan el lujo de rechazar diversas actividades que impone el rector, en cambio a mí como docente provisional siempre me toca hacer caso y no plantear mis puntos de vista y mis perspectivas. Como somos provisionales no tenemos mucha opinión, solo hacer lo que nos corresponde, y como somos provisionales nos sentimos temerosos de decir no o cuestionar las órdenes.</p>
---	--	--	---

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

La incertidumbre, como se puede observar, es un factor común en las respuestas de los docentes.

Esta incertidumbre se genera no solo por el hecho de saber que en cualquier momento algún docente que ha pasado el concurso puede solicitar la plaza que ellos están ocupando, sino también porque entienden que de un día para otro les pueden avisar que ya no tienen empleo, o que tienen que ser reubicados, muchas veces a lugares lejanos que los obliga a mudarse, a separarse de sus familia y a tener que comenzar otra vez todo el proceso de adaptación a una nueva escuela y a unos nuevos estudiantes.

Además de la incertidumbre, se evidencia que los docentes provisionales sienten que su posición se encuentra un poco menospreciada en las instituciones académicas. Muchas veces, por su condición de provisionalidad, no tienen voz, no pueden expresar sus ideas, y lo único que

pueden hacer es seguir instrucciones y obedecer. En conjunto, como lo señala Muralidharan y Sundararaman (2013), todos estos factores pueden afectar de manera significativa el desarrollo de las prácticas docentes, debido a que en la provisionalidad se trabaja en medio de condiciones muy diferentes a las que tienen los docentes en propiedad.

Análisis metatextual

Un hallazgo interesante es que las problemáticas que afectan la estabilidad laboral de los docentes provisionales también afectan de manera significativa su estabilidad personal. Para ello, se puede tomar como ejemplo la vivencia de una de las investigadoras:

En una ocasión se presentó que una docente pidió la plaza que yo estaba cubriendo en Sopó, y a mí me tocó desplazarme para el municipio de Quipile, al colegio Joaquín Sabogal, sede Paimé. Aunque no lo conocía, decidí aceptar el traslado, pues ingresar al magisterio es bastante complicado así sea como provisional. Además, no había más opción, aunque esto implicara que ya no podía estar cerca de mi hijo de 11 años ni de mi esposo. En ese momento solo podía verlos los fines de semana. Emocionalmente me desestabilizó mucho, pues no me había separado de mi hijo de esta forma, en especial porque estaba iniciando una etapa de su vida, en la que considero que contar con sus padres es vital. A pesar de eso lo tomé con toda la actitud y disposición para trabajar.

5. ¿De qué depende la estabilidad personal de un docente provisional?

Análisis textual

Tabla 9.

Análisis textual- pregunta 5

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
<p>La satisfacción personal de un docente provisional depende mucho de la plaza que se cubre. Si se cubre una planta de un docente en propiedad que le vayan a hacer un procedimiento leve y que sea por algo de salud, que no sea tan extenso, pues sencillamente uno va a cubrir algo muy corto, en este caso sería de máximo tres meses. Entonces tú la cubres, sales, el docente en propiedad se reintegra, y uno queda otra vez por fuera, expuesto, sin trabajo, y teniendo otra vez que postularse a los aplicativos de la Secretaría de Educación.</p>	<p>Pienso que con el solo hecho de que le garanticen el trabajo anual sería satisfactorio, además que le tuvieran en cuenta el estudio al momento de pagarle su sueldo, pero aquí los provisionales no nos tienen en cuenta los postgrados.</p>	<p>En lo personal el deber cumplido, al momento de dejar atrás un grupo o una comunidad, te llamen, te escriban y manifiesten la gratitud por lo aportado a su institución. Depende de sentirme satisfecho en el entorno de la IED cuando conozco y practico los procesos pedagógicos nuevos, También la cercanía que tenga con mi familia.</p>	<p>Depende de tu formación personal y académica.</p>

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Como se puede apreciar, la estabilidad personal del docente provisional depende, principalmente, de su estabilidad laboral, y de la posibilidad de desarrollar un buen proyecto pedagógico en las instituciones en las cuales trabajan. Se resalta que la satisfacción ante el deber cumplido es clave, pero muchas veces los problemas que afectan la estabilidad laboral afectan la

continuidad de los procesos, razón por la cual los docentes no pueden cumplir con los objetivos que se habían trazado profesionalmente, lo cual genera frustración.

De acuerdo con las respuestas planteadas por los docentes, es posible conectar a la estabilidad personal con las experiencias, puesto que cada persona tiene la posibilidad y la capacidad de desarrollar vivencias que le enseñan a percibir el mundo, a construir herramientas, hacer uso simbólico de los objetos y relacionarse de manera distinta con las demás personas. Se puede observar, por tanto, que la estabilidad personal depende en gran medida del tipo de experiencias que tengan las personas, de la forma en que logran aprovechar los conocimientos y enseñanzas, de la manera en que se apropian de ellas y construyen cosas nuevas para sus vidas.

Análisis metatextual

Como se puede apreciar, la estabilidad laboral depende de diversas variables que tiene que ver con las políticas, con la cantidad de estudiantes matriculados, con el hecho de que los docentes en propiedad estén o no disponibles. A continuación, se presenta un relato de una de las investigadoras, que puede ayudar a entender diversos aspectos que se relacionan con su estabilidad laboral:

En la Institución Educativa Departamental Tibaitata tuve la posibilidad de compartir con los estudiantes aproximadamente un mes, pues se presentó la emergencia a nivel mundial del virus llamado Covid 19. Por lo tanto, fuimos remitidos a confinamiento preventivo, convirtiéndose esto en confinamiento obligatorio, por lo que continuamos nuestras labores académicas de manera virtual. Tuve la dicha de compartir con varias personas y en especial con una señora llamada Julieth, quien es propietaria de una papelería que queda frente a la Institución. Esta señora fue de gran apoyo en el tiempo de confinamiento, para

aquellos niños y niñas que no contaban con los recursos suficientes para celular, computador e internet. Por medio del correo la Señora enviaba las guías para que los padres de familia pasaran por ellas, para continuar con el proceso de enseñanza desde cada una de sus casas.

En el lapso del año 2021 se vivieron algunos cambios en cuanto al grupo asignado, pues estando en preescolar y por necesidad del servicio me enviaron a dictar clase en los grados de primaria. Ese cambio interno me afectó de manera personal y profesional. Durante el tiempo de trabajo en casa, acudí al centro de salud a unos chequeos médicos en mi Municipio donde vive mi Familia y me realice un estudio de exámenes, el cual mostró que me encontraba en estado de embarazo. Fui afortunada al recibir la mejor noticia de mi vida, por lo cual seguí desempeñando mi trabajo desde casa. Culmine el proceso académico de manera exitosa y en este mismo año nació mi hijo, el 15 de Diciembre, por lo cual estuve en licencia de maternidad. Estando en licencia el 7 de Enero recibí un correo por parte de la Secretaria de Educación en el cual notificaron mi traslado para el Municipio de Chaguaní, debido a que la docente que se encontraba allá pido la plaza en el Municipio de Madrid y pues automáticamente y por ser provisional me trasladaron. Acudí a la Secretaria de Educación con un derecho de petición, solicitando tuvieran en cuenta mi situación y me ubicaran en un municipio cerca a mi familia, pero no se han dado respuesta. El 25 de Marzo recibí nuevamente otra notificación en la que el Rector de dicha I.E. hizo entrega de mi plaza por quedar excedente dentro del estudio técnico. Por ello me reubicaron a la provincia de Gualivá en el Municipio de Quebradanegra en la zona rural. Esto ha sido para mí un cambio extremo. Interpuse recurso de reposición a la Resolución para que tengan en cuenta la situación de mi hijo por su edad y su alimentación exclusiva.

A la fecha no han dado respuesta. Me he acercado de igual forma a la Gobernación donde me manifiestan que por ser provisional no se tienen garantías, ni derechos por no ser docente de planta.

6. ¿Ha vivido experiencias o hechos que afectaran su estabilidad personal en el ejercicio de su labor como docente provisional? ¿Cuáles?

Análisis textual

Tabla 10.

