



**SOCIEDAD
& ECONOMÍA**

N° 46

Mayo - Ago 2022

Créditos fotografía: <https://pixabay.com/es/photos/profesor-laboratorio>

Condiciones laborales en docentes de colegios privados

Working Conditions of Private School Teachers

Yeny Fabiola Garzón-Godoy¹

Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia

✉ yf.garzon10@uniandes.edu.co

🆔 <http://orcid.org/0000-0002-6831-7042>

Javier Armando Pineda Duque²

Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia

✉ jpineda@uniandes.edu.co

🆔 <http://orcid.org/0000-0003-1183-7677>

Recibido: 25-04-2021

Aceptado: 25-07-2021

Publicado: 05-05-2022

.....
1 Magíster en Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo.

2 PhD en Geografía Humana.

Resumen

Este artículo analiza las condiciones de trabajo de los docentes de educación básica y media de las instituciones educativas privadas de Bogotá, con base en los conceptos de calidad del trabajo y trabajo docente. La metodología de investigación fue mixta y los instrumentos de recolección de la información fueron una encuesta electrónica dirigida a docentes y entrevistas semiestructuradas. Los resultados obtenidos se analizaron en el marco de diez categorías analíticas: ingresos, estabilidad laboral, único empleo, afiliación gremial o sindical, jornada laboral, número de estudiantes, grado de satisfacción, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo, condiciones de salud física y mental. Se argumenta que, para al menos la mitad de las y los docentes de colegios privados, el trabajo es de baja calidad.

Palabras clave: docentes; educación básica y media; condiciones de trabajo docente; calidad del trabajo.

Clasificación JEL: J3, J4, J44, J8, J81

Abstract

This article analyzes the working conditions of elementary and middle school teachers in private educational institutions in Bogotá, based on the concepts of quality of work and teaching work. The research methodology was mixed, and the instruments used to collect information were an electronic survey addressed to teachers and semi-structured interviews. The results obtained were analyzed within the framework of ten analytical categories: income, job stability, single job, union membership, working hours, number of students, degree of satisfaction, material working conditions, social working conditions, and physical and mental health conditions. It is argued that, for at least half of the teachers in private schools, their working conditions are of poor quality.

Keywords: teachers; basic and secondary education; teacher working conditions; quality of work.

JEL Classification: J3, J4, J44, J8, J81

Financiación

Este texto es producto de una investigación en el marco de la tesis de Maestría de Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo, en el Cider-Uniandes, titulada *Una aproximación a las condiciones de trabajo de los docentes de colegios privados en Bogotá*. No contó con financiación institucional alguna.

Conflicto de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés en la publicación de este artículo.



Este trabajo está bajo la licencia **Atribución-No-Comercial 4.0 Internacional**

¿Cómo citar este artículo?

Garzón-Godoy, Y. F. y Pineda, J. A. (2022). Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y economía*, (46), e10611210. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>

1. Introducción

En América Latina, durante la década de los noventa, con el advenimiento de las políticas neoliberales, se presentaron profundas transformaciones a nivel económico, como los procesos de privatización y la liberación de los mercados, lo cual repercutió en la educación y se vio reflejado en reformas que modificaron la vida profesional de los docentes. Por su parte, los procesos de flexibilización afectaron los mercados laborales, lo que conllevó en el sector educativo, especialmente el privado, a una precarización del trabajo docente; esta se expresó mediante nuevas formas de contratación, pérdida de derechos laborales, intensificación del trabajo, salarios bajos, e imposiciones de eficiencia y competitividad (Sánchez-Cerón, 2018).

Los estudios en Colombia y América Latina sobre las condiciones de trabajo de los docentes de educación básica y media se han centrado en su mayoría en los educadores del sector público. En particular, algunos han explorado las condiciones de trabajo y salud, como el amplio estudio realizado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO en seis países de la región (Cuenca *et al.*, 2005). Este estudio reveló aspectos relacionados con la precarización del trabajo, en especial la sobrecarga laboral de los docentes, que invade la vida doméstica y el tiempo libre, y afecta la salud física y mental. Igualmente, evidencia que la infraestructura educativa no considera espacios propios para los maestros, el entorno escolar hace complejo el trabajo docente, la falta de materiales y el apoyo de las familias. Aunado a lo anterior, se resaltan dos factores de insatisfacción: la falta de valoración social y las relaciones con las directivas.

Rodríguez (2012) evidencia para escuelas de educación básica de Guanajuato, México, obstáculos que afrontan los docentes relacionados con la alta sobrecarga laboral, las condiciones deficientes de infraestructura y carencia de materiales, y las problemáticas propias de los hogares como violencia, pobreza, alcoholismo, migración, entre otros. Para el caso de Santiago de Chile, Cornejo

(2009) realizó un estudio sobre las condiciones de trabajo y bienestar docente con profesores de enseñanza media. A partir de un modelo de regresión lineal múltiple, el autor encuentra que el trabajo de los profesores tiende a la precariedad, ya que la mayoría reciben remuneraciones muy bajas en relación con el nivel profesional, reportan trabajar diez horas semanales no remuneradas y no cuentan con descanso durante la jornada laboral, lo cual indica que el horario laboral está por encima del permitido en Chile. Los materiales de apoyo a la docencia son percibidos como insuficientes, así como la infraestructura física, falta de iluminación y aislamiento a ruidos externos (Cornejo, 2009).

Uno de los pocos estudios que analizan y comparan las condiciones laborales de los docentes del sector público y privado es el de Hernández *et al.* (2012). Los autores, después de realizar una descripción completa del sistema educativo mexicano y los sistemas laborales de educación pública y privada, caracterizan a los trabajadores de la educación y sus condiciones laborales, en los primeros nueve años de este siglo. A partir del análisis de las cifras sobre nivel de sindicalización, jornada laboral semanal, tamaño del establecimiento, estabilidad en el empleo, cobertura en seguridad social y salario real promedio por hora, concluyen en general que el mayor grado de regulación y sindicalización en el sistema educativo público le otorga ventajas frente a la posición de los trabajadores de la educación privada (Hernández *et al.*, 2012).

Por su parte, las condiciones laborales de los docentes universitarios han ocupado una mayor atención de los investigadores, debido a su propia experiencia y cercanía. Caballero-Lozada y Nieto-Gómez (2015) a partir de una revisión bibliográfica de lo investigado en los tres primeros lustros de este siglo, realizan un señalamiento crítico de cómo los procesos de flexibilización laboral en la educación universitaria en Colombia, introducidos por el discurso de la Nueva Gestión Pública, han llevado a un deterioro de las condiciones de salud física, psicológica y laboral de los docentes universitarios.

Para el caso de México, Acosta y Rivera (2018) exploran las condiciones de trabajo de los docentes de educación superior en México, bajo el concepto de precariedad laboral. A partir de la revisión conceptual y empírica, señalan que “un trabajo es precario si cumple al menos con dos de las siguientes características: ofrece bajas remuneraciones, es de corta duración (contratos temporales o por tiempo determinado) y ofrece pocas o ninguna seguridad social, prestaciones y derechos laborales” (p. 390). Así, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2014, el estudio encuentra que cerca de un tercio de los docentes (27%) tiene un contrato temporal; sin embargo, evidencian que esta cifra es engañosa debido a que muchos docentes con “contrato de base” en realidad trabajan por hora (Acosta y Rivera, 2018). Esto lleva a que, para el 2016, los docentes de educación superior en México que trabajan por horas lleguen al 71%. En esta misma línea, Buendía *et al.* (2019) examinan las condiciones laborales de docentes en universidades mexicanas públicas y privadas. Mientras encuentran que en las universidades privadas se ha reducido el esquema de prestaciones sociales, el panorama general de los docentes, especialmente de los profesores de tiempo parcial, es heterogéneo. Hacen un llamado a avanzar hacia una mejor tipología del profesorado como elemento analítico para una agenda de investigación en el tema (Buendía *et al.*, 2019).

Específicamente en Bogotá se han realizado algunos estudios sobre las condiciones de trabajo y de salud de los docentes en colegios públicos, en los cuales se hace especial énfasis en el deterioro de la salud física y mental que sufren (Gómez-Restrepo *et al.*, 2009; Castro y Sánchez, 2013); y sobre la caracterización integral de los maestros y maestras de colegio públicos (Londoño *et al.*, 2011). Si bien es cierto que existe un consenso en el imaginario colectivo de que la profesión docente permanece desvalorizada y algunos autores hablan de su precarización (Sánchez-Cerón y del-Sagrario, 2012), no se encontraron estudios que den cuenta de las condiciones laborales de los docentes de educación básica y media de instituciones educativas privadas en Colombia y específicamente en Bogotá.

