LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua

ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

REVISIÓN DOCUMENTAL

DE LA ESTABILIDAD AL MÉRITO: TRAYECTORIAS HISTÓRICAS Y DESAFÍOS ACTUALES, ESTATUTOS 2277 DE 1979 Y 1278 DE 2002.

Luz Alicia Palacios Renteria[1]
luzaliciapalacios@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0006-2420-4317
Institución Educativa Presbítero Abraham Jaramillo
San Roque- Antioquia
Colombia

Ruby Esperanza Muñoz Ortiz[2]
rubymortiz8@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0007-0523-7698
Institución Educativa Politécnico Juan Bolaños
Albán, Nariño
Colombia

Recibido: 03/03/2026 **Revisado: 07/04/2026** **Aprobado: 12/05/2026**

RESUMEN

La carrera docente en Colombia, se encuentra dividida en materia normativa entre dos estatutos de profesionalización docente, esto ha generado debate y múltiples maneras de ver y entender la profesión docente en el país; por un lado, están los profesionales de la educación que se rigen por el estatuto 2277 de 1979, que privilegia la estabilidad laboral y la sindicalización y por el otro los cobijados por el más reciente, el 1278 de 2002, que introduce criterios de meritocracia y evaluación permanente; Ambos están vigentes, lo cual genera un doble régimen jurídico, cada uno de ellos tiene sus características que generan debate y discusión entre los docentes y todos aquellos que quieran conocer o profundizar en el tema. En el siguiente artículo se dará una mirada a cada uno de ellos, en la cual se tendrá en cuenta no solo sus características sino la trayectoria histórica y los desafíos actuales de modo que se permita conocer, analizar y comprender este tema que ha sido y sigue siendo muy importante para el gremio docente en nuestro país.

Palabras clave: carrera docente, estatutos, estabilidad y mérito.

[1] Coordinadora, Institución Educativa Presbítero Abraham Jaramillo del municipio de San Roque-Antioquia- Colombia, magister en Gestión de la Tecnología Educativa de la Universidad de Santander (UDES).
[2] Docente de aula Institución Educativa Politécnico Juan Bolaños de Albán - Nariño, Colombia. Magister en Educación con La Universidad del Cauca.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Autores:
Luz Alicia Palacios Renteria
Ruby Esperanza Muñoz Ortiz

FROM STABILITY TO MERIT: HISTORICAL TRAJECTORIES AND CURRENT CHALLENGES, STATUTES 2277 OF 1979 AND 1278 OF 2002

ABSTRACT

In Colombia, the teaching profession is legally divided between two statutes governing teacher professionalization, a situation that has sparked debate and given rise to multiple perspectives on how the teaching profession is viewed and understood in the country. On the one hand, there are education professionals governed by Statute 2277 of 1979, which prioritizes job security and unionization; on the other hand, there are those covered by the more recent Statute 1278 of 2002, which introduces criteria of meritocracy and ongoing evaluation. Both are currently in force, creating a dual legal framework; each has its own characteristics that generate debate and discussion among teachers and all those who wish to learn about or delve deeper into the subject. The following article will examine each of these statutes, taking into account not only their characteristics but also their historical trajectory and current challenges, thereby enabling readers to learn about, analyze, and understand this issue, which has been and continues to be of great importance to the teaching profession in our country.

Keywords. Teaching career, statutes, stability, and merit.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA
Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254
BY NC SA

INTRODUCCIÓN

La coexistencia de dos estatutos de profesionalización docente en Colombia, ha generado tensiones y descontentos en el gremio de los trabajadores de la educación, pues mientras unos docentes gozan de estabilidad y ascensos automáticos, otros dependen de evaluaciones de desempeño periódicas y concursos, no solo para su ingreso sino para poder ascender. El presente ensayo tiene como propósito examinar las implicaciones de la coexistencia de los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, considerando sus efectos en la práctica, la estabilidad del gremio y la calidad educativa.

La situación anterior ha sido señalada como fuente de tenciones para la identidad profesional del magisterio, pues fragmenta la cohesión gremial y plantea dilemas de equidad (García, 2015). Todo esto afecta las condiciones para el ingreso, ascenso y retiro de los maestros en Colombia, por lo cual resulta pertinente analizar como la coexistencia de ambos estatutos refleja versiones contrapuestas de la profesión docente y cuáles son sus implicaciones en la construcción de una política educativa coherente y justa (Vaillant & Rossel, 2019).