Análisis textual- pregunta 6

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Siendo provisional, lo que a uno a veces lo afecta a nivel personal es que, obviamente, mientras nos llega la posibilidad de ingresar por concurso, uno está aprovechando este tiempo para continuar sus estudios profesionales. Y para uno hacer eso debe adquirir algún crédito o una deuda con una entidad financiera. Eso afecta a nivel personal, porque tú tienes el propósito de avanzar en tus estudios profesionales, pero nadie te garantiza que siendo provisional tengas la estabilidad laboral para pagar los créditos, y en cualquier momento te puedes quedar con la deuda, y eso te va a afectar a nivel personal, familiar.	Si, el maltrato verbal por parte de los directivos, la envidia de algunos compañeros y padres de familia.	El temor al traslado, al ser excedente y sentir la zozobra de quedar fuera, sin trabajo. Además, los constantes traslados me alejan día a día de mi familia, puesto que es difícil llevarlos con migo y al año o posiblemente antes estar siendo nuevamente trasladado afectando así la estabilidad Laboral y familiar. El factor más determinante ha sido estar lejos de mi familia y llevar una convivencia en la cual se genere lazos fuertes de integración familiar.	Estuve en un colegio de Norte de Bogotá 5 años. Me quedaba fácil llegar. Pero luego me mandaron a Ciudad Bolívar, en la montaña, en Ella Flor. He tenido experiencias diversas, pero eso es una fortaleza, porque he podido trabajar en distintos entornos. Las localidades son muy distintas, y los estudiantes tienen diversas necesidades, y eso lo ayuda a uno a mejorar como docente. En Ciudad Bolívar había mucha gente joven., entonces había mejor ambiente, nuevas ideas y mejor ambiente laboral.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Todos los docentes tienen experiencias que han afectado sus vivencias personales. Se destaca la limitación de proyectarse hacia el futuro, de ahorrar para cumplir los sueños, de tener una vida estable con las familias. Se destacan también situaciones internas que se presentan en las instituciones, como maltrato verbal, menosprecio por parte de los compañeros y del rector. También se destaca una sensación de incertidumbre general, incluso de miedo, porque cuando los docentes logran organizarse y adaptarse a un trabajo, en cualquier momento pueden ser trasladados, lo cual implica empezar otra vez de cero.

Como se puede apreciar, el análisis de las experiencias docentes permite considerar a la educación como un proceso existencial, el cual se relaciona con la forma en la cual los docentes se relacionan con su entorno, adaptan sus prácticas a los cambios que se presentan en el entorno, y generan como resultado cambios importantes que inciden en las prácticas educativas. Otro elemento importante de análisis que se relaciona con este planteamiento es señalado por Contreras (2015), quien explica que cuando se plantea un enfoque centrado en las experiencias, se concibe a la práctica educativa como un proceso que permanece en un constante transformación, como algo que no puede ser estático sino dinámico, y que siempre se está alimentando de las diversas vivencias y emociones que los docentes van desarrollando en su vida personal y laboral.

El desarrollo de análisis en los cuales los docentes puedan socializar sus experiencias y recordar lo vivido es clave para que puedan volver a algunos momentos que fueron definitivos en sus procesos de formación profesional, para que entiendan también cómo esos momentos articularon el desarrollo de sus prácticas educativas, y para que se puedan construir nuevos

conocimientos que incidan de manera efectiva en la forma en la cual se diseñan las clases y las actividades.

Análisis metatextual

La estabilidad personal se ve afectado, caro está, cuando se carece de una estabilidad laboral que asegure un ingreso económico. Son embargo, incluso cuando el docente provisional tiene empleo, se generan diversos factores que pueden afectarlo personalmente. Se destaca, por ejemplo, el siguiente relato de una de las investigadoras:

Mi ingreso a la gobernación de Cundinamarca como docente provisional en vacancia definitiva, se da el 4 de abril de 2016, pero ingreso propiamente a realizar labores el día 11 de abril a la institución La Violeta del municipio de Sopó. Es una institución rural, con dos sedes de primaria y la principal de bachillerato. Sin embargo, yo ingrese a la Sede de San Gabriel, con grado primero, a pesar de que he estudiado y me he preparado para ser docente de grado preescolar.

Como se puede apreciar, hay ocasiones en las cuales los docentes provisionales deben enseñar en cursos para los que no se encuentran preparados. Debido a que los procesos de selección no son ideales, y también a la necesidad de contar con un trabajo, muchas veces se genera como resultado que se deban dar clases de las cuales no se tienen los conocimientos necesarios, o cubrir plazas que no se alinean a los conocimientos y experiencias de los docentes. Sin duda alguna, estos son factores que afectan de manera significativa la estabilidad personal.

7. ¿Cree que los docentes provisionales cuentan con el apoyo legal y normativo necesario para desempeñarse de una manera adecuada en las aulas de clase? ¿Por Qué?

Análisis textual

Tabla 11.

Análisis textual- pregunta 7

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
<p>Legal y normativo debemos regirnos todos, independientemente de que seamos provisionales o en propiedad, bajo unos mismos reglamentos y condiciones laborales, que aplican para todos. Sin embargo, en la parte de los pagos o en el tema de los estudios y aumento del escalafón, hay mucha desigualdad, porque los docentes en propiedad tienen la posibilidad de recibir aumentos por el desarrollo de nuevos estudios, ya que ellos pueden concursar y ascender. En cambio, en provisionalidad la ley no cubre eso, porque no tienes derecho de subir en escalafón.</p>	<p>En algunas ocasiones, hay que tener contactos de influencia en la mayoría de los casos</p>	<p>La verdad no lo considero, pienso que no pasamos de ser fichas útiles que se usan pero si no se necesitan más se desechan.</p>	<p>Existen diferencias importantes con los docentes en propiedad que pueden afectar nuestras prácticas, nuestra estabilidad laboral y nuestras emociones. Eso no se considera en la ley.</p>

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Los docentes consideran que su trabajo es de utilidad para el Estado, pues pueden cubrir una serie de vacantes para garantizar que los estudiantes no se queden sin docente. Sin embargo, más allá de ser considerados como fichas útiles en el proceso educativo, que pueden ser movidas y reubicadas de acuerdo con las condiciones del juego, no se les contempla como sujetos con derechos, con vidas familiares, con sueños y proyectos que requieren de cierta estabilidad tanto laboral como personal. En este sentido, los hallazgos coinciden con los resultados de la

investigación elaborada por Rufinelli (2017), en la cual se observa que a nivel normativo y legal es nulo lo que se ha hecho para mejorar la estabilidad y bienestar de los docentes provisionales, más allá de generar aplicativos para que puedan postularse. No se ha hecho nada, por tanto, para mejorar el bienestar y satisfacción de los docentes una vez entran a cubrir una plaza, y mucho menos se han desarrollado estrategias para garantizar el ingreso económico a través de La estabilidad laboral.

Análisis metatextual

Las vivencias de los investigadores permiten coincidir con los docentes sobre el apoyo legal y normativo con el cual cuentan los docentes provisionales. Si bien la normatividad ha permitido orientar el desarrollo específico de un proceso para postularse a las vacantes, la realidad es que más allá de ello son pocos los esfuerzos que se han hecho para mejorar la calidad de vida de un docente en la provisionalidad, y por ello se siguen presentando casos como que por largos periodos de tiempo no tengan trabajo. La solución, por tanto, está en el mismo docente, quien sin ningún apoyo debe invertir en su educación para mejorar el proceso de formación, y contar con más competencias que le permitan acceder más fácil y rápido a las vacantes disponibles.

8. ¿Puede contarnos una experiencia en la cual su satisfacción y estabilidad personal como docente provisional haya sido incentivada de forma positiva o negativa?

Análisis textual

Tabla 12.*Análisis textual- pregunta 8*

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Hasta el momento, por estar vinculada a través de un proyecto de primera infancia, he tenido mucha más estabilidad que otros compañeros que están cubriendo simplemente alguna incapacidad por enfermedad o por comisión. En mi caso, hasta el momento, en lo que lleva el proyecto funcionando en colegios oficiales, he tenido constancia y permanencia. Eso ha sido muy gratificante en mi vida personal.	Al ingresar a trabajar por el banco de la excelencia, ya que contamos con derecho que si quedamos de excedente nos deben reubicar, además que casi que es por méritos y así no se le debe ningún favor a nadie.	Para mí tienen relevancia las comunidades y el trabajo realizado con ellas. Considero que las instituciones en las que he laborado han manifestado gratitud y eso me llena y me conforta como docente y persona.	A veces las comunidades rurales terminan siendo más hostiles con los docentes provisionales que las comunidades urbanas. Es cuestión de irse adaptando y de desarrollar un buen trabajo.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Sobresale el hecho de que los docentes reconocen la importancia del trabajo de las comunidades, la gratitud de los estudiantes y de sus familias, la importancia de desarrollar un buen trabajo para generar proceso de transformación en los entornos sociales en los cuales trabajan. Como lo señalan Ayala y Sánchez (2016), la satisfacción ante el trabajo no solo depende de las condiciones laborales sino de los logros y resultados que pueda obtener cada persona. En este sentido, se valora que los docentes provisionales reconozcan elementos como gratitud y trabajo con las comunidades como ejes centrales que caracterizan sus experiencias profesionales.