Los documentos que han orientado la educación en Colombia en cuanto a la profesionalización docente durante más de dos décadas son la Ley General de Educación –Ley 115 de 1994– (Congreso de la República de Colombia, 1994) y los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 (Ministerio de Educación Nacional, 1979; 2002a), aplicables a los docentes estatales. Esto hace que haya diferencias contractuales y laborales profundas entre los docentes de instituciones públicas y privadas debido a que los primeros se encuentran amparados en los estatutos docentes, que regulan aspectos relacionados con el ingreso, permanencia, ascenso y retiro, como también los lineamientos generales sobre salarios, incentivos, estímulos, compensaciones y horas de cátedra, entre otros.

No obstante, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) establece algunos parámetros sobre las condiciones de los docentes de instituciones educativas privadas (Congreso de la República de Colombia, 1994). Para el caso de los salarios, estos no pueden ser inferiores al ochenta por ciento (80%) de los correspondientes a los docentes de colegios públicos para igual categoría del escalafón (Congreso de la República de Colombia, 1994). Sin embargo, dicha ley no reglamenta aspectos relacionados con ascensos o movilidad al interior del escalafón y las condiciones en las que realizan sus actividades laborales, que redunden en mejores condiciones de trabajo y permitan desarrollar sus capacidades para un mejor bienestar. En ese sentido, los contratos están sujetos al régimen laboral privado y los mecanismos de selección son libremente determinados por cada una de las instituciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantea conocer las condiciones laborales de los docentes de educación básica y media de colegios privados en Bogotá. El propósito de este artículo es visibilizar las condiciones de los docentes del sector privado en el marco de las recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), particularmente en su relación con las condiciones de los docentes de

colegios públicos regidos por el Estatuto de Profesionalización Docente de 2002. Para esto se desarrolló una metodología mixta basada en una encuesta a docentes de colegios privados y entrevistas semiestructuradas a diez docentes en diferentes colegios de la ciudad.

Los docentes son el principal recurso humano contratado en el sistema educativo para el proceso de enseñanza y aprendizaje. De acuerdo con la información suministrada en el censo de educación formal del DANE (2018), en el 2017 en Bogotá se contaba con un total de 54.654 docentes en los niveles de básica primaria, básica secundaria, educación media y ciclos lectivos especiales integrados, de los cuales el 34,6% (18.936) son hombres y 65,4% (35.718) son mujeres. El 53,3% (29.148) son del sector público y el 46,7% (25.506) del sector privado. El total de estos docentes orientó el aprendizaje de 1.178.361 estudiantes matriculados en el 2017 en dichos niveles educativos, de los cuales el 59,7% (704.225) estaban matriculados en el sector público y 38,7% (456.177) en el sector privado (DANE, 2018).

Este artículo presenta, en primer lugar, el marco conceptual, que aborda los conceptos de trabajo, trabajo decente, calidad del trabajo desde la perspectiva del desarrollo humano, calidad del empleo y condiciones de trabajo docente; en segundo lugar, se presentan la metodología y las categorías analíticas que retoman las dimensiones y variables de la calidad del trabajo y las condiciones de trabajo docente; en tercer lugar, a partir de estadísticas descriptivas, se exponen y analizan los resultados en las dimensiones y variables previamente definidas; y, finalmente, se cierra con algunas conclusiones.

2. Calidad del trabajo

El concepto de trabajo es definido por el director de la OIT (2001), en la reunión 89 de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio del 2001, así:

El trabajo es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas. Pero también es la actividad mediante la cual las personas afirman su propia identi-

dad, tanto ante sí mismas como ante quienes les rodean. El trabajo es crucial para el ejercicio de opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad (p. 6).

Así, se pasa de una concepción instrumental del trabajo como un medio exclusivo para asegurar la supervivencia humana, hacia una concepción más compleja, reconociéndolo como un elemento esencial que proporciona identidad, reconocimiento social, satisfacción personal y un factor clave para la integración social (Pineda, 2013).

En la Constitución Política de Colombia, el artículo 25 establece que el trabajo se debe realizar en condiciones dignas y justas: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Asamblea Constituyente de Colombia, 1991, art. 25). En concordancia con lo anterior, se resalta la importancia del concepto de *trabajo decente* propuesto por la OIT en 1999 y ratificado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (objetivo 8), el cual es definido como “el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Somavía, 2014, p. 129).

Así, lejos de reducirse a la consecución de puestos de trabajo, la base del trabajo decente está en realizar un trabajo en condiciones de dignidad que trasciende del ámbito individual al familiar y social.

Se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, de su capacidad para equilibrar la vida laboral y la vida familiar, de llevar a sus hijos a educarse o liberarlos del trabajo infantil; de su capacidad para competir en el mercado y mantenerse al día con las nuevas capacidades que exige la tecnología; de participar equitativamente en la riqueza que ha contribuido a crear; y de no ser discriminado (Somavía, 2014, p. 691).

La OIT (1999) identifica el trabajo decente mediante la convergencia de cuatro objetivos estratégicos: 1) empleo, 2) seguridad social, 3) derechos laborales y 4) diálogo social, a través de los cuales se garantiza la dignidad humana. Estos

objetivos también sirven de orientación para plantear indicadores que permitan su medición (Ghai, 2003).

En el marco del trabajo decente, el calificativo *decente* no solamente alude a ingresos, sino también a la calidad. El trabajo decente se basa en la dignidad de la persona, pero al incorporar el concepto de calidad del trabajo, se abre una puerta a múltiples dimensiones, considerando la capacidad de participación y decisión, lo cual se va a reflejar en los elementos del diálogo social (Pineda, 2013). El concepto de la *calidad del trabajo* explora “los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de una persona, lo cual conlleva a explorar el trabajo en sus múltiples expresiones en el ser y hacer de una persona” (Pineda y Acosta, 2011, p. 71). Así pues, desde el enfoque de capacidades estos autores definen la calidad del trabajo como: “todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permitan el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad” (Pineda y Acosta, 2011, p. 73).

Pineda y Acosta (2011), además de vincular el trabajo con el enfoque de capacidades o de desarrollo humano, identifican seis dimensiones y diecisiete variables, las cuales son complementarias y se relacionan entre sí. La calidad del empleo hace referencia a las características relacionadas con trabajadores asalariados (Camacho *et al.*, 2012). La calidad del empleo, desde las ciencias sociales, es analizada a partir de dimensiones psicológicas, sociológicas y económicas (Dahl *et al.*, 2009). Cuando se habla de calidad del empleo se está realizando una valoración y se está emitiendo una calificación que va a depender del entorno socioeconómico y múltiples dimensiones (Merino *et al.*, 2012).

Para realizar la medición de la calidad del empleo se han utilizado metodologías en las que se definen dimensiones y variables, principalmente proporcionadas por los institutos de estadística, a partir de las cuales se calculan indicadores simples o un índice compuesto que consiste en un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente sobre los diferentes aspectos (Pineda

y Acosta, 2011; Farné *et al.*, 2012; Jiménez y Páez, 2014). Con el fin de realizar una valoración de la calidad del empleo desde una perspectiva cualitativa, Salas (2013) presenta un modelo analítico en el que también resalta la necesidad de abordar la calidad del empleo desde un modelo multidimensional con cuatro ejes temáticos: 1) ingresos, 2) prestaciones, 3) estabilidad y 4) satisfacción; a partir de estos ejes diferencia el grado de calidad del empleo desde un marco comparativo.

Desde el modelo construido por Salas (2013), se considera el trabajo precario como aquel que presenta un conjunto de condiciones insuficientes para propiciar el desarrollo de las personas. Estas condiciones son inestables, generan en el trabajo una posición de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad, ligada a riesgos laborales y ocupación temporal, baja remuneración, jornadas laborales largas, riesgo a sufrir una enfermedad profesional, exposición a la contaminación, condiciones de higiene, esfuerzo mental o físico excesivos y monotonía debido a aspectos rutinarios del trabajo (Salas, 2013).

3. El rol del docente y dimensiones de su trabajo

El trabajo docente tiene sus propias particularidades debido a su relevancia en la educación y las funciones y responsabilidades que le han sido asignadas. El 5 de octubre de 1966 se aprobó la Recomendación conjunta de OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, en la que se establecen los derechos y las responsabilidades de los docentes, sus condiciones de contratación, empleo, enseñanza y aprendizaje. Estas recomendaciones parten del principio de reconocer el papel esencial del docente en el progreso de la educación y su contribución al desarrollo (UNESCO, 2008).

En la Tabla 1 se presenta un resumen sobre algunos elementos a los que se refieren las recomendaciones de la OIT y la UNESCO relacionadas con las condiciones de trabajo para los docentes, las cuales son acordes con las dimensiones y variables presentadas en el concepto de calidad del trabajo.

