



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN  
EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO



## EL BIENESTAR DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA:

# una aproximación a algunas variables determinantes en Bogotá<sup>1</sup>

## I. Resumen

El Bienestar Docente está compuesto por diversas variables que pueden afectar el ejercicio de la profesión, y a su vez, incidir sobre la calidad de la educación. Algunas de las principales variables que pueden ayudar a entender el bienestar docente se pueden agrupar en tres dimensiones, las cuales comprenden las condiciones salariales y prestacionales, formación, y condiciones socioemocionales. De acuerdo con lo anterior, se deben impulsar políticas que mejoren el bienestar docente, y por consiguiente, que impacten la calidad de la educación. En esta

medida, algunas de las acciones que pueden ayudar a mejorar el bienestar docente son la creación de incentivos simbólicos, monetarios y en especie para el mejoramiento de la valoración social del docente; el fomento de espacios de formación integral y situada; el desarrollo de estrategias para el mejoramiento de indicadores de bienestar docente, y estrategias que permitan tanto mejorar las relaciones a nivel docente-estudiante, como generar un entorno propicio para el desarrollo de la labor del docente y los aprendizajes.

## II. Introducción

Según el informe del Índice del Derecho a la Educación (IDE) (IDEP, 2020), el bienestar docente en Bogotá es un asunto por mejorar en tanto permitirá promover la calidad de la educación en el Distrito. A partir de las validaciones realizadas mediante entrevistas y grupos focales, el componente de bienestar docente se destaca al considerar que un maestro con sobrecarga laboral o administrativa, que siente un clima laboral difícil de gestionar, es probablemente un docente

desmotivado y con pocos incentivos para ejercer sus funciones. En esa medida, su desempeño puede verse afectado y terminar incidiendo sobre las dinámicas escolares que se derivan de su labor (IDEP, 2020). Hay que partir entonces del rol que desempeña el docente, y la manera en que su ejercicio incide sobre la calidad de la educación, es indispensable ocuparse del Bienestar Docente y los temas que deben mejorarse de cara a tener mejores maestros.

<sup>1</sup>Oscar Alexander Ballén • Asesor de Dirección | Luis Alejandro Baquero Garzón • Investigador Subdirección Académica | María Jimena Padilla • Investigadora Subdirección Académica | Daniel Bernal • Investigador Subdirección Académica | Jaime Sebastián Lobo • Investigador Subdirección Académica.

Un tema central en la discusión sobre el aprendizaje es la importancia asignada al desempeño docente, en tanto diversos hallazgos en la literatura postulan que tener buenos maestros mejora y aumenta el aprendizaje en los estudiantes (García et al, 2014; Sahlberg, 2015). Sin embargo, gran parte de la conversación sobre la relación entre docentes y aprendizajes pone el énfasis en la formación -inicial y permanente- de los maestros, dejando de lado otros elementos centrales para promover el bienestar de los docentes, y con esto, mejores desempeños que conduzcan a las transformaciones pedagógicas necesarias en las aulas e instituciones educativas. Si bien la formación de los docentes es un aspecto relevante de cara al Bienestar Docente, hay otros aspectos que deben abordarse en el marco de este tema.

El presente documento pretende analizar el bienestar docente a la luz de tres dimensiones de análisis como: i. condiciones salariales y prestacionales, ii. formación docente, y iii. condiciones socioemocionales; y a partir

de ellas, orientar acciones de política educativa en el contexto distrital y nacional. En este escenario, cobra relevancia pensar particularmente en factores como los incentivos, los salarios, la formación, los años de experiencia, las características personales, y en general, todas las condiciones que pueden garantizar el bienestar de los docentes para la prestación del servicio educativo.

Teniendo en cuenta las tres dimensiones principales que se mencionaron, a continuación, se presenta un análisis de algunos de los principales factores que deben estar presentes en materia de bienestar docente. De acuerdo con la literatura sobre el tema y conversaciones con diversos actores del sector educativo oficial de Bogotá, se presenta una discusión que permite identificar cuál es el estado de algunos de esos factores en el país, más concretamente en la ciudad de Bogotá, y frente a eso, discutir estos resultados a la luz de una serie de recomendaciones que podrían ayudar a mejorar el bienestar docente en la capital.