Análisis metatextual

En el caso de las investigadoras, cuando deben entrar a una nueva institución, en general el recibimiento ha sido bueno. Este es el caso de una de las investigadoras:

Estuve en una escuela rural, multigrados, tenía estudiantes de 0 a 5 de primaria. Fue algo duro, pues la verdad no había tenido experiencia en estos niveles y especialmente todos a la vez. En esta institución no se sintió por parte de los directivos o docentes diferencias entre provisionales y docentes de planta. Supongo que una de las razones era que allí había varios docentes provisionales laborando, en su mayoría en las escuelas rurales. En esta institución dure solo tres meses.

Se puede apreciar que la satisfacción depende en cada caso de la experiencia, del tipo de escuela al cual entrara a trabajar los docentes provisionales, de la percepción que tienen los directivos y demás docentes, de los estudiantes y del trabajo que deben desempeñar. Todos estos factores inciden en la percepción que tienen los docentes sobre su trabajo.

9. ¿Cuáles son las problemáticas que usted encuentra dentro de la práctica docente al ser un maestro provisional?

Análisis textual

Tabla 13.

Análisis textual- pregunta 9

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Puede haber algunas interrupciones en el manejo de grupo, la aplicación de pautas y normas que uno haya	Estamos expuestos a quedar sin empleo en cualquier momento, sobre todo cuando llega docente en propiedad. La	En algunos momentos he notado que algunos docentes en propiedad y directivos sienten tanta seguridad de lo que tiene	El hecho de ser profesional te impide a veces proyectarte y meterte en proyectos grandes. Yo quiero

<p>creado con ese grupo a cargo, porque al llegar otro docente los niños se desestabilizan un poco. El punto es que cada docente tiene su propia manera de trabajar y desarrollar contenidos para cada materia o para cada dimensión. Ese podría ser problemático, pues en algunas ocasiones tienden a interrumpirse o a fracturarse los procesos que uno lleva como docente. Al llegar otro docente hay una fractura del proceso, porque no hay generalmente una continuidad.</p>	<p>desigualdad, En este departamento no valoran todo lo que una realiza por prepararse.</p>	<p>que recargan sus obligaciones en nosotros. No todos, pero si pasa. Se nos trata Como los toderos, en muchas ocasiones sin poder manifestar desacuerdo ya que la respuesta es “usted es el provisional”. Por otro lado, nos falta más oportunidades dentro del magisterio en cuanto a la formación en cursos y posgrados que se cuente con las mismas oportunidades de los que ya están nombradas.</p>	<p>comprar un apartamento, pero no puedo hacerlo porque sé que no tengo el trabajo asegurado. Sé que no puedo cumplir con las deudas, y no puedo asumir riesgos porque no tengo cómo asumir las deudas.</p>
--	---	--	---

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Las problemáticas, se reitera, están relacionadas principalmente con la inestabilidad laboral. La falta de continuidad de los procesos, las interrupciones, la exposición a quedar sin trabajo, son los principales factores problemáticos al trabajar como docente provisional. Como lo plantean Ayala y Sánchez (2016), las problemáticas asociadas a la provisionalidad pueden ser externas (solicitud de un docente en propiedad de la plaza, necesidad de reubicación o de traslado, finalización del contrato debido a la alta de estudiantes o a la finalización de un proyecto); o internas (mal ambiente laboral, menosprecio, estigmatización). En este caso, se observa que los docentes provisionales encuestados tienen también problemáticas internas, debido a que en ocasiones les ponen cargas laborales que no les corresponden, o los ponen a trabajar en cursos para los cuales no están preparados, sin la posibilidad de realizar objeciones.

Análisis metatextual

Además de problemas asociados con la inestabilidad laboral, se observan también situaciones al interior de la práctica pedagógica que generan como resultado problemáticas para los docentes provisionales. Por ello, se explica la experiencia personal de una de las investigadoras:

Una vez tuve un traslado fue para San Bernardo Cundinamarca, a la IED San Bernardo, como docente de preescolar en una de sus sedes urbanas. Por parte de las directivas no se sintió ninguna diferencia porque fuera docente provisional. Pero al momento de dar ideas nuevas hubo muchos problemas. En cierta forma las compañeras antiguas eran muy tradicionalistas y pretendían que todo se hiciera como ellas dijeran, así que no se tenía en cuenta mi opinión.

Se evidencia, por tanto, que los docentes provisionales deben enfrentar la estigmatización de parte de algunos directivos y docentes en planta, quienes los conciben como trabajadores pasajeros que no tienen por qué intervenir en la transformación de las prácticas pedagógicas, y que además no tienen los conocimientos ni la experiencia para aportar conocimientos importantes que deriven en un mejoramiento de la calidad educativa.

10. ¿Cómo considera que las problemáticas asociadas a su estabilidad laboral afectan sus prácticas docentes?

Análisis textual

Tabla 14.

Análisis textual- pregunta 10

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Uno como docente debe estar preparado para enfrentar todas las situaciones que se presentan en una institución, dentro del aula y con los estudiantes. Uno debe tener las estrategias suficientes para poder afrontarlas, manejarlas con sabiduría y tomar las decisiones de una manera inteligente, sana y positiva, que no afecte la práctica docente, siempre pensando en el bienestar de los estudiantes.	Considero que afecta y mucho ya que sin empleo estable es muy difícil subsistir. Además que con el tiempo si no tenemos una maestría difícilmente tenemos algo de estabilidad. También afecta en la continuidad de estudios y experiencia laboral	Las reubicaciones inesperadas, el miedo de quedar fuera en cualquier momento son ejes que desmotivan en la mayoría de las ocasiones. En ocasiones la estabilidad emocional se ve afectada por la distancia entre el trabajo y el núcleo familiar.	Si uno tiene un hogar es difícil comprometerse porque los traslados te obligan a separarte de tu familia, y a asumir ciertos gastos familiares.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Se resalta que la inestabilidad laboral puede generar como resultado falta de motivación. A la vez, la falta de motivación puede afectar las prácticas docentes. Sin embargo, se resalta que los docentes entienden que deben estar preparados para cualquier situación, y que a pesar de las difíciles condiciones del trabajo deben dar de sí lo máximo para suplir las necesidades educativas de los estudiantes con los cuales trabajan, Sin embargo, factores como la desmotivación también fueron reconocidos en la investigación elaborada por Ayala y Sánchez (2016), quienes plantean que muchos docentes provisionales no se esfuerzan por desarrollar estrategias pedagógicas a través de la innovación, ya que entienden que en cualquier momentos los proyectos quedarán

interrumpidos. En conjunto, estas situaciones pueden afectar el rendimiento académico de los estudiantes.

Análisis metatextual

Un claro ejemplo de cómo la inestabilidad puede afectar las prácticas docentes se evidencia en la siguiente experiencia de una de las docentes:

Comenzando el año 2022, cuando se inició un nuevo año académico, se presentaron algunos inconvenientes en mi nueva institución, en cuanto a la confirmación de los grupos de preescolar: inicialmente no se contaba con la cantidad necesaria para cubrir el grado, dejándome a la deriva, y ubicándome por decisión del rector en un grado de primaria (primero), algo que en mí generaba inconformidad, ya que no era mi especialidad y los cambios académicos eran notables.

Como se puede apreciar, la inestabilidad genera la ocupación de cargos para los cuales no están preparados los docentes provisionales, lo cual les obliga a improvisar sobre la marcha, generándose de esta manera una afectación importante en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas.

11. ¿Cómo considera que las problemáticas asociadas a su estabilidad personal afectan sus prácticas docentes?

Análisis textual

Tabla 15.