Tabla 1. Variables expuestas en la recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativas a la situación de personal docente (específicamente a sus condiciones)

Variables de la OIT – UNESCO	Descripción
Salarios	Determinar por vías de negociaciones entre las organizaciones y los empleadores. Asegurar un nivel de vida satisfactorio tanto para el docente como para su familia. La diferencia de salarios debería determinarse por criterios objetivos: titulación, antigüedad o grado de responsabilidad. La diferencia entre los salarios más elevados y los más bajos debería corresponder a un orden razonable y moderado.
Número de estudiantes	Grupos reducidos para que él o la docente pueda desarrollar un acompañamiento personalizado con cada estudiante.
Horas de trabajo	Tener en cuenta todos los factores que determinan el volumen de trabajo como: El número de alumnos de los cuales el docente debe ocuparse durante la jornada y la semana. Disponer de tiempo para preparación de las clases, evaluación de los trabajos y actividades realizadas por los estudiantes. Disponer de tiempo para investigación y demás actividades complementarias del programa. Tiempo para informar a los padres sobre el trabajo de sus hijos e hijas. Tiempo para poder participar en actividades para promover su trabajo profesional. Recibir una remuneración complementaria de acuerdo con la escala por trabajo extra.
Vacaciones	Debidamente pagas y con suficiente duración.
Licencias de estudio	Dar licencias de estudio total o parcialmente pagas y ser tenidas en cuenta para efectos de antigüedad y pensión de retiro.
Licencias o descanso	Dar licencias o descansos por enfermedad y licencias de maternidad.
Madres docentes	Alentar a mujeres madres y docentes a conservar y continuar su carrera y sus empleos.
Edificios escolares	Reunir garantías de seguridad, ser funcionales, aptos para la enseñanza eficaz, idóneos para actividades extraescolares y comunitarias.
Materiales pedagógicos	Ser suficientes, duraderos y responder a las normas higiénicas, adaptarse a usos pedagógicos variados.
Seguridad social	Los docentes deben gozar de idéntica protección sin importar la categoría de los establecimientos de enseñanza. En aspectos relacionado con asistencia médica, protección a las enfermedades y riesgos profesionales, desempleo, vejez, accidentes de trabajo, licencia de maternidad, pensión de invalidez y sobrevivientes.

Fuente: elaboración propia con base en UNESCO (2008).

En la Constitución Política de Colombia (Asamblea Constituyente de Colombia, 1991), los artículos 67 y 68 reconocen el doble carácter de la educación como un derecho y un servicio público con función social. El Decreto 1278 de 2002, establece que la función de los docentes (sin discriminar el sector en el cual laboran) es:

(...) la realización directa del proceso de enseñanza y aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, ejecución y la evaluación (...) Además de la asignación académica, comprende actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la

comunidad, en especial de los padres de familia, las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, las actividades de planeación y evaluación institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas con el proceso educativo (Ministerio de Educación Nacional, 2002a, Art. 4, p. 1).

Los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002 (Ministerio de Educación Nacional, 1979; 2002a) son los estatutos de los profesionales docentes, que orientan aspectos relacionados con el ingreso, permanencia, ascenso y retiro

de los docentes del sector público a través de los cuales se busca una educación de calidad, su desarrollo y crecimiento profesional. Con base en estos decretos, anualmente se establecen las escalas salariales de los docentes de colegios públicos que rigen para cada año y que en el presente estudio se tomaron como referencia para analizar los salarios percibidos por los docentes de colegios privados, teniendo en cuenta el nivel de estudio y el escalafón.

Los docentes de colegios públicos cuentan con siete (7) semanas de vacaciones pagas, cinco (5) semanas de actividades de desarrollo institucional (2 de estas semanas son no presenciales), teniendo en cuenta que los estudiantes cuentan con (12) semanas de receso estudiantil (Ministerio de Educación Nacional, 2002b). En cuanto al número de horas de clase para los docentes de los colegios públicos, estas se distribuyen conforme a la Tabla 2.

La normatividad contempla para los docentes de colegios públicos beneficios relacionados con becas para posgrado en los diferentes niveles (maestría, especialización, doctorado), las cuales están supeditadas a los recursos fiscales dispuestos para estos efectos por las entidades territoriales, programas de bienestar, seguros por muerte, capacitación continua, dotación de materiales como marcadores y papelería, alianzas y convenios con entidades públicas y privadas para la realización de proyectos pedagógicos, afiliación a gremios y sindicatos, entre otros, los cuales contribuyen al ejercicio de la labor docente. Es importante destacar que los entornos escolares de los colegios públicos suelen ser inseguros y violentos, lo cual sitúa a los docentes en un alto nivel de vulnerabilidad (Londoño *et al.*, 2011).

Con base en lo anterior, se tiene un referente nacional para analizar las condiciones de trabajo docente en cuanto a dimensiones objetivas del trabajo.

4. Metodología, categorías analíticas, dimensiones y variables

Dada la ausencia de estudios sobre las condiciones laborales de los docentes de colegios privados en Colombia y de estadísticas oficiales al respecto, se optó por usar como técnica principal de investigación la encuesta. No obstante, se complementó con entrevistas semiestructuradas a diez docentes en diferentes colegios de Bogotá para precisar y ampliar aspectos no captados por la encuesta de forma cualitativa³. Así se avanzó, en alguna medida, hacia un diseño de metodología mixta de investigación.

Con base en el Censo de Educación Formal (DANE, 2018), la experiencia de trabajo previo con encuestas del DANE y después de determinar el problema de investigación, las dimensiones y variables, se diseñó la encuesta y se procedió a definir el tipo de aplicación y el tamaño de la muestra.

Así se construyó de manera específica un formulario con 69 preguntas, de acuerdo con las categorías analíticas del estudio, calidad del trabajo y condiciones de trabajo docente, y las

³ En los testimonios de los docentes entrevistados estos aparecerán con nombres ficticios, para efectos de confidencialidad.

Tabla 2. Distribución de horas por semana de la jornada laboral de los docentes de instituciones educativas públicas en Bogotá

Actividades para la distribución de horas	Básica primaria	Básica secundaria y media
Horas efectivas semanales de asignación académica	25	22
Actividades curriculares presenciales dentro de la institución	5	8
Actividades curriculares fuera de la institución (no presenciales)	10	10
Total de horas semanales	40	40

Fuente: elaboración propia con base en el Decreto 1850 de 2002 (Ministerio de Educación Nacional, 2002b).

once dimensiones que surgen de estas. Para su aplicación, dado que el tamaño del universo era de 25.506 docentes, que corresponde al total de docentes de educación básica y media de los colegios privados en Bogotá (DANE, 2018), la encuesta por efectos de costos se aplicó de manera virtual. Para ello, se logró que las universidades con facultades de educación en Bogotá enviaran el enlace de la encuesta a las listas de correos electrónicos de sus egresados. Estas universidades y el número de sus egresados fueron: Universidad Pedagógica Nacional (12.801), Universidad Distrital Francisco José de Caldas (1.722) Pontificia Universidad Javeriana (456), Universidad Antonio Nariño (703), para un total de 15.682 egresados. La encuesta también fue publicada en el grupo de Facebook

Docentes trabajando, que cuenta con 66.260 miembros. El periodo de recolección fue del 13 de noviembre al 2 de diciembre de 2018.

Por esta forma de aplicación, los individuos se autoseleccionan para participar, primero cumpliendo el requisito de ser docente de colegio privado y, segundo, por su voluntad de colaborar con el estudio. Así, la muestra resultó no probabilística y el tamaño de muestra dependió del interés de los participantes (ver Tabla 3). No obstante, la muestra presentó una distribución similar a la de los colegios según estratos socioeconómicos de la ciudad, lo cual brindó un alto grado de confianza. El cuestionario se diseñó a partir de las variables que se presentan en la Tabla 4.