Para iniciar se dará un vistazo a lo que es el contexto histórico de la profesionalización docente en Colombia, haciendo referencia, primero al estatuto 2277 del 79, el cual fue expedido el 14 de septiembre de 1979 en el marco de la Ley 8, de enero del mismo año, la cual otorga facultades al presidente de la republica para la expedición del decreto en mención, con el objetivo de regular el ejercicio de la profesión

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

docente en Colombia. En dicho estatuto se define el ingreso, ascenso, estabilidad laboral y régimen jurídico especial para los docentes.

Cabe destacar que este estatuto fue un logro muy positivo en el magisterio colombiano, pues representa el inicio de la profesionalización formal del magisterio en el país, consolidando la figura del docente como servidor público con derechos especiales, y sentó las bases de la organización gremial y sindical del magisterio en las décadas siguientes. Entre las características relevantes de este estatuto tenemos, que en materia de ingreso a la carrera docente se daba por concurso, con énfasis en formación académica y experiencia otorgada por los años de servicio, en materia de ascenso se da automático por antigüedad y títulos académicos, este estatuto no contempla evaluaciones periódicas de desempeño que definan la permanencia o no, en el servicio.

Hablando de la estabilidad para los docentes pertenecientes a este estatuto, se podría catalogar como alta, ya que la desvinculación es difícil y se goza de protección sindical, permitiendo una garantía real para la lucha de sus derechos pues se percibe al docente como un trabajador colectivo que pertenece a un régimen especial que goza de una estabilidad que genera mucha tranquilidad en el buen sentido de la palabra. Rojas por su parte expresa lo siguiente. *"Este estatuto docente fue producto de las luchas sindicales de los años setenta y representó un avance en la dignificación de la profesión, aunque con el tiempo se le cuestionó por limitar la evaluación del desempeño"* (Rojas, 2018, p. 130). Poniendo en entredicho lo que podía interpretarse como ventajas de estos docentes sobre los que se vincularon después con el 1278 ya que estos últimos debían

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

superar evaluaciones de desempeño periódicas para continuar en el servicio, mientras que los primeros no.

Ahora bien, para hacer referencia al decreto 1278 de 2002, es precio resaltar que este, surge en un contexto de reforma educativa en el país, dichas reformas se empiezan a gestar en la década de 1990 iniciando con la ley 60 de 1993, *"Por la cual se dictan normas orgánicas sobre la distribución de competencias de conformidad con los artículos 151 y 288 de la Constitución Política y se distribuyen recursos según los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."* (Congreso de la república de Colombia). Esta ley jugó un papel importante en el sector educación, pues se asignan responsabilidades a departamentos y municipios en la prestación del servicio educativo, se reglamenta la destinación del situado fiscal y se dictaminan las pautas de participación de los municipios en los ingresos corrientes de la nación, permitiendo también la contratación de maestros temporales y la definición de mecanismos de inspección y vigilancia de los servicios educativos del estado.

Todo lo anterior es impulsado por la ley 115 de 1994 *"Por la cual se expide la Ley General de Educación."* (Congreso de la República de Colombia). Que estructuró el sistema educativo colombiano y sentó las bases para el decreto 1278 de 2002, pues la meritocracia en la carrera docente se vincula con las reformas posteriores. Mas adelante la Ley 715 de 2001, *"Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de*

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

educación y salud, entre otros." (Congreso de la República de Colombia). Reemplazó la Ley 60 del 93, dicha norma habilita excepcionalmente al ejecutivo de facultades extraordinarias, para expedir un nuevo estatuto que regulará la carrera docente, el cual se materializa el 9 de junio de 2002, con el objeto de establecer la profesionalización docente, regulando las relaciones del Estado con los educadores a su servicio.