Análisis textual- pregunta 11

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Eso va en la manera como uno docente maneje las situaciones que se puedan presentar. Si uno es un docente dinámico, lúdico: si uno es un docente flexible, que tiene la disposición, pues simplemente no va a permitir que estas situaciones que se presentan en provisionalidad (como el tema de que uno no cuenta con un trabajo fijo, sino que estás a exposición de que en cualquier momento sales) afecten tus relaciones con los estudiantes.	Sin empleo cómo pagar arriendo, servicios, satisfacer las necesidades de los hijos y las propias, cómo subsistir. La falta de oportunidades laborales y ayudas económicas afecta en la familia y en la vida personal.	Impotencia, ansiedad y frustración de ver que aunque las cosas se hagan bien, o mejor que otras personas no se nos valora de igual manera, no se nos brindan garantías. De una u otra manera se afecta la parte emocional, lo que hace que se esté preocupado en el trabajo	Yo trato de hacer lo mejor posible, pero a veces el profesor provisional es la voz más silenciada. Esto repercute en la parte emocional, porque no puedes hacerte sentir ni escuchar. Todos somos profesionales, independientemente de que alguno haya ingresado por concurso o por un aplicativo. A veces uno siente disminuidos. A veces el rector quiere manipularlo a uno y le dice que tiene que asumir ciertas cargas simplemente porque soy provisional.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

De acuerdo con Sánchez (2016), es importante evitar que las prácticas pedagógicas se fracturen o se vean interrumpidas, para que los docentes provisionales estén constantemente en un proceso aprendizaje y actualización de todo lo que se necesita brindarles a los estudiantes. Cuando se generan estas rupturas de los procesos se genera, inevitablemente, una afectación en los procesos, en la forma en la cual los estudiantes venían desarrollando un proceso de aprendizaje, el cual es caracterizado y orientando de acuerdo a las capacidades del docente, a su forma de

concebir la educación, a sus estrategias de enseñanza y enfoques didácticos. Por tanto, es claro que la inestabilidad laboral y personal afecta de manera significativa el desarrollo de las prácticas docentes.

Análisis metatextual

El hecho de ser trasladados continuamente genera sin duda alguna limitaciones en el desarrollo de las prácticas pedagógicas debido a la falta de continuidad en los procesos. Esto se ilustra en la siguiente experiencia de una de las docentes:

En una institución dure dos años y tres meses, hasta marzo del 2020, por sobrante de una docente de planta en una institución de un municipio cercano. Como ellos tienen la opción de escoger las plazas más cercanas que estén a cargo de provisionales, una docente escogió la que yo tenía. Por tanto, me realizaron nuevamente una reubicación por necesidad de la institución, siendo trasladada a la IED Serrezuela de Madrid Cundinamarca. Este traslado afectó un proceso que yo venía desarrollando para diseñar estrategias pedagógicas basadas en la participación de los estudiantes y en la lúdica, de tal forma que no puede seguir con el proceso.

12. ¿Qué otras problemáticas inciden en las prácticas docentes de un maestro provisional?

Análisis textual

Tabla 16.*Análisis textual- pregunta 12*

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
<p>A veces, desde el punto de vista entre compañeros, no con los estudiantes, se presenta que por parte de los docentes en propiedad generar procesos de exclusión frente a los docentes en propiedad. Entonces los docentes en propiedad pueden pensar que los conocimientos o los aportes de los docentes provisionales no valen lo mismo. Como ven que llegan a la institución y saben que por su condición de provisionalidad se pueden ir en cualquier momento, entonces en las prácticas a veces se puede observar discordia y mal ambiente. Sin embargo, eso va en la personalidad de cada profesional, y cómo uno se deja o no afectar por dichas situaciones.</p>	<p>En varias instituciones solo por el hecho de ser provisionales los mismos compañeros les hacen el feo. Algunos directivos tienen actitudes diferentes con los docentes provisionales.</p>	<p>Considero que en su mayoría todo gira en relación a lo personal, familiar y laboral. Además de la salud emocional cuando se está lejos de la familia, el ingreso económico se ve afectado cada vez que hay un traslado, porque implica gastos extras de residencia y transporte. Por otro lado, no contar con plazas que estén más cercanas a su lugar de residencia y deba desplazarse o en otros casos cambiar de lugar de vivienda para acomodarse a un trabajo. Es triste decirlo, pero los docentes mayores de edad, ya cumplieron con un trabajo y tienen una pensión, deberían retirar sus servicios y que se aumente las ofertas laborales y las posibilidades de trabajo.</p>	<p>Uno se prepara igual, a veces hasta el provisional está más preparado porque le toca estar compitiendo para ser elegido. No siempre ser de planta indica que sea excelente profesor.</p>

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Se resaltan varias problemáticas importantes que inciden en las prácticas de un docente provisional, por ejemplo:

- Exclusión de las actividades pedagógicas, principalmente las que se asocian con el análisis de la educación y el planteamiento de nuevas prácticas.
- Discordia y mal ambiente de trabajo con los docentes en propiedad.
- Estigmatización del docente provisional como persona que más allá de dar clases para suplantar a alguien, no aportan en el desarrollo del proyecto pedagógico de cada institución.
- Afectaciones en las relaciones familiares por los traslados.
- Gastos extras debido a la reubicación.

Estos resultados coinciden con las investigaciones elaboradas por Ayala y Sánchez (2016); y Miller et al. (2007), quienes explican que los docentes provisionales sufren de afectaciones que van más allá del plano profesional y que afectan su vida personal y familiar. El problema central, afirma Montoya (2014), es que ante estas condiciones y problemas el docente provisional no puede hacer mucho, simplemente aceptar las condiciones de su cargo y trata de hacer lo mejor que pueden en cada institución en la que presta sus servicios.

Análisis metatextual

En las respuestas de los docentes se observan que sí se viven situaciones que afectan negativamente el desarrollo de sus prácticas profesionales, debido a que el hecho de ser docentes provisionales hace que tengan que vivir ciertas situaciones de rechazo por parte de los docentes provisionales. En efecto, una de las investigadoras vivió esta misma situación, pues en el año 2016 ingresó a una institución en condición de provisionalidad. Los otros cuatro compañeros de sede estaban en propiedad. El trato del rector y compañeros en general fue normal, respetando el ingreso como docente, pero a la vez se sentía un poco la diferencia que ellos sutilmente hacían en

cuanto a su posición. Hacían sentir que el docente provisional debía acomodarse a todo lo que ellos decían, y poco se tenía en cuenta la opinión, pero a la hora de cumplir con las obligaciones institucionales, todos eran iguales.

13. ¿Cree que las prácticas pedagógicas son distintas en el caso de un docente en propiedad y de un docente provisional? ¿Por qué?

Análisis textual

Tabla 17.

Análisis textual- pregunta 13

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
Se supone que la práctica docente es la manera como yo como docente, ya sea en propiedad o provisionalidad, me acerco a mis estudiantes, cómo los oriento, les imparto, les dirijo, les guío una actividad, un tema, un contenido. Entonces pienso que la práctica no depende de la condición laboral. Pero a veces las condiciones pueden ocasionar fracturas, situaciones que de pronto no permiten que se puedan llevar a cabo esas prácticas pedagógicas en su normalidad.	No deberían serlo, ya que somos docentes como los nombrados, pero en algunos casos el docente en propiedad es más relajado para hacer su trabajo y no le importa los llamados de atención que realicen sus directivos. En cambio un docente en provisional se esmera por lograr que sus prácticas pedagógicas sean excelentes para evitar el llamado de atención y evaluación por parte del directivo	Dejando claro que no son todos, los docentes en propiedad sienten una seguridad casi endiosada la cual los lleva a ser muy relajados en su práctica, mientras que los provisionales siempre estamos con la intención de apoyar, aportar y colaborar de la mejor manera los procesos de los estudiantes.	La docencia no depende de qué tipo de docente seas, todos debemos que tener la misma responsabilidad cuando se trata de trabajar con los estudiantes.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

En general, se observa que no debería haber diferencias significativas, Sin embargo, un aspecto que se resalta es que los docentes provisionales no pueden relajarse nunca en sus funciones, y siempre deben cumplir con sus objetivos, incluso soportando cargas laborales más pesadas, en colegios que están lejos de sus familias. En cambio, como los docentes provisionales tienen más estabilidad, puede que se relajen y no se esfuercen tanto por desarrollar un trabajo de calidad. Sin embargo, como lo señala Montoya (2014), la docencia en un trabajo que depende de la responsabilidad de cada persona, no de los tipos de contratos o de la forma en que se accede a una vacante, sino del profesionalismo y de la capacidad personal de comprometerse con unos objetivos.