Tabla 3. Ficha metodológica de la encuesta

Población objetivo	Docentes de educación básica y media de colegios privados de Bogotá
Tamaño de la población o universo	25.506 docentes de educación básica y media de colegios privados de Bogotá. Fuente: Dane (2018) con base en el Censo de Educación Formal (C-600) del 2017.
Unidad de observación	Docentes.
Periodo de recolección	Del 13 de noviembre al 2 de diciembre de 2018. 223 docentes, con un nivel de confianza del 90%, un error del 5,5%. Se utilizó la siguiente fórmula para calcular el tamaño de la muestra cuando se conoce el tamaño de la población (Torres <i>et al.</i> , 2006): $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$
Tamaño de la muestra	En donde: n = Tamaño de muestra buscado N = Tamaño de la Población o Universo Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC) e = Error de estimación máximo aceptado p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiando (éxito) $q = (1 - p)$ = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado Es importante resaltar que este muestreo es no probabilístico. Sin embargo, este cálculo se realizó para tener un referente sobre el número de respuesta que se consideraba óptimo recibir.
Método de muestreo	No probabilístico. Autodiligenciamiento de un cuestionario web creado a través de <i>Google forms</i> y enviado por correo electrónico a las siguientes bases de datos: 1. Colegios privados de Bogotá de la zona urbana. Correos registrados en el Censo de Educación Formal (C-600) DANE del 2017. Correos totales: 1.700. 2. Egresados de la Facultad de Educación de las siguientes universidades: Universidad Pedagógica Nacional (12.801 aprox.); Universidad Distrital Francisco José de Caldas (1.722 aprox.); Pontificia Universidad Javeriana (456 aprox.); Universidad Antonio Nariño (703 aprox.). Correos totales enviados a universidades: 15.682 aprox.
Método de recolección	También se realizó invitación de diligenciamiento a través de Facebook, específicamente del grupo “Docentes Trabajando”, que cuenta con 66.260 miembros.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Categorías y variables de análisis para esta investigación

Categorías	Dimensión	Variables	Criterios de valoración
Calidad del trabajo*	Aspectos sociodemográficos	Edad, género, estado civil, nivel de escolaridad, años de experiencia, estrato socioeconómico de la población a la que atiende.	Se busca realizar una caracterización general de los docentes.
	Ingreso	Salario mensual, prestaciones sociales (cesantías, prima, vacaciones) y bonificaciones, prestaciones económicas en especie. Cobertura al sistema de seguridad de salud, pensiones y administradora de riesgos profesionales.	Ingresos de docentes de colegios privados \geq al escalafón de los docentes de colegios públicos teniendo en cuenta nivel de escolaridad y años de experiencia. Prestaciones sociales de docentes de colegios privados \geq prestaciones sociales con respecto a los docentes del sector público. Afilación al sistema de seguridad social (Salud, pensión y ARL).
	Estabilidad laboral	Tipo de contrato y duración del contrato.	Duración del contrato laboral \geq 12 meses.
	Único empleo	Un empleo o más de uno.	Dos o más empleos con suficiencia de ingresos.
	Afilación gremial o sindical	Se encuentra afiliado a algún gremio o sindicato.	Afilación a un gremio o sindicato (Sí o No).
	Jornada laboral	Horas de preparación de clase y de calificación, horas de atención a padres, horas de trabajo administrativo, horas de acompañamiento (ingreso de los estudiantes, recesos, salida de los estudiantes).	Jornada laboral \leq 40 horas/semana. Horas efectivas de clase \leq 25 horas/semana. Horas para actividades complementarias (preparación, evaluación, acompañamiento, atención a padres, etc.) \leq 15 horas/semanas. Más de 10 horas/semana para trabajo no presencial en la casa.
	Número de estudiantes por salón	Debería ser suficientemente reducido para que el personal docente pueda encargarse de cada uno.	Número de estudiantes por salón para bachillerato \leq 40 estudiantes. Número de estudiantes por salón para primaria \geq 35 para.
Grado de satisfacción	Grado de satisfacción con la actividad docente, intención de cambiar de lugar de trabajo, subempleo por competencias, por insuficiencia de horas o por ingreso.	Grado de satisfacción sobre la actividad docente (Salas, 2013).	
Condiciones de trabajo docente**	Condiciones materiales de trabajo	Infraestructura y material de trabajo, espacio para la preparación de clases y espacio para descanso (cocina, baños, comedores).	Percepción positiva o negativa sobre: La infraestructura física de los colegios y materiales de trabajo para la preparación de las clases, el descanso y de espacios como cocina, baños, comedores.
	Condiciones sociales de trabajo	Autonomía, relación con los compañeros de trabajo, cooperación por parte de los padres, apoyo institucional, exposición a la violencia.	Percepción positiva o negativa sobre: Autonomía y libertad de cátedra, cooperación entre los compañeros de trabajo, apoyo del colegio y no exposición de violencia.
	Condiciones de salud física y mental	Propensión o diagnóstico de enfermedades físicas o mentales.	Manifestaciones positivas o negativas sobre padecimiento o diagnóstico a enfermedades físicas o mentales.

Notas:

* Las dimensiones y variables de la categoría de calidad del trabajo fueron tomadas de Pineda y Acosta (2011) y Salas (2013) y adaptadas por los autores para el objeto de estudio de esta investigación.

** Las variables de esta categoría fueron tomadas a partir de las recomendaciones realizadas por la UNESCO y adaptadas por los autores para el análisis específico de este estudio.

Fuente: elaboración propia.

La primera categoría analítica es la calidad del trabajo que incorpora los conceptos de trabajo decente y calidad del empleo, desde el enfoque de las capacidades (Pineda y Acosta, 2011; Salas, 2013). La segunda categoría se refiere a condiciones de trabajo docente (Cuenca *et al.*, 2005; Cornejo, 2009; Rodríguez, 2012; UNESCO, 2008). La calidad del trabajo se basa en siete dimensiones, seis de ellas objetivas (ingreso, estabilidad laboral, único empleo, afiliación gremial o sindical, jornada laboral, número de estudiantes por salón) y una subjetiva (grado de satisfacción). En cuanto a la categoría de condiciones de trabajo docente, se establecieron dos dimensiones subjetivas (condiciones sociales de trabajo, condiciones de salud física y mental) y una objetiva (condiciones materiales de trabajo). Cada una de estas dimensiones se explica a partir de las variables presentadas en la Tabla 4 y se analizan bajo el criterio o caracterización que lo definen como de baja calidad.

5. Análisis de resultados: características demográficas de la muestra

La distribución por sexo registrado al nacer en la muestra de docentes de colegios privados ratifica el amplio predominio de las mujeres en el proceso de enseñanza primaria y secundaria: el 69,78% son mujeres y el 30,22% son hombres. La educación es una labor femenina y expresa la continuidad de la división sexual del trabajo, especialmente del trabajo de cuidado no remunerado de la mujer en los hogares, que se ha expandido al trabajo remunerado e institucional en los procesos de modernización y expansión educativa en las sociedades modernas (Pineda, 2019). La feminización de la educación puede constituir uno de los elementos que subyacen a la precariedad relativa de los docentes en el contexto laboral de los mercados, como efectivamente lo han demostrado algunos estudios sobre género y calidad del trabajo (Pineda, 2007).

El promedio de edad de las y los docentes de la muestra es de 34 años y el mayor porcentaje (73%) se encuentra en los rangos más jóvenes (22 a 29,9 y de 30 a 37,9) (Tabla 5), lo cual puede facilitar la actualización y renovación de prácticas pedagógicas y didácticas, tal como lo mencionaba uno de los docentes entrevistados: “esta variable influye bastante pero no es determinante, la mayoría de profesores jóvenes tienden a desarrollar más iniciativas pedagógicas relacionadas con innovación, calidad y excelencia académica” (Juan, comunicación personal, 2018). Aunque también influyen las prácticas pedagógicas que tenga el colegio incorporadas y la capacitación que recibe el docente. Sin embargo, puede presentar desventajas con respecto a la experiencia docente.

Tabla 5. Distribución porcentual por rangos de edad

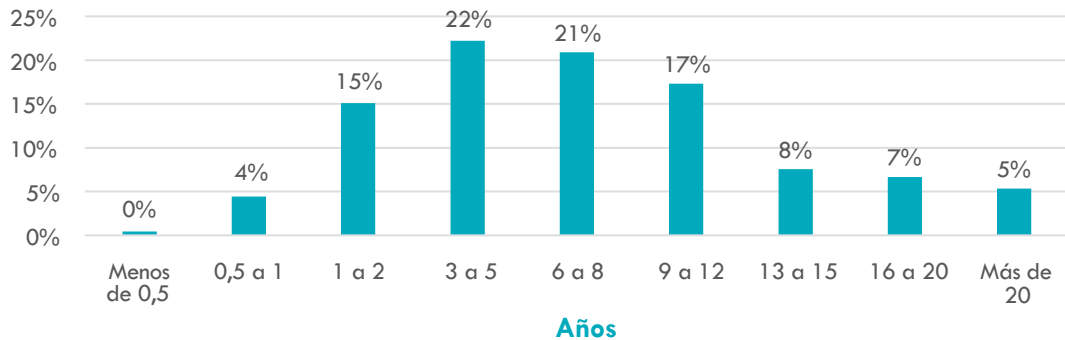
Rangos	%
De 22 - 29,9 años	36,9
De 30 - 37,9 años	36,0
De 38 a 45,9 años	18,2
De 46 a 54,9 años	7,6
De 55 a 65,9 años	1,3

Fuente: elaboración propia.

En cuanto al nivel de escolaridad, el último nivel educativo alcanzado por el 66,2% de los docentes es universitario finalizado; el 12,9% de los docentes tiene especialización y el 15,5% tiene maestría. Este nivel expresa un proceso de profesionalización de la educación en Bogotá que propicia la calidad educativa y pedagógica de estos colegios.