### III. El Bienestar Docente y la Calidad Educativa: una cuestión de derechos

El Bienestar Docente es un proceso constante, dirigido a fomentar las condiciones que promuevan el desarrollo integral del docente y directivo docente, a través del mejoramiento de su nivel de vida y el de su entorno familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servicio que presta a la comunidad (MEN, 2013). En Colombia se regula la relación del Estado con los educadores a su servicio a través de dos estatutos. El Decreto 2277 de 1979, por un lado, busca “regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente”, y establece las condiciones para ingresar a la carrera docente, el escalafón por el cual se compensará salarialmente el ejercicio de la profesión, las formas de ascenso, así como aspectos relacionados con la estabilidad laboral y otra serie de derechos propios del ejercicio.

Por su parte, el Decreto 1278 de 2002 entra a regular la profesionalización docente a partir de la vinculación de “educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias”, disponiendo que el ingreso a la carrera docente será por concurso, no por nombramiento, como en el estatuto de 1979. Adicionalmente, con la entrada en vigencia de este nuevo estatuto, las condiciones de ascenso cambian en tanto se logra mediante evaluación diagnóstica formativa y evaluación de desempeño, mientras que en el estatuto de 1979 se debía certificar tiempo de servicio, producción de textos y formación. A partir de estas transformaciones, algunos de los representantes sindicales consultados para la presente investigación señalan que esta reforma desmejoró los derechos laborales en materia de estabilidad laboral, en razón a que se supedita la continuidad de la labor docente a las evaluaciones periódicas que se realizan, al

tiempo que no hay claridades sobre la periodicidad de la aplicación de estas evaluaciones, lo que no permite aplicar con regularidad a estos ascensos (Grupo focal sindicatos, comunicación personal, 23 de abril de 2021); se considera así como un aspecto que afecta el Bienestar Docente.

El reconocimiento de ciertos derechos, así como las disposiciones sobre el ejercicio de la labor docente guardan una estrecha relación con aspectos del Bienestar Docente, sin embargo, se deben considerar otras variables, quizás no tan visibles dentro de los marcos regulatorios, como factores socioemocionales, el reconocimiento personal, el clima organizacional, el acceso a programas de formación, la participación en la toma de decisiones, entre otros (Güell, 2014). En este sentido, el Bienestar Docente puede entenderse no solo desde la integridad física y mental de los profesores, sino también como la oportunidad de participar en las decisiones que impacten sobre las condiciones de vida profesional, así como de participar en espacios de recreación y juego (IDEP, 2014), como los que compone la oferta de la Dirección de Talento Humano en su Plan Estratégico.

Al respecto, si bien es importante el ofrecimiento de estos programas de bienestar, algunos de los actores consultados señalaron que estos son apenas una de las tantas acciones que se requieren para hablar de bienestar docente, y que más allá de la gestión de estos espacios, se deben considerar programas más integrales que tengan en cuenta otros aspectos (Grupo focal maestros, comunicación personal, 21 de abril de 2021). En esta medida, el reto pasa por integrar esos otros aspectos del Bienestar Docente a las acciones que existen (Güell, 2014).

En Bogotá, a partir del Decreto 330 de 2008 se realizó una reestructuración administrativa de la Secretaría de Educación Distrital, a partir de la cual se incorporan dos dependencias que se encuentran relacionadas con el Bienestar Docente<sup>2</sup>, y desarrollan acciones que buscan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Secretaría de Educación del Distrito, mediante planes y programas que dignifiquen y permitan el desarrollo integral de los servidores y sus familias, generando espacios de acompañamiento emocional,

reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, cultural, y programas que fomenten el desarrollo integral, con actividades basadas en las necesidades de los servidores.

Algunas acciones desde la Dirección de Talento Humano se relacionan con actividades recreativas, sociales y culturales que buscan mejorar niveles de satisfacción, eficacia y efectividad de los docentes. Así mismo, atención psicosocial y de formación como talleres enfocados en la mitigación de los riesgos de mayor relevancia para los docentes, tanto aquellos relacionados con aspectos físicos o ergonómicos, como aquellos relacionados con temas socio emocionales y que llegan a impactar el clima institucional. La Dirección de Formación cuenta con estrategias y acciones principalmente dirigidas a la formación de educadores en servicio, estimulando la misma en determinadas áreas y localidades donde se haya identificado déficit de docentes. De igual manera, se plantean estímulos a las innovaciones pedagógicas, didácticas, curriculares e institucionales, propiciando la sistematización, intercambio y divulgación.