Análisis metatextual

En el caso de los docentes provisionales, según la experiencia de las investigadoras, los continuos cambios y traslados afectan la estabilidad profesional y personal, pues muchas veces no se cuenta con la experiencia para el manejo de ciertas áreas o cursos para las cuales son asignadas. Esto genera como resultado un desbalance emocional, pues los docentes provisionales sienten que no tienen las competencias necesarias para desempeñarse como es debido.

De igual forma, por la necesidad laboral que se tiene, hay que aceptar estos cambios y hacerlo lo mejor posible, pues no hay cómo quejarse ni solicitar una mejor posición o un mejor cargo. Todos estos elementos afectan, sin duda, el desarrollo de las prácticas pedagógicas, pero estas problemáticas no las tienen los docentes en propiedad, razón por la cual sí puede haber diferencias importantes.

14. ¿Podría compartirnos una experiencia en la cual sus prácticas pedagógicas se hayan visto impactadas, transformadas o adaptadas por alguna situación asociada a su papel como docente provisional?

Análisis textual

Tabla 18.

Análisis textual- pregunta 14

Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4
<p>En mi caso personal no me he visto con mayores afectaciones en la parte negativa, pues como hago parte de un proyecto que se ha sostenido, la permanencia me ha permitido llevar un proceso a lo largo de cada año con los grupos que recibo. Como son grupos de jardín, de 4 años, cada año se reciben un grupo nuevo. Son niños que traen un proceso de jardines del ICBF, de Bienestar Familiar e Integración social, entonces yo continúo ese proceso desde la escuela oficial, y después ellos pasan a transición. Hasta el Momento los impactos son positivos, pues he contado con la fortuna de no estar en ese cambio de que se termina al año, y al otro año debo tomar otro curso e irme para otro colegio, sino que he tenido continuidad en el</p>	<p>En pandemia realicé mis clases en casa de los niños, pude observar más de cerca todas sus dificultades, y eso me motivo a estudiar una maestría para fortalecer mis practicas pedagógicas. Es clave el trato hacia los estudiantes, el no gritarlos, no alzar la voz, escuchar sus necesidades, aconsejarlos, y realizar actividades pedagógicas con material didáctico para mejorar su aprendizaje incluyendo el juego. Es para mí un orgullo y satisfacción impartir una educación, poder brindar espacios y entornos que ayuden en la formación de los niños, el gusto es inmenso quedo con la mayor alegría de educar con amor</p>	<p>Considero que si se hace un buen trabajo el impacto es positivo, y lo he vivido a lo largo de mi carrera docente a la hora de partir y dejar proyectos y actividades a medias en las comunidades, esto a causa de traslados. Se conocen diferentes modelos pedagógicos y cada vez que hay un cambio de IED siempre me adapto y conozco los procesos, pero el hecho de que no haya continuidad impide que se pueda aportar aún más en la práctica pedagógica.</p>	<p>Para los niños es un cambio drástico que de la noche a la mañana le cambien a los docentes, y para uno también es un cambio drástico. Cuando lo envían a uno a un ambiente diferente uno se afecta emocionalmente, por el desarraigo y la separación del vínculo familiar. Eso afecta, sin duda, las prácticas docentes.</p>

mismo nivel y en la misma institución.

Nota. Elaboración propia.

Análisis contextual

Esta pregunta es fundamental para el trabajo investigativo, ya que permite evidenciar que el ejercicio del docente no solamente se trata en términos de que sea provisional o no, si no que realmente hay experiencias, acciones y factores que ayudan a que el mismo docente mejore como persona y como individuo dentro de sus prácticas pedagógicas.

Por tanto es clave reconocer y entender cómo las experiencias y vivencias que conectan al individuo con el mundo y con la vida van generando como resultado el desarrollo de nuevas posiciones frente a la vida, nuevas prácticas, nuevas formas de entender el entorno y de relacionarse con los problemas y situaciones que lo caracterizan. Por tanto, a través de sus prácticas educativas y de sus experiencias, los docentes deben desarrollar la capacidad de responder a los dilemas y problemáticas sociales de una manera creativa, con el fin de servir de ejemplo a sus estudiantes y ser una motivación para emprender nuevos procesos de aprendizaje y construcción de los conocimientos y de las nuevas ideas. La finalidad de la docencia entendida como una acumulación de experiencias que dan como resultado nuevos saberes y prácticas, por tanto, debe ser la de transformar las tradiciones, revalidar los conceptos que han orientado a la práctica pedagógica, poner en juicio los fundamentos teóricos y procedimentales, para de esta forma participar en creaciones conjuntas y colaborativas que permitan responder a los nuevos retos que se establecen en la sociedad.

Análisis metatextual

Sin duda alguna, el principal factor que afecta el desarrollo de las prácticas educativas es la poca estabilidad laboral, el hecho de saber que en cualquier momento el docente provisional puede quedar sin empleo. Esto sucedió en el caso de una de las investigadoras, ya que al trabajar entre el 2018 y el 2019 en el Colegio José Gregorio Salas, para mantener la plaza de preescolar como mínimo se debía cumplir con 8 estudiantes en la parte rural. Sin embargo, para el año 2020 la matrícula disminuyó, afectando la estabilidad laboral, pues solo se habían matriculado tres estudiantes.

Al realizar la estructuración de planta observaron que dentro de los docentes nombrados a esta institución estaba asignado un docente de primaria a secundaria, por lo cual la Secretaria de Educación reubicó a este docente a primaria, de tal forma que la investigadora quedó sobrando en dicha institución. Ante esta situación, se remitió una carta informando a la Secretaria en la cual se solicitaba reubicación a un lugar el cual necesitaran del perfil. Si bien se generó un proceso de reubicación, a la Institución Educativa Departamental Tibaitata, todos los avances que había venido desarrollando la investigadora con sus grupos de primaria quedaron truncados debido a la reubicación, de tal manera que no pudo cumplir los objetivos que se había trazado en el desarrollo de sus estrategias pedagógicas.

En conjunto, el análisis textual, contextual y metatextual que se ha planteado para cada una de las preguntas de la encuesta, permite reconocer puntos comunes en las historias de vida de todos los docentes que participaron, incluyendo además las experiencias de las propias investigadoras. Hay evidentes problemáticas que afectan la estabilidad laboral y personal de los docentes, debido al tema de los traslados, de la incertidumbre en el desarrollo de las labores, de

dinámicas internas dentro de las escuelas que pueden generar como resultado un mal clima laboral. Estas problemáticas que han quedado registradas por medio del análisis biográfico, permiten reconocer la importancia de analizar con mayor detalle la situación de la provisionalidad en el ejercicio de la docencia. Los resultados de esta investigación se han establecido como un primer avance importante que ayuda a reconocer problemas, y debe ser complementado con la implementación de estrategias de mejora que provengan de instancias gubernamentales y administrativas.

Incidencia de la estabilidad laboral en las prácticas pedagógicas de los docentes provisionales

El desarrollo de las encuestas con preguntas abiertas para conocer las narrativas de los docentes permite reconocer que factores como las historias de vida, las transformaciones sociales, políticas y culturales que se van presentando en cada contexto, la forma en la cual los docentes construyen soluciones a las problemáticas que se van presentado, son aspectos que se convierten en experiencias y que se comparten intersubjetivamente a partir de las narraciones. Los docentes comparten sus experiencias mientras van tratando de organizar un discurso sobre la forma en la cual un trabajo que se basa en la provisionalidad y en la inestabilidad laboral puede afectar el desarrollo de las prácticas docentes. En particular, es innegable que si estos no cuentan con estabilidad laboral no pueden garantizar el desarrollo y la continuidad de sus prácticas y de sus proyectos pedagógicos, no porque no quieran o no se esfuercen lo suficientes, sino porque generalmente se generan interrupciones que implican cortar de manera repentina el desarrollo de las actividades, lo cual afecta igualmente a los docentes y a sus estudiantes.

Sin embargo, un aspecto clave que se evidencia es que la inestabilidad laboral no solo afecta las prácticas docentes debido a la falta de continuidad en los procesos, sino que también, por ejemplo, debido a la necesidad de ubicarse en un puesto, y a la falta de claridad y consistencia de los procesos de selección de los provisionales, muchas veces éstos terminan desempeñándose en cargos para los cuales no estaban preparados (por ejemplo, dando clases en primaria cuando tienen una formación en preescolar). Este tipo de situaciones afectan también las prácticas pedagógicas, pues tiene que irse capacitando a medida que va enseñando.