La experiencia laboral presenta una distribución normal, con una moda del 22% alrededor de los 3 y 5 años de experiencia, correspondiente con la edad de los docentes (Figura 1). El 19% tiene menos de tres años de experiencia, el 22% tiene entre tres a cinco años de experiencia, y el 21% tiene entre seis a ocho años de experiencia. El 37% de los docentes tienen más de nueve años de experiencia.

Figura 1. Distribución porcentual de años de experiencia laboral en docencia



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la distribución por estrato socioeconómico de la muestra seleccionada, se tiene que los colegios en los que laboran los docentes atienden principalmente estudiantes de estrato tres (38,2%), seguido por el estrato dos (25,8%), estrato cuatro (19,1%), estrato cinco (11,6%), estrato seis (4%) y, en menor proporción, estrato uno (1,3%) (Tabla 6). Esta distribución es muy semejante a la distribución de los estratos sociales en Bogotá (lo cual demuestra una favorable representación de la muestra), con una sobrerrepresentación del estrato cuatro y cinco, y una representación más baja para los estratos uno y dos, que resulta lógico por la mayor cobertura de la educación privada en estratos altos y medios de la ciudad.

6. Aproximación a la calidad del trabajo de los docentes

De acuerdo con el enfoque presentado sobre la calidad del trabajo, a continuación, se analizan nueve de las diferentes dimensiones identificadas

para los docentes de colegios privados, a partir de la información recolectada.

6.1 Ingresos

En esta dimensión, se analizan aspectos relacionados con la remuneración mensual que reciben los docentes y las prestaciones sociales y económicas. En el sector público, la remuneración mensual de los docentes y los directivos de las instituciones educativas depende del grado y el nivel que estos tengan en el escalafón docente. Para los que se regulan por el Decreto 2277 (Ministerio de Educación Nacional, 1979), está compuesto por dos grados (A y B) y 14 categorías (del 1 al 14), siendo el salario más bajo \$893.558 (grado A) y el más alto \$3.641.927 (grado 14) para el 2018. Para los que se regulan por el Decreto 1278 (Ministerio de Educación Nacional, 2002a), el rango más bajo de asignación salarial es \$1.506.519 (en el que se encuentran los docentes con título de

Tabla 6. Distribución porcentual de estratos socioeconómicos para Bogotá y de los alumnos por colegio de docentes encuestados

Estrato socioeconómico	% Alumnos en encuesta	% Viviendas de Bogotá
1	1,3	9,24
2	25,8	41,69
3	38,2	33,49
4	19,1	11,68
5	11,6	2,40
6	4,0	1,20

Fuente: elaboración propia. Para la distribución de estratos socioeconómicos en Bogotá se utilizó la Encuesta Multipropósito (DANE, 2018).

Normalista superior o Tecnólogo en educación); de \$1.896.063 para los docentes con título de Licenciado o profesionales no licenciados, y el más alto es \$7.163.444 (para docentes en grado 3D, con estudios finalizados de doctorado).

Sin embargo, para el caso de los colegios privados, la remuneración mensual no está supe- ditada al escalafón y, en caso de aplicarse, rige el escalafón del Decreto 2277, aplicando el grado 7, cuya asignación básica mensual es de \$1.596.290 (Ministerio de Educación Nacional, 1979). Estos decretos también establecen la posibilidad de reubicación salarial y ascenso, de acuerdo con obtención de títulos y aproba- ción de la evaluación implementada para este propósito por parte del Ministerio de Educa- ción Nacional. Por lo tanto, los colegios priva- dos adoptan sus propios criterios para realizar la asignación salarial. Para efectos del análisis, se realizó una comparación entre los salarios devengados por los docentes de colegios pri- vados con respecto a los de colegios públicos con el mismo nivel educativo.

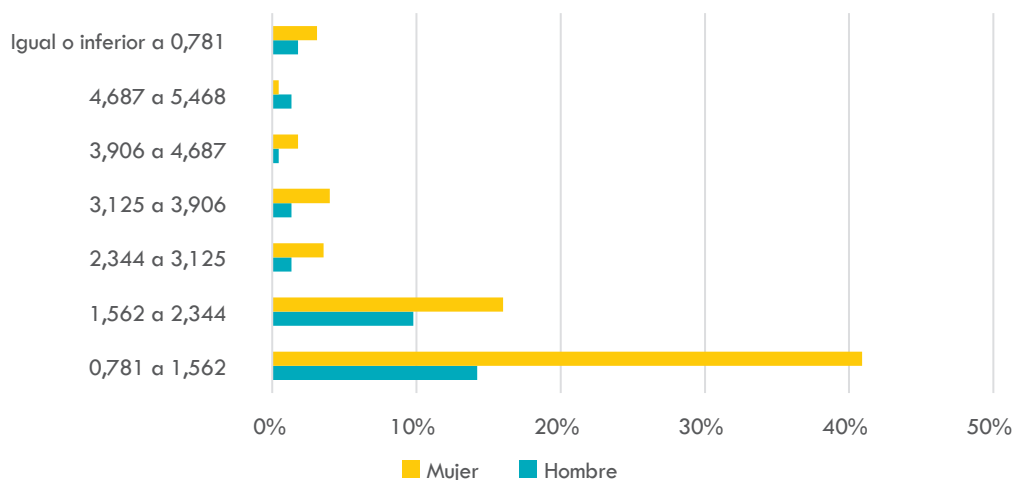
De acuerdo con lo anterior, la asignación mí- nima mensual para los docentes con título de licenciatura o profesionales no licenciados de colegios privados (grado 7) debería ser de \$1.596.290, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2277 (Ministerio de Educación Nacional, 1979). No obstante, a partir de los

resultados de la encuesta, se encuentra que el 55% de los docentes recibe ingresos inferio- res a este valor, lo que indica que están por debajo del escalafón. Otro aspecto a resaltar es que, del total, el 75% de los que reciben esta asignación salarial son mujeres (Figura 2). Así, se evidencia una clara inequidad de género, que se exagera si se tiene en cuen- ta la relativa mayor escolaridad femenina en Colombia.

En cuanto a los estudios de posgrado (Figura 3), del total de docentes con especialización encuestados (13%), el 6,2% recibe ingresos infe- riores a dos salarios mínimos y el 4,9% devenga entre dos y tres salarios mínimos legales vigen- tes de 2018. Lo cual indica que sus remunera- ciones se encuentran predominantemente por debajo de la asignación salarial establecida por el escalafón para los docentes que ingresaron a un colegio público con especialización y que no han tenido reubicación salarial, la cual es de \$2.060.890.

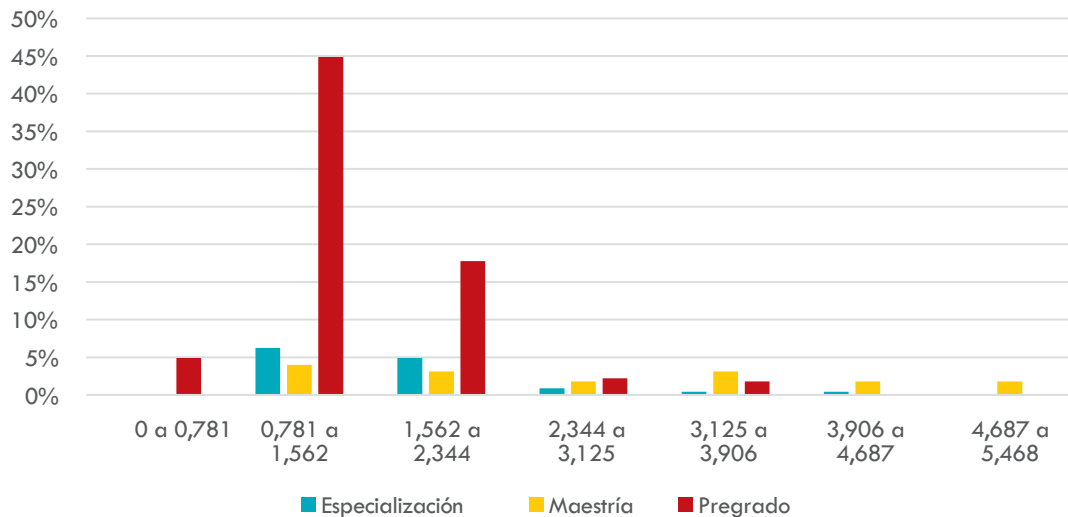
En cuanto al total de los docentes con estudios de maestría (16%), el 9% recibe ingresos iguales o inferiores a cuatro salarios mínimos legales vigentes de 2018. Este porcentaje de docentes recibe un salario inferior en comparación con la asignación establecida para los docentes regidos por el Decreto 1278 (Ministerio de Educación Nacional, 2002a), la cual corresponde

Figura 2. Distribución porcentual del salario mensual por sexo (millones de pesos colombianos)



Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Distribución porcentual del salario mensual por nivel educativo (en millones de pesos colombianos)



Fuente: elaboración propia.

a \$3.173.382, ubicados en el escalafón 3a, con maestría, que no han tenido reubicación salarial.