De acuerdo con la OCDE (2020), los principales componentes del bienestar docente pasan por cuatro dimensiones, que comprenden el bienestar cognitivo, entendido como la capacidad de mantener nueva información y concentrarse en las ocupaciones del trabajo; el bienestar subjetivo, asociado al estado emocional, o a la satisfacción en el trabajo; el bienestar físico y mental, que tiene relación con lo psicosomático y la salud; y el bienestar social, relacionado con la calidad y profundidad de las relaciones laborales en el entorno del trabajo. En esta medida, el Bienestar Docente se considera un elemento central a la hora de hablar de Calidad Educativa, en cuanto puede incidir sobre el desempeño de los docentes y, finalmente, impactar las dinámicas pedagógicas de aprendizaje (IDEP, 2020).

En el marco del Índice del Derecho a la Educación de Bogotá, analizado a partir de cuatro dimensiones, el Bienestar Docente se puede ver como un aspecto transversal que se explica desde varias de las dimensiones consideradas anteriormente. Partiendo de los diversos indicadores asociados, y algunas otras

2 La Dirección de Formación de Docentes e Innovaciones Pedagógicas, que pertenece a la Subsecretaría de Calidad y Pertinencia, y la Dirección de Talento Humano, perteneciente a la Subsecretaría de Gestión Institucional

variables incluidas en el presente análisis, el Bienestar Docente se puede entender puntualmente desde tres dimensiones, como se muestra en la **tabla 1**:

**Tabla 1.** Dimensiones y subdimensiones del bienestar docente

Dimensión	Subdimensión
Condiciones laborales y prestacionales	Salario
	Estabilidad laboral
	Seguridad social
	Carga laboral
Formación	Profesionalización docente
	Nivel de estudio alcanzado
Socioemocional	Acceso a programas y procesos formativos
	Satisfacción profesional
	Ambiente laboral
	Nivel de estrés

**Fuente:** elaboración propia

La importancia de entender el Bienestar Docente a través de distintas variables radica en comprender cuáles son los frentes que deben fortalecerse para mantener niveles de Bienestar Docente adecuados, que permitan a su vez impactar aspectos relacionados con la Calidad Educativa (Bruns & Luque, 2014). En esta medida, entender el Bienestar Docente desde las condiciones laborales y prestacionales, parte de discutir si hay remuneración acorde con la actividad desempeñada, el reconocimiento de unos derechos como el descanso remunerado y otras compensaciones laborales; la estabilidad laboral del oficio y el sector en el que se desempeña; las posibilidades de ascenso; la seguridad social, en tanto impacta la atención en materia de salud y su sistema pensional; así como la carga laboral, en función de la asignación de estudiantes a un docente y del tiempo que debe dedicar para su labor.

Por otro lado, desde la línea de Formación Docente, el bienestar docente se entiende como la profesionalización de los docentes, los niveles de estudios alcanzados, así como el acceso a programas y procesos formativos que les permitan cualificarse y, en esa medida, incidir sobre la calidad de la educación (Bruns & Luque, 2014). Si se mira la Calidad Educativa desde el punto de vista del desempeño de los estudiantes

en pruebas estandarizadas, se considera que el rol del docente es fundamental para conseguirlo. Así, un medio para alcanzar una mejor calidad educativa pasa por la formación docente, apostando por un sistema de profesionalización y capacitación (Martínez, Guevara & Valles, 2016), pues una educación de calidad es aquella que garantiza no solo conocimientos, sino también capacidades, habilidades y destrezas que permitan afrontar diversas facetas de la vida (OCDE, 2001).

Por su parte, desde el punto de vista socioemocional, las variables que se consideran, tienen que ver con la satisfacción profesional, en la medida en que las características del trabajo que se desempeña se ajustan a las expectativas del individuo (Gordillo, 1998); el ambiente del entorno en el que se desempeña; y la motivación, en función de si se generan situaciones de estrés (IDEP, 2014). Un aspecto importante para considerar tiene que ver con que algunas investigaciones han mostrado que la inteligencia emocional y los factores de personalidad, son ejes centrales dentro del conjunto de competencias que requieren las personas para desarrollar con éxito su labor profesional (Pertegal, Castejón & Martínez, 2011).