Tabla 1
Cuadro comparativo generalidades de las leyes: 60 de 1993, 115 de 1994 y 715 de 2001

LEY	AÑO	OBJETO PRINCIPAL	ALCANCE	VIGENCIA
Ley 60	1993	Distribución de competencias y recursos entre Nación y entidades territoriales en sectores sociales (educación, salud, etc.)	Definió cómo se asignaban las transferencias del situado fiscal y participaciones municipales.	Derogada por la Ley 715 de 2001
Ley 115 (Ley General de Educación)	1994	Regulación integral del servicio educativo en Colombia	Define fines de la educación, niveles (preescolar, básica, media), modalidades, currículo, participación de la comunidad educativa y funciones de los actores.	**Vigente**, con modificaciones posteriores (ej. Ley 1620 de 2013 sobre convivencia escolar).
Ley 715	2001	Reorganización de competencias y recursos en educación, salud y	Establece el Sistema General de Participaciones (SGP), define competencias de Nación, departamentos y municipios, y regula la	**Vigente**, reemplazó la Ley 60.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254
CC BY NC SA

LEY	AÑO	OBJETO PRINCIPAL	ALCANCE	VIGENCIA
		otros servicios sociales	financiación de la educación pública.	

Nota. La tabla anterior presenta un cuadro comparativo de las leyes que fueron un pilar fundamental para la educación, en la década de los noventas y hasta la fecha de expedición del decreto 1278 de 2002, se describe cada una de estas leyes, el año de expedición, su objeto principal, el alcance de cada una de ellas y la vigencia de las mismas.

Al hablar ya del decreto 1278 de 2002, que tiene un ámbito de aplicación para, docentes y directivos docentes, que ingresen al servicio público, después de su expedición el (12 de junio de 2002). Y cuya finalidad apuntó a asegurar calidad educativa, mediante selección meritocrática y formación continua. Cifuentes Cubillos (2013, Universidad Nacional de Colombia): expresa lo siguiente sobre El Decreto 1278 "*introdujo un modelo de profesionalización docente más exigente, que busca garantizar calidad educativa mediante la evaluación constante, pero también generó tensiones sindicales por la percepción de precarización laboral frente al régimen anterior*". Y continúa en (2014, Revista Colombiana de Sociología*): "El nuevo estatuto transformó la función docente al pasar de un esquema de estabilidad laboral (2277) a uno de meritocracia y evaluación, lo cual impacta directamente la identidad profesional y las condiciones de trabajo de los maestros".* Aquí se percibe de un lado que hay una rigurosidad en materia de ingreso y permanencia en el servicio educativo, mientras que por el otro se habla de desigualdad al comparar con los beneficios que tienen los regidos por el 2277.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Entre las generalidades de este decreto, se resalta que su objeto esta orientado a regular la carrera docente en instituciones oficiales, garantizando calidad y meritocracia, iniciando por el ingreso, que se realiza exclusivamente por concurso de méritos, se introduce la periodicidad en las evaluaciones de desempeño y de competencias para el ascenso de grado o reubicación en el escalafón salarial; dichos ascensos están basados en formación académica (postgrados) y resultados de evaluaciones. Todo lo anterior influye en la remuneración (escala salarial) que va ligada al nivel educativo y desempeño. Son muchos los aspectos que permiten establecer comparaciones entre los decretos que están vigentes y generan controversia, y que además son motivo de análisis en el sector educativo en el país.

Tabla 2
Cuadro comparativo decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002

ASPECTO	DECRETO 2277 DE 1979	DECRETO 1278 DE 2002
Objeto	Estatuto de la profesión docente, regulaba ingreso, estabilidad y escalafón.	Estatuto de profesionalización docente, regula ingreso, evaluación y ascensos.
Ingreso	Nombramiento directo, con requisitos básicos de formación.	Concurso de méritos obligatorio.
Estabilidad laboral	Alta estabilidad: difícil desvinculación.	Condicionada a evaluaciones periódicas de desempeño.
Ascensos	Escalafón con base en antigüedad y formación.	Ascensos por evaluación de competencias y títulos de posgrado.
Evaluación	No existía evaluación periódica obligatoria.	Evaluación anual de desempeño y pruebas de competencias.
Remuneración	Escala salarial ligada principalmente a antigüedad y escalafón.	Escala salarial ligada a nivel académico y resultados en evaluaciones.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua

ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

CC BY NC SA

ASPECTO	DECRETO 2277 DE 1979	DECRETO 1278 DE 2002
Visión del docente	Funcionario con estabilidad y derechos laborales fuertes.	Profesional sujeto a meritocracia, actualización y rendimiento.

Nota. La tabla anterior integra, aspectos de cada decreto como: objeto, ingreso, estabilidad laboral, ascenso, evaluación, remuneración y visión del docente.