Por lo anterior, se evidencia que, de forma mayoritaria, los colegios privados, al momento de realizar la asignación salarial, no tienen en cuenta los estudios de posgrado.

A los docentes que entran nuevos al colegio no se les tiene en cuenta su preparación académica o profesional. Lo que más se tiene en cuenta en la asignación salarial es la experiencia dentro del colegio (...). Los docentes del área de inglés están mejor remunerados en comparación con las otras áreas. El colegio en este momento está en proceso de bilingüismo, entonces los docentes de otras áreas que ya manejen el inglés y pueden dictar sus áreas en este idioma reciben una remuneración adicional, no es muy grande comparada con la que reciben los docentes de inglés, pero sí tienen ese incentivo (Esteban, comunicación personal, 2018).

6.2 Prestaciones sociales (cesantías, primas, vacaciones)

Uno de cada cinco docentes de colegios privados no recibe las prestaciones sociales (cesantías, prima, vacaciones. Figura 4) establecidas

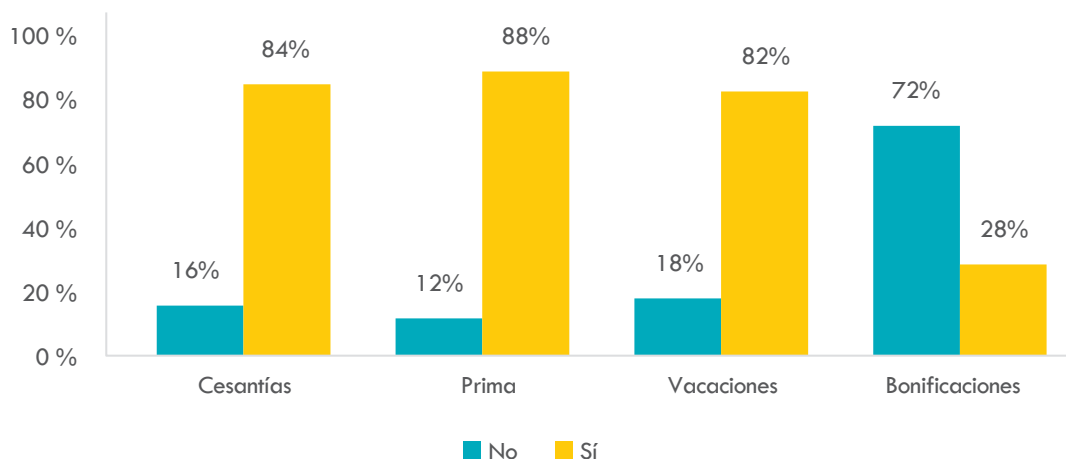
por la legislación laboral colombiana. Además, haciendo una comparación con respecto a las recibidas por los docentes del sector público, los ingresos por concepto de prestaciones sociales en algunos casos resultan ser más bajos, debido a las siguientes razones:

a. En el caso de los docentes de colegios públicos, la liquidación se realiza con base en los ingresos de los 12 meses o el tiempo proporcional laborado. En el caso de los docentes de colegios privados, por tener contratos a término fijo de 10 u 11 meses, la liquidación para prestaciones sociales es proporcional al tiempo laborado.

b. La prima de servicios al final de año para los docentes del sector público es equivalente a un mes de salario, mientras que para los docentes de colegios privados corresponde a 15 días de remuneración mensual o proporcional.

c. En algunos casos se incorpora la figura de bonos mensuales que no constituyen factor salarial, por lo cual el ingreso base de liquidación es más bajo, en contraste con los docentes de colegios públicos que realizan horas extras y reciben pago por este concepto, el cual sí constituye factor salarial.

Figura 4. Distribución porcentual de los docentes que reciben o no cesantías, prima y vacaciones



Fuente: elaboración propia.

6.3 Afiliación al sistema de seguridad social (salud, pensión y ARL⁴)

El 96,4% de los docentes de colegios se encuentran afiliados al Sistema de Seguridad Social (pensión, salud y ARL), lo cual se asocia como al aseguramiento de las condiciones de salud física y mental, proporcionando bienestar y calidad de vida (Farné *et al.*, 2012).

Como se precisará más adelante, el tiempo de contratación que predomina en los docentes de colegios privados es igual o inferior a once meses, lo cual hace que estos queden desprotegidos durante uno o dos meses del año. En algunos casos, los empleadores hacen los pagos correspondientes al Sistema de Seguridad Social sobre la base de un salario mínimo por el tiempo que el docente estará sin contrato, haciendo el descuento del aporte que le corresponde al docente de la liquidación que se le da al finalizar el contrato laboral; en otros casos entregan un valor equivalente al monto de afiliación como independiente para que paguen por ese mes salud y pensión. Sin embargo, en otros casos, durante el tiempo que el docente esté sin contrato, este asume la afiliación como independiente para que él y su núcleo familiar no queden desprotegidos.

6.4 Estabilidad laboral

El 85,3% de los docentes tiene contratos a término fijo inferiores a un año (Tabla 7). Este tipo de contrato afecta de manera significativa la estabilidad laboral, ya que dificulta la posibilidad de acumular antigüedad y, con esto, el desarrollo de proyectos a mediano y largo plazo, aumentando a su vez la incertidumbre sobre su futuro laboral. Este tipo de contratos afecta el ingreso, ya que implica que los docentes, durante un mes o más, no reciban salario y el ingreso en sus prestaciones sociales también sea afectado. En este caso, se presenta una notable diferencia con respecto a los docentes del sector público, ya que estos cuentan con contratos a término indefinido.

6.5 Afiliación gremial o sindical

El 90,2% de los docentes de colegios privados no cuentan con una asociación, agremiación o sindicato. En algunos pocos casos se presentan afiliaciones a cooperativas y fondos de empleados, organizaciones que brindan ciertos servicios y beneficios; la afiliación sindical como mecanismo de representación legal no se presenta y en caso de efectuarse se hace de manera muy marginal. Al preguntarle a uno de los docentes sobre las posibilidades de afiliación a un sindicato, su respuesta fue la siguiente: “no, es una cuestión que no se habla

4 Administradora de Riesgos Laborales.

Tabla 7. Distribución porcentual del tipo de contrato y duración

Tipo de contrato y duración	%
10 meses	0,45%
Contrato a término fijo inferior a 11 meses	55,8%
Contrato a término fijo igual a 11 meses	28,6%
Contrato a término fijo inferior a un año	0,45%
Contrato a término fijo igual a un (1) año	6,25%
Contrato a término indefinido	3,13%
Contrato por prestación de servicios	5,36%

Fuente: elaboración propia.

y no se discute” (Pedro, comunicación personal, 2018).

De acuerdo con la literatura, esto constituye la ausencia de un elemento central de la calidad del trabajo, ya que no cuentan con un apoyo ante un conflicto laboral o para la obtención de beneficios laborales básicos que promuevan la defensa de sus derechos laborales (Pineda, 2013). Para la OIT, la representación sindical constituye un elemento básico del diálogo social, uno de los pilares del empleo decente (OIT, 2001). La asociación de los docentes en colegios privados constituye, quizás, la principal diferencia con respecto a los docentes del sector público, a partir de la cual se originan las demás⁵.

6.6 Único empleo

El 72% de los docentes tiene un único empleo, mientras que el 28% tiene un segundo empleo. El segundo empleo para el caso de los docentes surge como una necesidad para mejorar sus ingresos; este consiste en dar algunas horas de clase en otras instituciones educativas, dar clases personalizadas de acuerdo con el área disciplinar del docente o realizar guías

de estudio y unidades para editoriales, trabajo que es realizado en horas de la noche, sábados o domingos. Quienes cuentan con un segundo empleo expresan una situación de precarización en términos de tiempo y bienestar, y es un síntoma de los bajos ingresos del empleo principal.

6.7 Jornada laboral

El número de horas efectivas de trabajo semanales de los docentes de colegios privados está por encima de las asignadas normativamente a los docentes de colegios públicos (Figura 5). Mientras estos últimos tienen máximo 25 horas efectivas de clase semanales para docentes de primaria y 22 horas semanales para docentes de educación básica secundaria y media, más del 60% de los docentes de colegios privados tienen una asignación mayor a 25 horas efectivas semanales de clase y 39% tienen más de 33 horas de clase a la semana.