Por otra parte, un elemento de análisis importante que se reconoce es que la inestabilidad laboral asociado a los continuos traslados y a la necesidad de trabajar en diversos contextos, también puede ser positiva para los docentes provisionales. Esto se debe a que a través de las nuevas experiencias que van viviendo en contexto totalmente distintos, con necesidades educativas diferentes, los docentes generan procesos de aprendizaje que ayudan a fortalecer su práctica y un proceso formativo experiencial. Estos hallazgos no se evidenciaron en ninguna otra de las investigaciones que se tuvieron en cuenta a través de la revisión de literatura, pues generalmente se encontraba que los factores asociados a la inestabilidad laboral solo causaban efectos negativos en las prácticas pedagógicas.

En este caso, se resalta que los traslados ayudan a generar nuevas experiencias y nuevas comprensiones que mejoran la capacidad de adaptación de los docentes, así como la posibilidad de entender cómo los contextos sociales inciden en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estas son posibilidades de aprendizaje que, tal vez, un docente en propiedad no tiene por lo cual sería importante seguir desarrollando nuevas líneas investigativas a partir de las cuales se reconozca la

influencia de los traslados y reubicaciones continuas en el mejoramiento de la experiencia y de la práctica educativa de los docentes.

Incidencia de la estabilidad personal en las prácticas pedagógicas de los docentes provisionales

Principalmente, se observa que existe una asociación significativa entre estabilidad laboral y estabilidad personal. En efecto, factores asociados al bienestar de los docentes dependen de qué tan estable sea su trabajo, de que tengan asegurado un ingreso y de que también pueden participar en el desarrollo de proyectos pedagógicos en los colegios en los cuales trabajan. Sin embargo, como no existe generalmente una estabilidad laboral, entonces se generan también afectaciones en el plano personal que limitan la calidad de las prácticas pedagógicas. Se evidencia, por ejemplo, que los docentes se sienten a veces desmotivados, que pueden también tener problemas como las limitaciones en la participación y exposición de ideas en las escuelas debió a su condición de provisionalidad, lo cual afecta su autoestima.

Por otro lado, se reconoce que la experiencia ayuda a generar diversos procesos de entendimiento y reconocimiento del otro, pues en cada caso las personas que rodean al docente se convierten en actores protagonistas que inciden en sus experiencias y en su percepción sobre el trabajo en el aula de clases. De esta forma, se puede decir con Rufinelli (2017), que dentro del análisis de las experiencias docentes es importante reconocer las relaciones que va generando el docente en el desarrollo de su práctica con otro tipo de actores, ya sea otros docentes, estudiantes, directivos, padres de familia o miembros de las comunidades en las cuales desarrolla sus funciones.

En efecto, cuando se consultan experiencias personales de los docentes provisionales, tienen a hablar de otro conjunto de personas como los docentes en propiedad, directivos y rectores. Las malas o buenas experiencias personales dependen en gran medida del tipo de relaciones que se construyen tanto con los demás docentes en cualquier plantel educativo, como con los directivos o rectores. Por eso, se encontraron narrativas en las cuales los docentes plantearon que su bienestar y satisfacción personal dentro de una institución depende de la relación que tengan con el rector, o del clima laboral que se genera con los docentes que están en propiedad. En cuanto a los estudiantes, la satisfacción personal tiene que ver con la forma en que los docentes cumplen con el deber cumplido, y sienten que en sus pasos por los colegios ayudaron realmente a mejorar los procesos de aprendizaje de los niños.

Se evidencia que la estabilidad personal, además de las condiciones laborales, depende de la interacción continua que existe entre las subjetividades de los actores, en la medida en que la reconstrucción de las experiencias no solo permite entender cómo se han venido generando cambios personales, sino cómo las demás personas han incidido en dichos cambios. Lo anterior le permite al docente entender su papel e importancia en un conjunto amplio de relaciones subjetivas, y en los diversos espacios en los cuales ha puesto en práctica sus labores como docente.

Dificultades que se presentan en las prácticas pedagógicas

Se ha observado que la estabilidad laboral es clave para los docentes, que tienen la posibilidad de contar con una serie de garantías que les permiten cumplir con sus objetivos de desarrollo profesional en un entorno organizacional y empresarial estable. Además, la estabilidad reduce la rotación constante de los docentes y la falta de continuidad de las estrategias

pedagógicas, las cual difieren en gran medida dependiendo del conjunto de conocimientos, capacidades, enfoques y experiencias de cada docente.

Por otro lado, la estabilidad personal es la base de cualquier sociedad, razón por la cual es preciso reconocer su valor a través de una conceptualización de la persona que comprenda la importancia de sus relaciones con los otros, con el entorno y con el contexto social. Para ello, como lo señala Delory-Momberger (2009), es importante situar a la persona en el centro de las reflexiones sobre los nuevos cursos que está tomando la humanidad, y las nuevas tendencias mediante las cuales se promueven procesos de desarrollo tecnológico que indiquen directamente en la vida humana y en la configuración, desarrollo y estabilidad de la persona.

En conjunto, las problemáticas asociadas a la estabilidad laboral y personal de los docentes provisionales generan dificultades importantes en su práctica pedagógica. Se resalta, principalmente, la falta de continuidad en los procesos, el desarrollo de constantes interrupciones debido a traslados o reubicaciones. Por otro lado, el menosprecio que existe en las escuelas en torno a las funciones genera como resultado que se limite su participación en la construcción de ideas y conocimientos que deriven en la transformación de las prácticas pedagógicas. También se resalta que la inestabilidad causa desmotivación. Finalmente, debido a una posición de poder limitada, el docente provisional básicamente debe obedecer órdenes y no puede compartir ni expresar sus puntos de vista, lo cual limita también el mejoramiento continuo de sus prácticas.

El análisis que se ha planteado permite evidenciar que el análisis sobre las experiencias los docentes provisionales son fundamental, pues es un tema que está ligado a la calidad de la educación. En el desarrollo de sus funciones se asocian elementos importantes como su estabilidad laboral y personal, que a su vez depende de un conjunto de políticas, especificaciones

en las relaciones contractuales, beneficios e incentivos. Todo ello repercute significativamente en la práctica pedagógica y, por ende, en el rendimiento académico de los estudiantes. Por esta razón se puede decir que la problemática de los docentes provisionales en Colombia debe ser tratada con cuidado, para lo cual es clave mejorar la transparencia y claridad del proceso de contratación, lo cual implica avanzar en la regulación legal y normativa, o también promoviendo el desarrollo de un concurso de méritos más flexible para cubrir las vacantes.

Capítulo IV. Conclusiones

En la presente investigación exploratoria, partiendo de una pequeña muestra, se ha planteado como objetivo analizar las experiencias que inciden en la estabilidad personal y laboral de los docentes provisionales de Cundinamarca, como un eje central en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas. Para ello, se partió con la identificación de los elementos normativos que se han desarrollado para definir las condiciones laborales, proceso de contratación e incentivos de los docentes provisionales en Colombia. Se observa que el proceso de contratación de docentes provisionales se orienta por un conjunto de fases que en gran medida dependen de la sistematización de información y selección automática del Sistema Maestro, en el cual los aspirantes ingresan sus datos, soportes académicos, experiencias laborales entre otras y se postulan a las vacantes. La selección se establece a través de puntajes generados por el sistema, y si bien se les da la posibilidad a las instituciones educativas de aplicar pruebas escritas o entrevistas, no es algo que sea un requisito o una obligación.

Por otro lado, se plantea como objetivo reconocer las experiencias que han tenido un grupo de docentes provisionales del departamento de Cundinamarca, en relación con su estabilidad personal y laboral. Se reconoce que, si bien las experiencias son variadas y dependen de la historia personal de cada docente, existen puntos en común importantes que afectan su estabilidad personal y laboral. Principalmente, el hecho de estar expuestos a continuos procesos de reubicación, perturbando notablemente su vida familiar por los desplazamientos a los que se ven en la necesidad de hacer, sea de forma diaria o permanente en su lugar de trabajo, de igual forma, el no contar con un proceso de selección bien estructurado que reconozca no solo su experiencia sino sus capacidades, y las problemáticas internas que se presentan en los colegios

debido al menosprecio por parte de directivos y docentes en propiedad, genera como resultado problemáticas que afectan negativamente el plano de desarrollo laboral y personal.