Hay otro aspecto muy importante y controversial para los docentes pertenecientes a ambos estatutos, es el tema de las asignaciones salariales y la estructura como se organiza uno y otro, cada uno de los estatutos regulan las condiciones laborales y salariales del magisterio, pero las tablas salariales se actualizan cada año, mediante decretos expedidos por el gobierno nacional. El decreto que esta vigente es el 0299 de marzo de 2026 *"Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal."* Presidencia de la República de Colombia. (2026, marzo 25). Decreto 0299 de 2026: En las siguientes tablas extraídas del decreto en mención, se detalla la remuneración básica mensual, para cada uno de los grados y niveles como se organiza el escalafón tanto en el decreto 1278 como en el 2277. Así mismo se incluyen los valores que se perciben por horas extras laboradas por los docentes, en las instituciones que se requiere de este servicio.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Autores:
Luz Alicia Palacios Renteria
Ruby Esperanza Muñoz Ortiz

Tabla 3

Tabla salarial para los empleos docentes y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002

TITULO	GRADO ESCALAFÓN	NIVEL SALARIAL	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL	
Normalista superior o Tecnólogo en Educación	**1**	**A**	3.036.203	
		B	3.870.303	
		C	4.989.102	
		D	6.184.872	
Licenciado o Profesional no Licenciado	**2**		**Sin Especialización**	**Con Especialización**
		A	3.821.274	4.153.464
		B	4.992.967	5.306.670
		C	5.831.713	6.574.267
		D	6.968.892	7.780.202
Licenciado o Profesional no Licenciado	**2**		**Maestría**	**Doctorado**
		A	4.394.463	4.967.653
		B	5.741.913	6.490.858
		C	6.706.468	7.581.222
		D	8.014.215	9.059.548
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o Doctorado	**3**		**Maestría**	**Doctorado**
		A	6.395.544	8.484.182
		B	7.572.568	9.959.374
		C	9.365.412	12.576.133
		D	10.851.730	14.436.985

Nota. La tabla anterior detalla la asignación básica mensual que perciben los docentes vinculados bajo el decreto 1278 del 2002, según el grado del escalafón y nivel salarial en el que se encuentren.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua

ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

REVISIÓN DOCUMENTAL

Tabla 4

Valor hora extra. dependiendo del correspondiente grado en el escalafón**.**

TITULO	GRADO ESCALAFÓN	NIVEL SALARIAL	VALOR HORA EXTRA	
Normalista superior o Tecnólogo en Educación	**1**	**A**	15.618	
		B	20.570	
		C	21.387	
		D	26.513	
Licenciado o Profesional no Licenciado	**2**		**Sin Especialización**	**Con Posgrado**
		A	20.961	21.365
		B	21.403	22.743
		C	24.998	28.174
		D	29.871	33.340
Licenciado o Profesional no Licenciado con Maestría o Doctorado	**3**		**Maestría**	**Doctorado**
		A	27.414	36.356
		B	32.455	42.680
		C	40.136	53.887
		D	46.499	61.860

Nota. La tabla anterior detalla el valor que perciben por horas extras, los docentes vinculados bajo el decreto 1278 del 2002, según el grado del escalafón y nivel salarial en el que se encuentren.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Tabla 5

Tabla salarial para los empleos docentes y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto Ley 2277 de 1979

GRADO ESCALAFÓN	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
A	1.800.860
B	1.994.953
1	2.235.742
2	2.317.496
3	2.459.305
4	2.556.387
5	2.717.624
6	2.874.688
7	3.217.125
8	3.533.807
9	3.914.723
10	4.286.335
11	4.894.390
12	5.822.164
13	6.444.689
14	7.339.832

Nota. La tabla anterior detalla la asignación básica mensual que perciben los docentes vinculados bajo el decreto 2277 del 1979, según el grado del escalafón en el que se encuentren.