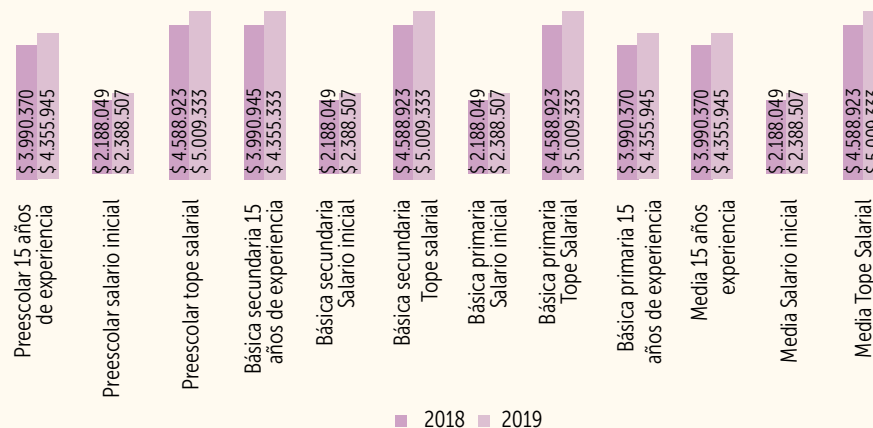
De acuerdo con estas categorías, es importante mencionar que, en el marco de los grupos focales y las entrevistas realizadas, algunas de las variables identificadas están asociadas con las condiciones laborales, remuneración salarial, estabilidad laboral, carga laboral, salud, reconocimiento del ejercicio docente, dignificación profesional, formación como derecho, reconocimiento como ser humano, seguridad para desempeñar la labor docente, tiempo de ocio, participación democrática en la construcción de políticas educativas, derechos humanos (Grupo focal sindicatos, comunicación personal, 23 de abril de 2021). Adicionalmente, se destaca la tranquilidad, el desarrollo profesional y personal, la gestión del conflicto y la disponibilidad de herramientas y recursos para desempeñar la labor docente (Grupo focal maestros, comunicación personal, 21 de abril de 2021) como aspectos a tener en cuenta al hablar de Bienestar Docente.

No obstante, si bien las variables identificadas por los distintos actores se relacionan en alguna medida con el Bienestar Docente, hay algunas que sobresalen más a la luz de lo identificado en la literatura, como los temas asociados a la remuneración salarial, las cargas laborales y la estabilidad laboral, de cara a la línea de los factores laborales y prestacionales que tienen que ver con el Bienestar Docente. En la misma medida, a partir de la dimensión de formación, sobresale este aspecto como un derecho en sí mismo a nivel de los docentes. Por su parte, dentro de la dimensión socioemocional, es importante destacar aspectos como la gestión del conflicto en materia de Bienestar Docente.

## • El bienestar docente y las condiciones laborales y prestacionales

Las condiciones laborales de los maestros son cruciales en el marco del Bienestar Docente y de la Calidad de la Educación, en tanto provee unas condiciones favorables para el ejercicio de la profesión, al tiempo que atrae y retiene docentes más cualificados. Una de las variables que explica el Bienestar Docente es la remuneración, la cual puede verse afectada por diversas razones, entre las que se encuentran el nivel educativo, el nivel de cualificación y el nivel de experiencia (OCDE, 2020b). En relación con la formación académica de los profesores, la OCDE señala que en países como Colombia, Reino Unido, Grecia, Polonia, Portugal, Escocia y Turquía ganan el mismo salario independiente de su formación. Otro aspecto no menos importante está asociado a la cualificación docente definida como el conjunto de requisitos mínimos para poder dictar clase en un nivel dado de enseñanza en el sistema de educación oficial, y está condicionado a un tipo de entrenamiento con una duración establecida para ser docente. Así, la OCDE (2020b) subraya que en 15 países con datos disponibles, entre los que se encuentra Colombia, los salarios de los docentes con mejores cualificaciones son al menos un 10% más alto que los del profesorado con cualificaciones mínimas. Considerando la variable experiencia, la OCDE identifica que en sus países miembros los salarios de los docentes se incrementan durante el transcurso de la carrera.

**Gráfica 1. Salario docente en Colombia de acuerdo con nivel de enseñanza docente**



Fuente: Elaboración propia IDEP cálculos con base en la serie de salarios de docentes (OCDE, 2020b)