En cuanto a horas dedicadas a otras funciones relacionadas con la planeación, preparación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, el 56,9% de los docentes de colegios privados dedican entre 5 y 20 horas semanales. Asimismo, en actividades relacionadas con atención a padres, trabajo administrativo, acompañamiento durante el descanso, el ingreso y la salida, el 45,8% de los docentes dedica entre 5 y 20 horas semanales. Las altas jornadas laborales superan el máximo de horas establecidas para los docentes del sector público (40 horas semanales).

5 En el caso de los docentes del sector público en Bogotá, estos pueden participar de la Asociación Distrital de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación (ADE), que hace parte de la Federación Colombiana de Educadores (Fecode), una de las agremiaciones con mayor tradición sindical en Colombia.

6.8 Número de estudiantes por salón

El promedio de estudiantes que tienen los docentes de instituciones educativas privadas se encuentra mayoritariamente (43,1%) entre los 31 a 40 estudiantes por salón, seguido de 21 a 30 estudiantes (38,7%), lo cual presenta una cantidad inferior a los que tienen los docentes de instituciones educativas públicas, quienes deben tener mínimo 40 estudiantes para bachillerato y 35 para primaria. Esta diferencia es uno de los aspectos positivos de la educación privada, en la medida en que permite adelantar esquemas pedagógicos más personalizados. No obstante, esto se debe al costo de la matrícula en los colegios privados que conlleva a una mayor cobertura de la educación pública.

6.9 Grado de satisfacción

A partir de los datos recolectados en la encuesta, el 51% de los docentes de colegios privados se encuentran muy satisfechos o satisfechos, mientras que el 49% restante se encuentran poco o nada satisfechos con el empleo que actualmente tienen. Esta polarización de resultados tiene que ver con la heterogeneidad de los colegios en la estratificación socioeconómica de la ciudad. En cuanto a la pregunta de si le gustaría cambiar de colegio, el 65% respondió afirmativamente. Al indagar sobre las causas por las que les gustaría cambiar de colegio, los docentes enfatizan principalmente en los siguientes aspectos: mejorar la utilización de sus capacidades o formación (subempleo por

competencias), mejorar sus ingresos, trabajar menos horas, afectación de su salud física o mental, e inestabilidad laboral asociada al grado de incertidumbre que tienen los docentes sobre su futuro laboral y las pocas posibilidades para realizar sus planes de vida.

7. Aproximación a las condiciones de trabajo docente

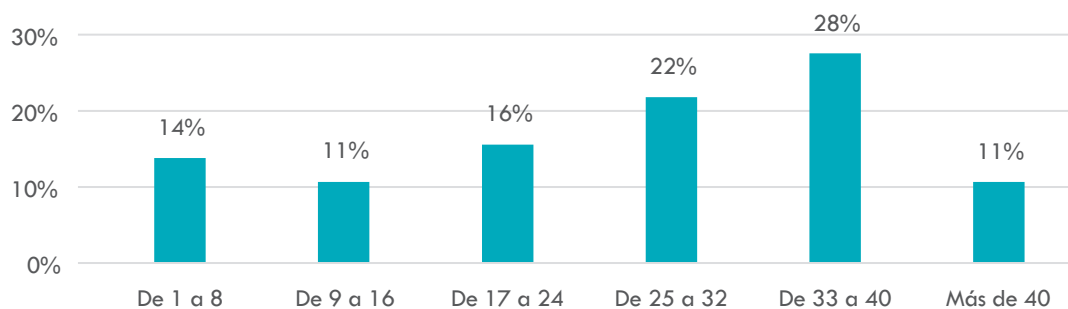
A continuación, se presentan los resultados de las tres dimensiones que, de acuerdo con la recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO, se estimaron para los docentes de colegios privados en Bogotá.

7.1 Condiciones materiales de trabajo

En este caso también se acude a una visión subjetiva y de percepción de los docentes; este aspecto indagó sobre si se considera que los recursos e infraestructura física y tecnológica proporcionada para el desarrollo de su labor es suficiente. En general, alrededor del 40% de docentes se encuentran insatisfechos con los espacios físicos, como baños, comedores, espacios recreativos y deportivos, los espacios para la preparación de clases, planeación y calificación, y con materiales de papelería e infraestructura tecnológica.

Al revisar la distribución por estrato socioeconómico, se encuentra que la mayor concentra-

Figura 5. Distribución porcentual de horas efectivas de clase en la semana



Fuente: elaboración propia.

ción de este descontento se concentra en los docentes que atienden estudiantes de estratos uno, dos y tres. En algunos casos, los recursos pedagógicos deben ser asumidos por los docentes, por ejemplo, las fotocopias de las guías de estudio o lecturas propuestas, etc., lo que dificulta el desarrollo e innovación de las prácticas pedagógicas. Según la encuesta y los testimonios de docentes de distintos colegios, de nuevo la estratificación socioeconómica de los colegios define una disparidad de condiciones logísticas y de apoyo pedagógico.

7.2 Condiciones sociales de trabajo

Esta dimensión hace referencia a la relación con los compañeros de trabajo, cooperación por parte de los padres de familia, el apoyo institucional y la exposición a situaciones o entornos violentos que pueden afectar al docente. El 56% de los docentes de colegios privados consideran que cuentan con el apoyo de los padres para llevar a cabo las actividades pedagógicas y en el proceso de educación de sus estudiantes; no obstante, el 44% restante expresa lo contrario: no recibir apoyo por parte de padres de familia, acudientes o cuidadores. Esto se puede explicar a partir del testimonio de uno de los docentes: “ellos [los padres de familia] no son garantes del acompañamiento hacia los estudiantes, ellos nos delegan eso a nosotros y no se preocupan. Siento que no hay una preocupación por el proceso” (Pedro, comunicación personal, 2018). Por otra parte, otro docente manifestaba que:

La presión por parte de los padres de familia al exigir que no se le asigne tanta responsabilidad a sus hijos (...) o creían, porque muchas veces llegaban con esos discursos, que por ser un colegio privado podían exigirle al maestro como si fuera su empleado, es decir no era una relación maestros - padres de familia, sino padre de familia que le da de comer al profesor y entre tanto el profesor tiene que ceder a sus exigencias en el caso de que el chico no presente buen desempeño académico o por las repetidas faltas a clase (Alberto, comunicación personal, 2018).

El 35,6% de los docentes considera que no tienen autonomía y libertad para el desempeño

de su labor, y el 60,4% de los docentes considera que no tiene apoyo del establecimiento educativo. De acuerdo con lo manifestado por uno de los docentes, esto se podría relacionar especialmente con el evento en que los docentes se sienten presionados por los directivos, coordinadores o jefes, debido a la gran cantidad de actividades que deben realizar y la sobrecarga a la que se ven expuestos por procedimientos establecidos en los sistemas de gestión de calidad.

7.3 Condiciones de salud física y mental

Algunas de las enfermedades más recurrentes entre los docentes son disfonía (34,7%); enfermedades de columna (16,4%); lumbago (22,2%); várices en las piernas (30,2%); y otras (25,3%). En cuanto a enfermedades asociadas a la salud mental, el 48,4% de los docentes manifiestan haber sido diagnosticados de sufrir estrés, el 24% ansiedad, el 16,4% depresión y el 8% otro tipo de enfermedad asociada. De acuerdo con los resultados sobre enfermedades o diagnósticos de salud en general, se tiene que el 68,4% del total de los docentes (hombres y mujeres) han padecido resfriados, el 36,9% manifiestan haber sufrido problemas de colon irritable y el 44,8%, gastritis; el 23,6% de las mujeres docentes afirmaron haber padecido cistitis.

Para referirse a las problemáticas relacionadas con la salud física y mental de los docentes, se ha acuñado la categoría de “malestar docente”, la cual refiere muchas de las características del síndrome de burnout o síndrome de agotamiento, que generan en las y los maestros secuelas subjetivas y físicas debido al desgaste y las tensiones laborales (Díazgranados *et al.*, 2006).

La mayoría de los padecimientos que afectan a los docentes de colegios privados en Bogotá coincide con los resultados arrojados en el estudio de la UNESCO (Cuenca *et al.*, 2005). Estos padecimientos están asociados con las presiones y carga de trabajo, falta de tiempo, desgaste, altibajos emocionales y fatiga, así como la no existencia de programas de pro-

moción y prevención en los establecimientos educativos, tal como lo confirma el testimonio de uno de los docentes entrevistados.