Tabla 6

Valor hora extra. dependiendo del correspondiente grado en el escalafón:

GRADO ESCALAFÓN	VALOR HORA EXTRA
A, B, 1, 2, 3, 4 y 5	13.629
6, 7 y 8	18.263
9, 10 y 11	18.851
12, 13 y 14	22.498

Nota. La tabla anterior detalla el valor que perciben por horas extras, los docentes vinculados bajo el decreto 2277 del 1079, según el grado del escalafón en el que se encuentren.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA
Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254
CC BY NC SA

Ahora bien, analizando las tablas anteriores, se puede evidenciar que existen diferencias salariales marcadas entre un decreto y otro. Podemos ver que en el decreto 1278 la asignación inicia y termina con valores significativamente más altos que en el decreto 2277, también se puede ver que para llegar del inicio al máximo grado y nivel del 1278 hay lo que podría interpretarse como, un camino más largo que incluye formación académica y aprobación de concursos de ascenso o reubicación, mientras que en el 2277 el camino trazado incluye menos requisitos para lograr ascender hasta el último grado de este escalafón.

Como se manifiesta en la parte inicial de este artículo, los estatutos docentes 2277 (1979) y 1278 (2002) en nuestro país, enfrentan desafíos de coexistencia que generan tensiones en la profesión docente: desigualdad en las condiciones laborales, fragmentación gremial y dificultades en la evaluación y profesionalización. Autores como Cifuentes Cubillos (2013), Cárdenas Paredes (2017) y Rodríguez Amaya (2022) han analizado estas problemáticas desde perspectivas sociológicas, educativas y jurídicas que detallaremos enseguida.

En lo relacionado con la coexistencia y fragmentación del cuerpo docente, se puede evidenciar que: El Decreto 2277 de 1979 regula a los docentes nombrados antes de 2002, mientras que el Decreto 1278 de 2002 aplica a quienes ingresaron a la carrera docente después. Según Cárdenas Paredes (2017), esta dualidad ha generado divisiones internas en las escuelas, pues los docentes bajo el 2277 gozan de estabilidad laboral y escalafón automático, mientras que los del 1278 enfrentan evaluaciones

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

periódicas y mayor incertidumbre. Por lo cual es común escuchar al interior de las instituciones educativas comentarios relacionados con la cantidad de tareas que se le asignan a los docentes 1278, porque su desempeño es evaluado periódicamente, y estos deben preparar diferente tipo de evidencias para cuando el directivo que tiene a su cargo el proceso, las solicita para la respectiva valoración, en ocasiones se llega al punto de generar estrés en los docentes por el temor a una mala valoración (inferior al 60%), ya que dos años consecutivos con una valoración inferior a este porcentaje, puede traer como consecuencia el retiro del servicio.

Si se mira por el lado de la desigualdad en condiciones laborales Cifuentes Cubillos (2013) señala que la coexistencia de estatutos produce desigualdad en derechos y beneficios: los docentes del 2277 tienen mejores garantías de permanencia y ascenso, mientras que los del 1278 deben superar evaluaciones de competencias y desempeño para progresar. Esto genera percepciones de injusticia y afecta la cohesión gremial que puede influir en el clima laboral entre los maestros en las instituciones educativas. Es común ver como los docentes del estatuto 1278 deben prepararse para presentar pruebas diseñadas por universidades autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN). Cada vez que se convoca a un nuevo concurso para ascenso y/o reubicación salarial, se denomina ascenso cuando se presenta prueba para ascender de un grado a otro (1, 2 y 3), para este caso se debe acreditar el titulo que se debe tener para aspirar a dicho grado, (normalista o tecnólogo en educación para el 1, licenciado o profesional no licenciado para el 2 y maestría o doctorado para el 3) y

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

reubicación salarial de una letra a otra (A, B, C y D). dejando claro que se ingresa en la letra A del grado que acredite su título.

Siguiendo en el apartado de evaluación y meritocracia. El Estatuto 1278 introdujo la evaluación de desempeño y competencias como requisito para ascensos. Aunque busca profesionalizar la carrera docente, Rodríguez Amaya (2022) advierte que este sistema ha sido criticado por su rigidez y falta de contextualización, pues no siempre refleja las realidades pedagógicas de las escuelas públicas. Se podría decir que una prueba de las falencias de esta evaluación, es que se ha tenido que reformar varias veces la estructura de dicha prueba, buscando que la misma si garantice la calidad que el sistema requiere y que sea una oportunidad real de ascenso para los docentes en servicio.

Por otro lado, al referirse a la legalidad y constitucionalidad. Desde el ámbito jurídico, Rodríguez Amaya (2022) analiza la constitucionalidad del trato diferenciado entre docentes de ambos estatutos. Aunque legalmente válido, este esquema plantea un desafío ético y político: ¿puede un mismo Estado mantener dos regímenes laborales distintos para una misma profesión? Este interrogante se responde desde tres planos: jurídico, político y pedagógico. Las tres enmarcadas en la trayectoria y el estado actual de ambos estatutos.