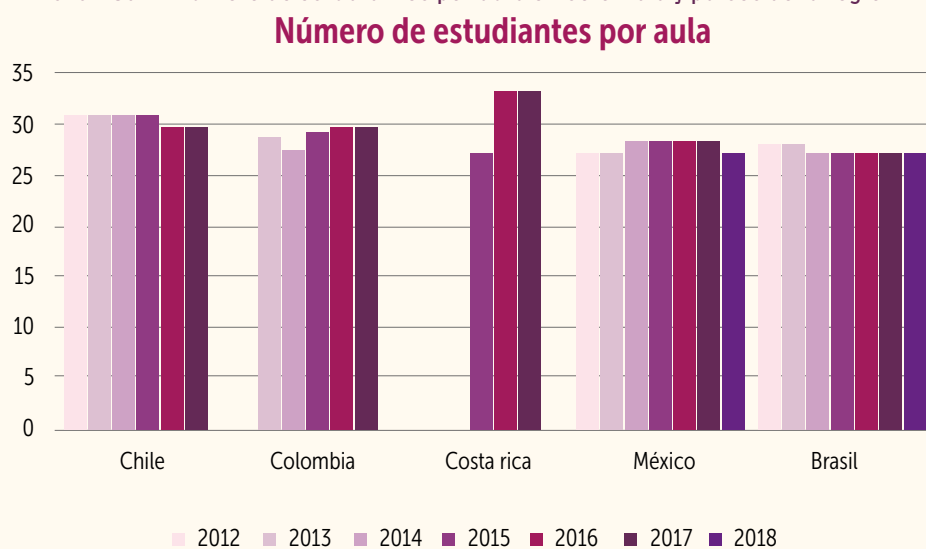
En la gráfica 1 se puede observar los salarios de los docentes entre 2018 y 2019 según nivel de enseñanza en el tope salarial, al inicio de la carrera docente y en caso de tener 15 años de experiencia. En este período los salarios aumentaron en un 9%, al igual que se puede evidenciar que el tope salarial en el país es 15% mayor que el salario percibido por un maestro o maestra con 15 años de experiencia, sin importar el nivel de enseñanza. En este sentido, además de la escala salarial es importante considerar el número de años necesarios para alcanzar el tope salarial, puesto que es un indicador del avance y la proyección de la carrera docente. Así, de acuerdo con las estimaciones de la OCDE para el país, los docentes que enseñan en básica secundaria tardarían 9 años para alcanzar el tope salarial considerando su salario de entrada.

Por su parte, García et al. (2014) afirman que en Colombia los docentes devengan un salario mensual 18% inferior al que devengan profesionales de medicina, ingeniería, derecho, economía, entre otras. Afirman también que mientras que en países como Singapur, Finlandia, Canadá y Corea del Sur los docentes cuentan con una alta remuneración a lo largo de toda su vida laboral, esto no ocurre de la misma manera en Colombia. En

estos países la remuneración es alta y competitiva al inicio y durante la carrera profesional; motivo por el cual la docencia es una de las profesiones con mayor estatus social que atrae a los mejores bachilleres. En contraste, otros autores consideran que el nuevo escalafón reconoció salarios mayores al anterior y acercó a los maestros a una remuneración similar o hasta mayor a la de otras profesiones. Sin embargo, evidenciando que, a largo plazo, la carrera docente no alcanza a tener tantos ingresos como otras profesiones (Bayona y Urrego, 2019; Nota uniandina, 2020).

Ahora bien, con relación a la carga laboral del docente, tanto desde la literatura como desde lo señalado en el grupo focal con maestros, una de las razones de carga laboral está asociada al número de estudiantes por salón de clase. Según el Decreto 3020 de 2002, la relación alumno/docente ideal para la zona urbana deben ser 32 alumnos por docente, mientras que para la rural deben ser 22. En Colombia se encuentra que el promedio de esta relación, para el año 2018, es de 30 alumnos, aunque no se encuentra discriminado por zonas. Al respecto, cabe mencionar que a nivel regional Colombia es uno de los países que reporta una relación más alta alumno-docente (**Gráfica 2**).

**Gráfica 2.** Número de estudiantes por aula en Colombia y países de la región

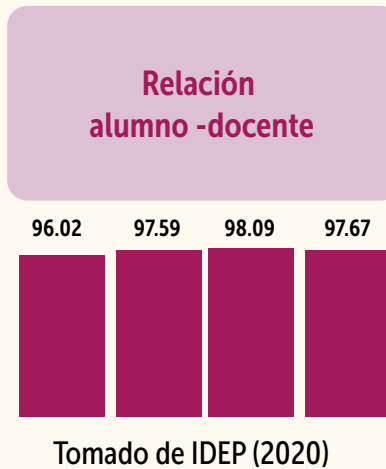


**Fuente:** elaboración propia con cifras de OCDE (2021)

Para el caso de Bogotá, a partir de la dimensión de disponibilidad del IDE, se encuentra que el desempeño del indicador alumno-docente tiene un buen comportamiento, del 97,67% para 2019 (**Gráfica 3**).