8. Conclusiones y recomendaciones

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, puestos en marcha a partir de enero de 2016 por las Naciones Unidas, incluyen dentro de sus diecisiete objetivos el Objetivo 4, Educación de calidad, y el Objetivo 8, Trabajo decente y crecimiento (PNUD, 2018). Conocer las condiciones laborales de los docentes, como trabajadores y actores centrales de la educación, constituye una línea de base para informar las acciones de política pública, en el marco de los compromisos internacionales con las metas trazadas por los ODS. En especial, para fomentar una enseñanza de calidad y permitir a los educadores entregarse plenamente a su trabajo profesional. Este estudio ha logrado una aproximación sobre la situación actual de los docentes del sector privado colombiano, el cual cubre al 39% de los estudiantes de la educación básica primaria, secundaria y educación media en Colombia.

La calidad del empleo y las condiciones de trabajo de los docentes de colegios privados en Bogotá son heterogéneas, dependiendo del estrato socioeconómico de la población atendida y los recursos de todo tipo con que cuentan los establecimientos educativos. No obstante, de acuerdo con los hallazgos, en términos generales se puede señalar que más de la mitad de docentes de colegios privados en Bogotá cuentan con condiciones precarias de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

* Los ingresos de los docentes de colegios privados se encuentran por debajo de lo establecido en los escalafones nacionales para docentes del sector público.

* Los contratos a término fijo y con duración igual o inferior a once meses son los que predominan en la vinculación laboral de los do-

centes de colegios privados, lo cual genera incertidumbre sobre su futuro laboral y dificulta las posibilidades de proyectos de vida dedicados a la docencia.

* La imposibilidad de los docentes de colegios privados para participar o afiliarse en asociaciones gremiales o sindicales hace que su trabajo sea de baja calidad en cuanto limita la participación en las decisiones de la gestión educativa y se imposibilita la defensa colectiva de los derechos laborales.

* Los docentes presentan una carga laboral superior a la definida por el Ministerio de Educación Nacional para los docentes vinculados al sector público. Sumado a las funciones propias de docencia, deben responder satisfactoriamente con actividades de gestión, atención a las familias, acompañamiento a estudiantes, entre otras.

* Uno de cada cuatro docentes tiene un segundo empleo. Para estos, los costos en términos de salud, tiempo y transporte resultan más altos. Pero esto además impide una mayor dedicación y concentración en la labor propia de la docencia, el mejoramiento pedagógico y la innovación educativa.

* La mitad de los docentes se encuentran poco o nada satisfechos con su empleo, en la medida en que perciben que no se tienen en cuenta sus capacidades y que este no corresponde con el ingreso devengado, la duración del contrato, la jornada laboral y la sobrecarga de trabajo.

* Un significativo número de docentes manifiestan haber tenido padecimientos relacionados con su salud física y mental, relacionados con las anteriores condiciones de trabajo y la ausencia de programas de promoción y prevención.

No obstante, los docentes de colegios privados tienen por aula un menor número de estudiantes respecto a la cantidad prevista en establecimientos educativos públicos, lo cual contribuye al acompañamiento que realizan los docentes al proceso de enseñanza aprendizaje, facilitando una mejor calidad educativa.

Lo expuesto anteriormente –desde la perspectiva del desarrollo humano, la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de al menos la mitad de los docentes de colegios privados de Bogotá– presenta privaciones significativas en las libertades, capacidades y oportunidades que les permitan tener una larga vida, saludable y creativa, y poder ser y hacer las cosas que ellos valoran.

Las condiciones laborales de los docentes en general no deben estar supeditadas al sector en el cual esta actividad se ejerza, ni a las dinámicas del mercado. Para esto, resulta impor-

tante pensar en las posibilidades de diseño e implementación de un estatuto único vinculante para el sector público y privado. Los principales estudios en Colombia y Latinoamérica se han concentrado en analizar las condiciones de trabajo y salud de los docentes de colegios públicos, pero no se han encontrado estudios que se enfoquen en los docentes de colegios privados, lo que resulta preocupante, teniendo en cuenta que el 46,7% de los docentes trabajan en el sector privado y son los responsables de orientar los procesos de aprendizaje de aproximadamente el 39% de niños, niñas y adolescentes matriculados en Colombia.

Referencias

- Acosta, A. y Rivera, R. (2018). Un acercamiento a la condición laboral de los docentes universitarios en México: entre la estabilidad y la precariedad. En J. M. Corona y A. B. Espinosa (Coords.), *Desigualdad y pobreza* (pp. 383-413). Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Xochimilco.
- Asamblea Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. República de Colombia.
- Buendía, A., Acosta, A. y Gil, M. (2019). En busca de un rostro. (In)visibles pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(80), 15-41. <https://www.comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1236>
- Caballero-Lozada, M. F. y Nieto-Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 21(1), 124-134. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>
- Camacho, C., Dussan, L. y Guataqui, J. (2012). *Calidad del trabajo en Bogotá: una aproximación desde el enfoque del trabajo decente*. Secretaría Distrital de Desarrollo.
- Castro, C. M. G. y Sánchez, A. I. M. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería*, 31(2), 30-42. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690>
- Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley General de Educación. Ley 115 de 1994*. República de Colombia.
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Robalino, M., Rodríguez, L. y Tomasina, F. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. OREALC - UNESCO.
- Dahl, S. Å., Nesheim, T. y Olsen, K. M. (2009). *Quality of work: concept and measurement* (Working Paper No. 5). REC-WP. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1489881>
- DANE –Departamento Nacional Administrativo de Estadística–. (2018). *Educación formal (EDUC)*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/poblacion-escolarizada/educacion-formal#informaci%C3%B3n-2017-por-departamento>

- Díazgranados, S., González, C. y Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de estudios sociales*, (23), 45-55. <https://doi.org/10.7440/res23.2006.04>
- Farné, S., Vergara, A. y Baquero, N. (2012). La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia. En S. Farné (Comp.), *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI* (pp. 119-164). Universidad Externado de Colombia.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Padilla, A. C. y Avella-García, C. B. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(2), 279-293.
- Hernández, J. M., Garro, N. y Llamas, I. (2012). El mercado de trabajo de los trabajadores de la educación. En E. de la Garza (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis* (pp. 313-344). UAM Iztapalapa; Plaza y Valdés.
- Jiménez, D. M. y Páez, J. N. (2014). Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008-2012). *Sociedad y Economía*, (27), 129-154. https://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/3943
- Londoño, R., Saenz, J., Lanziano, C., Castro, B., Ariza, V. y Aguirre, M. (2011). *Perfiles de los docentes del sector público de Bogotá*. IDEP.
- Merino, M. C., Somarriba, N. y Negro, A. M. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), 261-282. <https://doi.org/10.25115/eea.v30i1.3388>
- Ministerio de Educación Nacional. (1979). *Estatuto Docente. Decreto 2277 de 1979*. República de Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2002a). *Estatuto de Profesionalización Docente. Decreto 1278 de 2002*. República de Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2002b). *Decreto 1850 de 2002*. República de Colombia.
- OIT –Organización Internacional del Trabajo–. (1999). *Trabajo decente*. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT –Organización Internacional del Trabajo–. (2001). *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>
- Pineda, J. (2007). Calidad de empleo y género en Colombia: avances y retrocesos. *Revista CS*, (1), 61-98. <https://doi.org/10.18046/recs.i1.402>
- Pineda, J. (2013). El concepto de trabajo decente y los retos para Bogotá. En J. Pineda (Ed.), *Trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, Análisis y perspectivas* (pp. 1-13). Ediciones Uniandes.
- Pineda, J. (2019). Trabajo de cuidado: mercantilización y desvalorización. *Revista CS*, (No. Especial), 111-136. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3218>
- Pineda, J. A. y Acosta, C. E. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 60-105. <https://www.banrep.gov.co/es/node/28887>
- PNUD –Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo–. (2018). *ODS en Colombia: los retos para 2030*. PNUD.
- Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio Latinoamericano. *Revista electrónica Diálogos Educativos*, 12(24), 18-27. <http://dialogoseducativos.umce.cl/articulos/2012/dialogos-e-24-rodriguez.pdf>

- Salas, I. A. (2013). Calidad del empleo. Un modelo analítico para su valoración. *Gaceta Laboral*, 19(3), 283-316. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3853>
- Sánchez-Cerón, M. (2018). La intensificación del trabajo docente en tres países latinoamericanos. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 9(1), 4-27. <https://dx.doi.org/10.18175/VyS9.1.2018.02>
- Sánchez-Cerón, M. y del-Sagrario, F. M. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 42(1), 25-54. https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r2011-2020/r_texto/t_2012_1_03.pdf
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*. OIT.
- Torres, M., Paz, K. y Salazar, F. (2006). Tamaño de una muestra para una investigación de mercado. *Boletín electrónico*, (2), 1-13. https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin02/URL_02_BAS02.pdf
- UNESCO –Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura–. (2008). *Recomendación Conjunta de la OIT y UNESCO Relativa a la Situación del Personal Docente (1966) y Recomendación de la UNESCO Relativa a la Condición Docente de Enseñanza Superior (1997)*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495s.pdf>