Al examinar cómo el conjunto de factores por los que han pasado los 4 docentes provisionales con los cuales se desarrolló el proceso, podemos observar que se reconoce que la falta de estabilidad laboral y personal, sí puede generar complicaciones y limitaciones en el desarrollo de las prácticas educativas, teniendo en cuenta que la muestra es reducida para poder catalogar todas las actividades que se estén desarrollando en el Departamento de Cundinamarca. Por ende, así los docentes tengan la mejor voluntad y actitud, el hecho de tener trabajos que son condicionados por la provisionalidad genera como resultado falta de continuidad en los procesos pedagógicos, además de un conjunto de interrupciones que afectan en gran medida la calidad educativa.

El análisis que se ha planteado permite reconocer la importancia de refugiarse en las experiencias y en las narrativas docentes como un medio importante para conocer un conjunto de situaciones importantes que se van desarrollando en la cotidianidad del aula de clases, y que generan como resultado transformaciones profundas en las prácticas pedagógicas. Además, se puede observar cómo las experiencias docentes permiten abordar las problemáticas que se presentan en la práctica educativa de una manera diferente, entendiendo cómo las vivencias y emociones de los docentes definen en gran medida la forma en la cual responden a los estímulos del ambiente.

Sumado a lo anterior, cabe resaltar que partir de este análisis, no solo se ayuda a dar respuestas a las diferentes situaciones por las que pasan los docentes provisionales, sino que también quedan vacíos por llenar y analizar, tales como: ¿Qué piensan los directivos docentes en

cuanto a estas situaciones por las que pasan los provisionales?, o ¿Cómo afecta la continuidad de los procesos académicos, ante los resultados que se esperan obtener como institución?, además ¿Qué piensan los estudiantes y padres de familia, ante esta situación de rotación de docentes, en ocasiones de forma continua durante el año escolar?

De esta manera, es posible orientar soluciones a partir de un enfoque basado en las narrativas, con el fin de plantear nuevas aproximaciones en las situaciones desde una perspectiva subjetiva y vivencial, permitiendo así, abrir caminos a nuevas investigaciones partiendo de esta exploración que se realizó en este trabajo, buscando no solo que esa estabilidad laboral tenga impacto en una educación de calidad, sino que también, los docentes provisionales puedan tener una calidad de vida, que permita abordar con mayor entrega y dedicación sus prácticas pedagógicas.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta que el campo educativo abarca muchos contextos e intervienen diferentes agentes, entre ellos los docentes provisionales, una parte importante para la educación, es necesario tener las percepciones no solo de los provisionales, sino de los demás actores que intervienen de una u otra forma en la educación, ya que pueden aportar de manera positiva, a dar respuesta oportuna a diferentes situaciones y fortalecer nuevos conocimientos, que permita mejorar la calidad educativa.

Para finalizar, es preciso realizar una aclaración importante, ya que el desarrollo de un enfoque centrado en analizar las experiencias de los docentes no tiene como finalidad definir, por ejemplo, criterios de éxito, o identificar cuáles son las experiencias que mejor pueden aportar en el desarrollo positivo de las prácticas educativas. Por lo tanto, no se ha tratado de instrumentalizar

las experiencias, sino entender que existe una relación significativa entre las prácticas educativas con la forma en que los seres humanos cambian y se adaptan ante las diversas condiciones del entorno.

Es importante, por tanto, preguntarse cómo la transformación de la experiencia docente va generando como resultado cambios importantes en la práctica pedagógica. En este sentido, se puede observar que las experiencias ayudan a moldear las relaciones que existen entre el docente y sus estudiantes, ya que con el tiempo aprende a conocerlos y a entenderlos de formas distintas. Es por ello que no existen relaciones iguales entre los estudiantes y sus docentes, pues cada uno de ellos ha pasado por procesos de transformación específicos de acuerdo con sus experiencias de vida.

De esta manera, es posible ampliar los horizontes significativos desde los cuales se comprende a la práctica educativa, vinculándola a un análisis sobre el conjunto de costumbres sociales y hábitos que componen a un grupo determinado. Por lo tanto, es posible entender cómo la práctica educativa no solo se limita a la transmisión de conocimientos u de ideas, sino ante todo a la posibilidad de promover nuevos procesos de reflexión que ayuden a generar nuevos sentidos sobre la realidad. Es así como el conocimiento se transforma en práctica y permite incidir en los problemas que se evidencian en un contexto determinado, a partir de procesos colaborativos por medio de las cuales se interpreta la información.

Referencias

- Argyris, C. & Schön, D. (1974). *Theory in practice: increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ariño, A. (2020). *Gestión cultural universitaria*. Universidad de Cádiz. Vicerrectorado de cultura. Cádiz: Manual Atalaya [Versión online]. Disponible en:
<http://atalayagestioncultural.es/capitulo/gestion-cultural-universitaria>
- Ayala, A., & Sánchez, D. (2016). *Efecto de los docentes provisionales sobre desempeño académico: Evidencia para la educación secundaria oficial en Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional.
<http://hdl.handle.net/1992/13902>
- Bold, T., Kimenyi, M., Mwabu, G., Ng'ang'a, A. y Sandefur, J. (2013). Scaling up what Works: Experimental evidence on external validity in Kenyan education. Center for Global Development, Working Paper 321. Disponible en: [Scaling Up What Works: Experimental Evidence on External Validity in Kenyan Education - Working Paper 321 | Center for Global Development | Ideas to Action \(cgdev.org\)](https://www.cgdev.org/publication/scaling-up-what-works-experimental-evidence-external-validity-kenyan-education-working-paper-321)
- Bolívar, A., y Molina, M. (2004). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. Recuperado de: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/516/1117>
- Calderhead, J. (1998). Conceptualización e investigación del conocimiento profesional de los profesores. En Villar, L. (1998). *Conocimiento, creencias y teorías de los profesores. Implicaciones para el currículum y la formación del profesorado*. España: Marfil. Pp. 21 a 37.

- Contreras, J. (2015) Profundizar narrativamente la educación. En Souza, Elizeu Clementino de (Org.) (Auto) biografías e documentação narrativa: redes de pesquisa e formação. Salvador: *EDUFBA*, p. 37-62.
- Contreras, J. (2016). Relatos de experiencia, en busca de un saber pedagógico. *Revista Brasileira de Pesquisa (Auto)Biográfica*1(1), 14 - 45. Disponible en: [RELATOS DE EXPERIENCIA, EN BUSCA DE UN SABER PEDAGÓGICO | Revista Brasileira de Pesquisa \(Auto\)biográfica \(uneb.br\)](#)
- Contreras, J., y Pérez De Lara, N. (2010). La experiencia y la investigación educativa. En Contreras, José y Pérez De Lara, Nuria (comps.) Investigar la experiencia educativa. Madrid: Morata, p. 21-86.
- Delory-Momberger, C. (2009). *Biographie et éducation. Figures de l'individu-projet*. París: Anthropos.
- Duflo, E., Pascaline, D. y Kremer, M. (2015). School governance, teacher incentives, and pupil teacher ratios: Experimental evidence from Kenyan primary schools. *Journal of Public Economics*, 123: 92-110. Disponible en: [School governance, teacher incentives, and pupil-teacher ratios: Experimental evidence from Kenyan primary schools \(stanford.edu\)](#)
- Educapaz. (2021). Docentes provisionales. [En línea]. Disponible en: [z.co/docentes-provisionales/](#)
- Forero, A., y Saavedra, S. (2018). Los 10 pasos para hacer de Colombia la mejor educada de américa latina. Forero y Saavedra. [En línea]. Disponible en: [LIB 2019 Forero y Saavedra.pdf \(fedesarrollo.org.co\)](#)
- Galindo, A. (2015). Efectos del tipo de vinculación docente sobre el desempeño académico: experiencia en dos IED de Ciudad Bolívar. Universidad de los Andes. Disponible: [Efectos del tipo de vinculación docente sobre el desempeño académico : experiencia en dos IED de Ciudad Bolívar \(uniandes.edu.co\)](#)
- García, S. Maldonado, D. Perry, G. Rodríguez, C. & Saavedra, J. (2014). Tras la excelencia docente. Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos. Bogotá:

- Fundación Compartir. Disponible en: [Microsoft Word - Tras la excelencia docente - estudio final \(fundacioncompartir.org\)](#)
- García, S., Rodríguez, C., Sánchez, F. y Bedoya, J. (2015). La lotería de la cuna: La movilidad social a través de la educación en los municipios de Colombia. Documentos CEDE, 31. Disponible en: [La lotería de la cuna : la movilidad social a través de la educación en los municipios de Colombia \(uniandes.edu.co\)](#)
- Gobernación de Cundinamarca. (2018). Diagnóstico del departamento. [En línea]. Disponible en: [3.+Anexo+3.3+-+DIAGNOSTICO+DEL+DEPARTAMENTO.pdf \(cundinamarca.gov.co\)](#)
- Gómez, L. (2008). Los determinantes de la práctica educativa. Universidades, 38, 29-39. Disponible en: [Redalyc.Los determinantes de la práctica educativa](#)
- Gutiérrez, W. (2018). Percepción de agentes educativos acerca de la rotación y deserción escolar de estudiantes de secundaria de la institución educativa Enrique Pardo Parra (Cota-Cundinamarca) estudio de caso. Universidad Pedagógica Nacional. Especialización En Pedagogía Bogotá. Disponible en: [Percepción de agentes educativos acerca de la rotación y deserción escolar de estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Enrique Pardo Parra \(Cota-Cundinamarca\). Estudio de caso \(pedagogica.edu.co\)](#)
- Hanushek, E., Piopiunik, M. y Wiederhold, S. (2014). The value of smarter teachers: International evidence on teacher cognitive skills and student performance. NBER Working Paper 20727. Disponible en: [The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance | Eric A. Hanushek \(stanford.edu\)](#)
- Leite, A. (2011). Historias de vida de maestros y maestras. La interminable construcción de las identidades: vida personal, trabajo y desarrollo profesional. Tesis Doctoral. Facultad De Ciencias De La Educación. Departamento De Didáctica Y Organización Escolar. Disponible en: [HISTORIAS DE VIDA DE MAESTROS Y MAESTRAS. La interminable construcción de las identidades: vida personal, trabajo y desarrollo \(uma.es\)](#)
- Londoño, R. Sáenz, J. Lanziano, C. Castro, B. Ariza, V. y Aguirre, M. (2011). Perfiles de los docentes del sector público de Bogotá. Bogotá: Instituto para la Investigación Educativa y

- el Desarrollo Pedagógico, IDEP. Disponible en:
biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/idep/20160105104925/PerfilesdelosDocentes.pdf
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea, S.A. De ediciones.
- Mera, A. (24 octubre del 2021). 50.000 maestros provisionales y sin concurso docente. El Espectador. . [En línea]. Disponible en: 50.000 maestros provisionales y sin concurso docente | EL ESPECTADOR
- Miller, R., Murnane, R., y Willett, J. (2007). Do Teacher Absences Impact Student Achievement? Longitudinal Evidence from One Urban School District. NBER Working paper series. Cambridge, Massachusetts, EE.UU. Disponible en: Do Teacher Absences Impact Student Achievement? Longitudinal Evidence From One Urban School District.
- Ministerio de Educación Nacional (2014). Carrera Docente. Concursos. Recuperado de:
<http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48460.html>. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá D.C.
- Monserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 7, núm. 14, julio-diciembre, 2014, pp. 51- 68.
- Montoya, A. (2006). Recuperación de un principio. Disponible en: <http://www.mtas.es/publica/revista/números/33/estudio3.pdf> Fecha de consulta: 15 de Marzo del 2014. Hora: 2:20 pm
- Montoya, S. (2014). Presentismo y licencias en el sector docente de gestión estatal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Análisis y Propuestas de Reforma. Documento de Trabajo N° 48. Pontificia Universidad Católica Argentina. Santa María de los Buenos Aires, Argentina. Disponible en: [Presentismo y licencias en el sector docente de gestión estatal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires : análisis y propuestas de reforma | DSpace-CRIS @ UCA](http://www.icaa.uca.edu.ar/revistas/revista-icaa/revista-icaa-48-presentismo-y-licencias-en-el-sector-docente-de-gestion-estatal-de-la-ciudad-autonoma-de-buenos-aires-analisis-y-propuestas-de-reforma)
- Rufinelli, A. (2017). Formación de docentes reflexivos: un enfoque en construcción y disputa. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 43(1), 97-111. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/ep/a/mGSrBGcYRyCXBL5Yvf7NgSz/?format=pdf&lang=es>

- Sánchez, D. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-54. Disponible en: [Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso | Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes \(cervantesvirtual.com\)](http://cervantesvirtual.com/revista-salud-bosque/5-1/43-54)
- Sánchez, J. (2016). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y Gestión*, 32, 44-67. Disponible en: [Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría \(scielo.org.co\)](http://scielo.org.co/document/psg-32-44-67)
- Schön, D. (2010). La formación de profesionales reflexivos: hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Madrid: Paidós. Disponible en: [sch3b6n-la-formacion-de-profesionales-reflexivos-donald-schon.pdf \(wordpress.com\)](http://wordpress.com/sch3b6n-la-formacion-de-profesionales-reflexivos-donald-schon.pdf)
- Secretaria de Educación de Cundinamarca. (2021). Plan territorial de formación de docentes y directivos docentes. [En línea]. Disponible en: [Plan+Territorial+de+Formacion+Docente+2017-2020.pdf \(cundinamarca.gov.co\)](http://cundinamarca.gov.co/Plan+Territorial+de+Formacion+Docente+2017-2020.pdf)
- Segura, M. (2005). Competencias personales del docente. *Revista ciencias de la educación*, 21, 171-190. Disponible en: [5-26-11.pdf \(uc.edu.ve\)](http://uc.edu.ve/5-26-11.pdf)
- Vegas, E. y De Laat, J. (2003). Do difference in teacher contracts affect student performance? Evidence from Togo. World Bank Working Paper 26955. Disponible en: [\(PDF\) Do differences in teacher contracts affect student performance? Evidence from Togo \(researchgate.net\)](http://researchgate.net/publication/26955)
- Zanón, I., Lago, T., González, A., y Agostino, D. (2016). *Guía para la Elaboración de un Análisis Funcional del Comportamiento Humano*. Editor: Universidad Autónoma de Madrid. Madrid – España. Disponible en: [https://pavlov.psyciencia.com/pdf/Protocolo análisis funcional.pdf](https://pavlov.psyciencia.com/pdf/Protocolo%20análisis%20funcional.pdf)

Anexos

Anexo 1. Encuesta con preguntas abiertas

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y responda

Nombre del encuestado: _____

Nombre de la I.E.: _____

1. ¿Qué significa para usted la estabilidad laboral?
2. ¿De qué factores depende, en su caso la estabilidad laboral?
3. ¿Cree que es posible tener estabilidad laboral trabajando como docente provisional? ¿Por qué?
4. ¿Podría compartirnos alguna experiencia en la cual haya visto afectado de manera significativa su estabilidad laboral en el ejercicio de sus funciones como docente provisional?
5. ¿De qué depende la satisfacción laboral de un docente provisional?
6. ¿Ha vivido experiencias o hechos que afectaran su estabilidad personal en el ejercicio de su labor como docente provisional? ¿Cuáles?
7. ¿Cree que los docentes provisionales cuentan con el apoyo legal y normativo necesario para desempeñarse de una manera adecuada en las aulas de clase? ¿Por qué?
8. ¿Puede contarnos una experiencia en la cual su satisfacción y estabilidad personal como docente provisional haya sido incentivada de forma positiva o negativa?

9. ¿Cuáles son las problemáticas que usted encuentra dentro de la práctica docente al ser un maestro provisional?
10. ¿Cómo considera que las problemáticas asociadas a su estabilidad **laboral** afectan sus prácticas docentes?
11. ¿Cómo considera que las problemáticas asociadas a su estabilidad **personal** afectan sus prácticas docentes?
12. ¿Qué otras problemáticas inciden en las prácticas docentes de un maestro provisional?
13. ¿Cree que las prácticas pedagógicas son distintas en el caso de un docente en propiedad y de un docente provisional? ¿Por qué?
14. ¿Podría compartirnos una experiencia en la cual sus prácticas pedagógicas se hayan visto impactadas, transformadas o adaptadas por alguna situación asociada a su papel como docente provisional?