Gráfica 3. Relación Alumno - Docente IDE



A la luz de este análisis, es importante entender cómo se da esta distribución por localidades en la ciudad de Bogotá (Tabla 2). En primer lugar, se encuentra que la relación alumno/docente es más alta en instituciones oficiales que en la no oficiales, encontrando que las localidades con diferencias más marcadas en ese sentido son Usaquén, Chapinero y Barrios Unidos, mientras que las localidades donde no se observan diferencias son Teusaquillo, Los Mártires y Antonio Nariño. Con relación a las localidades que muestran

una relación alumno/docente más alta, se tiene que, de acuerdo con lo que esto puede implicar en carga laboral docente, las localidades que presentan una relación mayor son Bosa, Suba, mientras que Ciudad Bolívar Fontibón, Kennedy, Tunjuelito y Usme reportan la misma cifra, que está dentro de las más altas. En contraste, las localidades con menor relación alumno-docente son Teusaquillo, Chapinero y Los Mártires.



Tabla 2. Relación alumno/docente por localidades en Bogotá

Localidad	Matriculados		Docentes		Relación alumno/docente	
	No oficial	Oficial	No oficial	Oficial	No oficial	oficial
<b>Antonio Nariño</b>	10.275	9.383	511	442	20	21
<b>Barrios Unidos</b>	8.401	12.341	589	603	14	20
<b>Bosa</b>	39.297	102.538	1.642	3.827	24	27
<b>La Candelaria</b>	10.579	2.952	972	156	11	19
<b>Chapinero</b>	20.984	91.112	984	3.705	21	25
<b>Ciudad Bolívar</b>	56.957	65.559	2.899	2.753	20	24
<b>Engativá</b>	25.950	24.137	1.390	979	19	25
<b>Fontibón</b>	59.358	110.610	2.817	4.426	21	25
<b>Kennedy</b>	4.680	2.655	314	126	15	21
<b>Los Mártires</b>	7.293	11.275	385	591	19	19
<b>Puente Aranda</b>	20.991	23.547	1.149	1.059	18	22
<b>Rafael Uribe Uribe</b>	24.074	53.414	1.222	2.304	20	23
<b>San Cristóbal</b>	20.818	50.036	929	2.204	22	23
<b>Santafé</b>	4.855	9.350	336	473	14	20
<b>Suba</b>	117.580	72.947	7.827	2.853	15	26
<b>Sumapaz</b>		746		92		8
<b>Teusaquillo</b>	14.938	4.146	979	263	15	16
<b>Tunjuelito</b>	15.535	36.271	690	1.458	23	25
<b>Usaquén</b>	44.333	26.523	3.284	1.155	13	23
<b>Usme</b>	10.406	69.001	503	2.785	21	25
<b>Total</b>	517.304	778.543	29.422	32.254	18	24

Fuente: elaboración propia con cifras DANE (s.f.)

A nivel de estabilidad laboral, es importante mencionar que los docentes oficiales cuentan con los dos estatutos docentes que se encuentran vigentes, los cuales dan garantías laborales para el ejercicio de la profesión docente a los que se encuentren dentro de estos regímenes. Derivado de estos estatutos, algunos señalan que el de 2002 entró a desmejorar la estabilidad laboral, en tanto la supedita a la evaluación de desempeño que se dispuso en dicho estatuto (Grupo focal sindicatos, comunicación personal, 23 de abril de 2021). Sin embargo, es importante mencionar que esta evaluación de desempeño, más allá de buscar desmejorar el Bienestar Docente, busca mejorar la

calificación y formación de los mismos, lo que se traducirá en mejorar la calidad educativa.

En materia de seguridad social, es importante mencionar que los docentes del sector oficial en Colombia hacen parte del régimen especial que determina condiciones específicas para salud y pensión. En esta medida, la prestación del servicio de salud de los docentes se rige por la Ley 91 de 1989, que crea el Fondo de Prestaciones del Magisterio (Fomag), que establece una red nacional de centros de servicios de carácter exclusivo para docentes. Dentro de los beneficios de este régimen se eliminan copagos, cuotas moderadoras, así como



periodos mínimos de cotización. Por su parte, en torno a la pensión, la Ley 91 de 1989, aplicable a docentes del Decreto 2277 de 1979 determina dos grupos: i) los nombrados antes de diciembre de 1980, deben tener mínimo 50 años de edad y 20 años de servicio, y ii) los que ingresaron entre 1981 y el 26 de junio de 2003, que se pensionan con 55 años de edad y 20 años de servicio, sobre el 75% de su base salarial del promedio de los últimos 10 años. De igual manera, existe otra normativa que regula el sistema pensional docente; es la Ley 812 de 2003, la cual aplica para docentes nombrados desde julio del 2003 y establece la edad de pensión en 57 años de edad, con 1.300 semanas cotizadas y una base pensional de 65% del promedio del salario de los últimos 10 años.