Desde una perspectiva jurídica. Desde el derecho laboral y constitucional, la coexistencia de dos estatutos (2277 y 1278) es legalmente posible siempre que exista una justificación objetiva y razonable. Rodríguez Amaya (2022) explica que la Corte

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Constitucional ha admitido tratos diferenciados en la función pública cuando se sustentan en criterios de mérito, eficiencia o contexto histórico. Sin embargo, advierte que mantener dos regímenes por más de dos décadas genera tensiones con el principio de igualdad. Tensiones de diversa índole que hemos mencionado a lo largo de este escrito. Y como se puede evidenciar han pasado ya casi 24 años desde la creación del estatuto 1278.

Ahora bien, desde una perspectiva política. En términos de política pública, la dualidad refleja una transición inconclusa: el Estado quiso pasar de un modelo de estabilidad automática (2277) a uno de meritocracia y evaluación (1278). Cifuentes Cubillos (2013) señala que esta coexistencia prolongada ha fragmentado al magisterio y debilitado la legitimidad de las reformas, pues los docentes perciben desigualdad en derechos y oportunidades. Es preocupante que aún no se ve una solución pronta al tema planteado por el gremio docente, sobre la creación de un estatuto único para la carrera docente en Colombia. Lo que si se deduce de esto es que cada día son menos los docentes del estatuto 2277, pues estos son los que poco a poco se van retirando a disfrutar de su jubilación, por lo tanto, en pocos años la realidad es que los docentes activos serian todos del 1278.

Y cerrando con la perspectiva pedagógica. En el plano educativo, Cárdenas Paredes (2017) muestra que la existencia de dos estatutos afecta la identidad profesional y la cohesión gremial. Los docentes bajo el 1278 suelen sentirse menos valorados, lo que repercute en su motivación y en la construcción de proyectos colectivos de transformación escolar. Lo cual afecta la cotidianidad y el diario transcurrir al interior de

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254
CC BY NC SA

las instituciones educativas, independientemente del lugar geográfico en que se encuentre laborando un docente. Y los del 2277 se enfrentan a una realidad que también les preocupa, y es el estancamiento salarial al que se ven sometidos al llegar al grado 14 del escalafón, pues la diferencia es muy significativa si se compara con la 3DD de la escala salarial del 1278.

En síntesis, sí es posible que un Estado mantenga dos regímenes laborales distintos para una misma profesión, pero ello implica riesgos de inequidad y fragmentación. La legalidad no garantiza legitimidad: lo que en derecho puede ser válido, en la práctica puede resultar problemático para la cohesión social y la calidad educativa. Como advierte Rodríguez Amaya (2022), *"la validez constitucional del trato diferenciado no elimina la necesidad de una reforma que unifique criterios y garantice equidad en la carrera docente.".* Es por ello que los sindicatos de educación del país han presentado ante el gobierno nacional, propuestas de un estatuto único donde todo el gremio docente se sienta respaldado, y sobre todo que garantice la igualdad y equidad que dignifique la profesión docente.

Ahora bien, en resumidas cuentas y explorando lo que serían catalogados como retos hacia la unificación y reforma. Los estudios coinciden en que el principal desafío es avanzar hacia una unificación estatutaria que garantice equidad, profesionalización y reconocimiento. Cifuentes Cubillos (2013) propone revisar los mecanismos de evaluación y ascenso para que sean más formativos que punitivos, mientras que Rodríguez Amaya (2022) sugiere un debate constitucional sobre la igualdad de trato en

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

la profesión docente. El reto actual es entonces, superar la fragmentación y construir un marco normativo único que fortalezca la profesión docente en Colombia.

A manera de conclusiones sobre características, trayectoria histórica y los desafíos actuales de la coexistencia de los estatutos (2277 de 1979 y 1278 de 2002), los cuales regulan la carrera docente en nuestro país, podemos resaltar los siguientes aspectos.