### • El bienestar docente y la formación

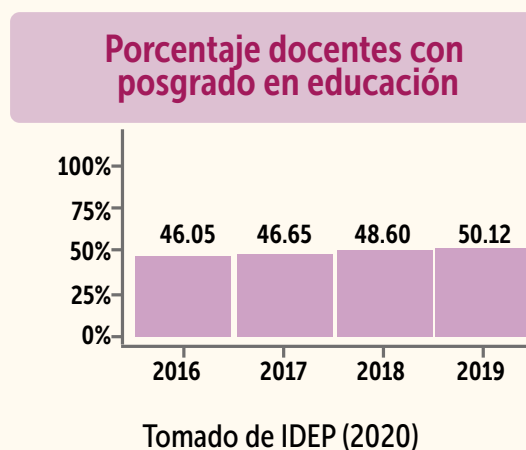
Frente a la línea de Formación Docente, es importante mencionar que desde el nivel institucional de la Alcaldía de Bogotá se entiende como un asunto integral, más allá de la certificación de un título profesional, en tanto el docente es un sujeto colectivo que fortalece su formación en el ejercicio mismo de su profesión, en la medida en que va comprendiendo el contexto de su entorno y territorio, así como las problemáticas y condiciones. Así mismo, es importante reconocer cómo el tema de la Formación Docente ha venido avanzando como resultado de los logros sindicales en torno las condiciones mínimas para el ejercicio de la profesión, inicialmente plasmado en el estatuto 2277 de 1979 (Entrevista Secretaría de Educación Distrital, comunicación personal, 27 de abril de 2021).

En el Plan de Desarrollo 2020-2024, la Alcaldía Distrital de Bogotá plantea el programa de Transformación Pedagógica y Mejoramiento de la Gestión Educativa (meta 107) buscando que 5000 docentes accedan a formación posgradual y 2000 a estrategias de reconocimiento, formación permanente, innovación e investigación. En este sentido, se busca promover capacidades de investigación, desarrollo y de reconocimiento social de su labor (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2020). Adicionalmente, dentro del enfoque formativo, se consideran aspectos relacionados con la innovación pedagógica a partir del desarrollo de capacidades y el uso de nuevas

tecnologías que permitan explorar nuevos espacios de formación (Entrevista Secretaría de Educación Distrital, comunicación personal, 27 de abril de 2021).

A partir de la dimensión de aceptabilidad del IDE se puede ver que en Bogotá el indicador de docentes con posgrado en educación muestra un porcentaje de cumplimiento para 2019 del 50,12%, que aunque bajo, ha venido mejorando ligeramente con respecto a los años anteriores (Gráfica 4). De acuerdo con información del IDE, para el año 2019 se evidenció que de 405 colegios participantes, 239 manifestaron que más del 50% de sus docentes tenían posgrado en educación, mientras que los 166 restantes reportaron que menos del 50% de sus docentes contaba con posgrado en educación. Si se analizan estas cifras a nivel territorial, se encuentra que el porcentaje de colegios con docentes que tienen posgrado en educación por encima del 50% es mayor en las localidades de Kennedy (13%), Usme (10%), Engativá (10%), San Cristóbal (10%) Rafael Uribe Uribe (8%) y Suba (8%). A su vez, el porcentaje de colegios con docentes que tienen posgrado en educación por debajo del 50% se encuentra que es mayor en las localidades de Ciudad Bolívar (17%), Usme (15%) y Bosa (12%). Lo anterior, supone un reto de cara a la cualificación docente en estas localidades más aún cuando existe información que postula que a mayor experiencia docente hay mejores impactos, o que los tipos de capacitación pueden incidir directamente en el aprendizaje. (García et al, 2014; Sahlberg, 2015).

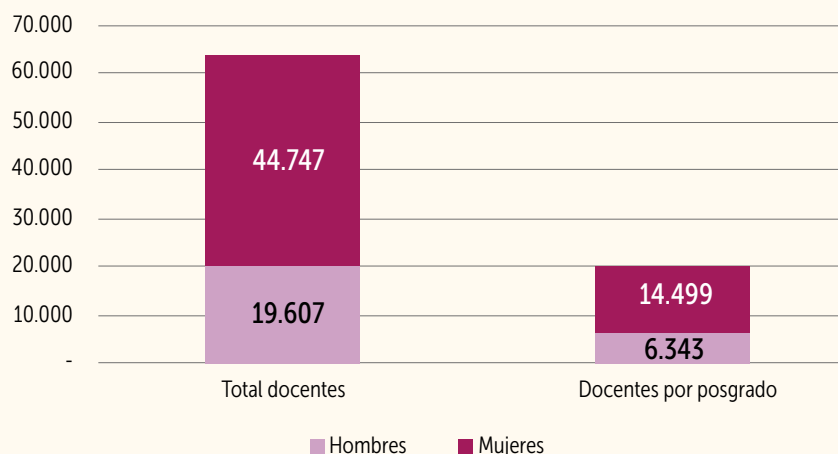
Gráfica 4. Porcentaje docentes con posgrado en colegios oficiales de Bogotá