La coexistencia de los estatutos 2277 y 1278 ha generado una fragmentación normativa que afecta la equidad y cohesión del magisterio. Aunque jurídicamente válida, esta dualidad prolongada tensiona el principio constitucional de igualdad (Rodríguez Amaya, 2022). El Estatuto 2277 privilegia la estabilidad y el ascenso automático, mientras que el 1278 introduce la meritocracia y la evaluación. Esta diferencia ha producido desigualdades en condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional (Cifuentes Cubillos, 2013). En el plano pedagógico, la coexistencia de regímenes ha impactado la identidad profesional y la motivación docente, generando percepciones de desvalorización entre quienes están bajo el 1278 (Cárdenas Paredes, 2017). El principal desafío actual es avanzar hacia una unificación estatutaria que combine estabilidad laboral con procesos de evaluación formativos, garantizando tanto la profesionalización como la equidad.

Como reflexiones finales, que permiten aportar desde la mirada de diferentes investigadores que se han interesado por este tema en particular, podemos destacar aspectos relevantes de sus opiniones y argumentos así:

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

LÍNEA IMAGINARIA
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS SOCIALES Y DE FRONTERA
Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254
CC BY NC SA

La pregunta sobre si un mismo Estado puede mantener dos regímenes laborales distintos para una misma profesión no solo es jurídica, sino también ética y política. La respuesta es que sí puede, pero no debería hacerlo indefinidamente, pues ello perpetúa inequidades y debilita la legitimidad de las políticas educativas. La coexistencia de estatutos refleja una transición inconclusa: un intento de modernizar la carrera docente sin lograr una verdadera integración. Esto exige un debate nacional que involucre al magisterio, las universidades y los legisladores para construir un marco único, justo y contextualizado. Más allá de la reforma normativa, se requiere una transformación cultural que reconozca al docente como sujeto de derechos y actor central en la calidad educativa. La evaluación debe ser entendida como un proceso en el que se privilegie el acompañamiento y crecimiento profesional, no como un mecanismo de castigo o barrera para avanzar. Finalmente, la unificación estatutaria no debe ser vista como una simple armonización legal, sino como una oportunidad para redefinir la profesión docente en Colombia, fortaleciendo su identidad, dignidad y capacidad de liderazgo en la transformación social.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

REFERENCIAS

Cárdenas Paredes, Y. C. (2017). Implicaciones de la coexistencia del estatuto docente 2277 y el estatuto de profesionalización docente 1278. Trabajo de investigación.

Cifuentes Cubillos, C. (2013). El estatuto de profesionalización docente y sus tensiones sindicales. Universidad Nacional de Colombia.

Cifuentes Cubillos, C. (2013). Estatuto de profesionalización docente en Colombia: análisis de los dos estatutos vigentes (Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002), diferencias en la labor docente. Universidad Nacional de Colombia, Maestría en Sociología.

Cifuentes Cubillos, C. (2014). El estatuto de profesionalización docente y la transformación de la identidad profesional del maestro. Revista Colombiana de Sociología, 37(2), 45-62.

Congreso de la República de Colombia. (1993, agosto 12). Ley 60 de 1993. Diario Oficial No. 40.987. Bogotá, D.C.

Congreso de la República de Colombia. (1994, febrero 8). Ley 115 de 1994. Diario Oficial No. 41.214. Bogotá, D.C.

García, M. (2015). *La profesionalización docente en Colombia: tensiones y desafíos*. Revista Colombiana de Educación, 68(1), 45–62.

Ministerio de Educación Nacional. (1979). *Decreto 2277 de 1979*. Bogotá: MEN.

Ministerio de Educación Nacional. (2002). *Decreto 1278 de 2002*. Bogotá: MEN.

Presidencia de la República de Colombia. (2026, marzo 25). Decreto 0299 de 2026: Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal. Diario Oficial de Colombia.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676

Número 27. Vol. 1 (2026), pp. 1 - 21 / Edición Contínua
ISSN en Línea: 2477-9415 / ISSN Impreso: 2477-9415
Depósito Legal: pp 200602TA2254

Rodríguez Amaya, L. F. (2022). Tratamiento normativo diferenciado entre los docentes regulados por el Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002: un análisis sobre su legalidad y constitucionalidad. Universidad de Antioquia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Rojas, L. (2018). *El estatuto docente y la equidad laboral en Colombia*. Educación y Sociedad, 40(2), 123–140.

Vaillant, D., & Rossel, C. (2019). *La profesión docente en América Latina: desafíos y perspectivas*. UNESCO-OREALC.

https://doi.org/10.56219/lneaimaginaria.v1i27.6676