De acuerdo con las cifras del DANE para el año 2019, del total de 64.354 docentes, 20.842 contaban con posgrado, lo que representa un 32,4%. A partir de esta distribución es importante mencionar que no se observan diferencias por género entre los docentes que cuentan con posgrado, pues de acuerdo con la distribución del total de docentes, el 30% son hombres

y el 70% restante son mujeres, y esa distribución se mantiene cuando se mira por género. En esta medida, no se observan brechas entre género en términos de formación en la ciudad de Bogotá (Gráfica 5), lo cual no supone un reto desde esta variable para el Bienestar Docente.

Gráfica 5. Docentes que cuentan con posgrado en Bogotá (2019) por sexo

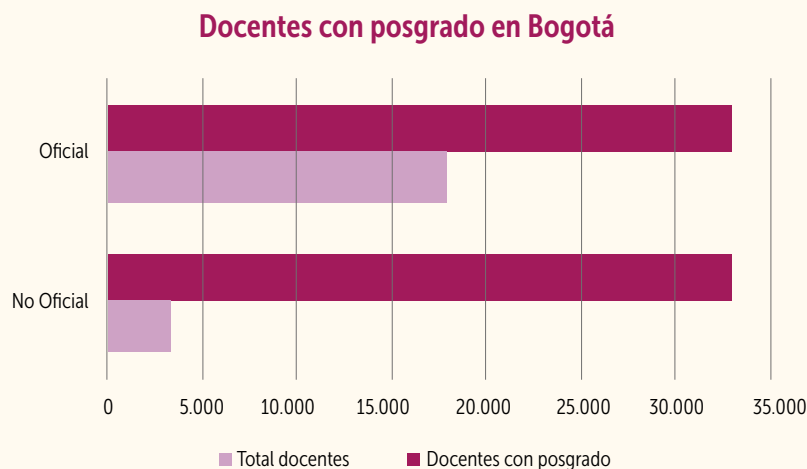


Fuente: elaboración propia con datos del DANE (s.f.)

No obstante, además de la distribución por sexo entre los docentes que cuentan con posgrado en la ciudad de Bogotá, un aspecto importante a destacar es cómo están distribuidos los docentes con posgrado a nivel oficial y no oficial en Bogotá. De los 64.350 docentes que tiene Bogotá, para 2019, el 51,28% pertenece al sector oficial, mientras que el 48,72% restante es del sector no oficial, sin embargo, a la hora de analizar los docentes con posgrado en Bogotá, se observa que el

sector oficial representa el 27,67% del total de docentes de Bogotá, y que dentro del total de docentes del sector oficial, el 53,96% de los docentes cuenta con posgrado. Por su parte, para el caso de los docentes del sector no oficial, la cifra de los que cuentan con posgrado es de apenas el 4,71% del total de docentes de la ciudad, lo que se traduce en que solo el 9,67% de los docentes del sector no oficial cuentan con posgrado (gráfica 6).

Gráfica 6. Docentes que cuentan con posgrado en Bogotá (2019) por sector



Fuente: elaboración propia con cifras DANE (s.f.)

## • El bienestar docente y los aspectos socioemocionales

A nivel socioemocional, es importante analizar variables como el relacionamiento docente-estudiante, en la medida en que se ha evidenciado que los estudiantes con problemas de comportamiento inciden negativamente sobre el nivel de satisfacción de los profesores (OCDE, 2020), en tanto este mal comportamiento afecta el proceso de enseñanza del docente (Niño, 2019). Frente a este aspecto, de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima escolar para Bogotá en 2019, se encontró que el puntaje asignado a la relación entre alumnos y docentes es de 0.47 sobre 1, lo cual indica un bajo desempeño en esta dimensión, y debe mejorarse en atención a que este componente refleja la percepción de los estudiantes sobre la autoridad docente, la forma en la que se gestionan y resuelven los conflictos, las relaciones de respeto, soporte emocional, apoyo y cuidado entre estudiantes y docentes. Así mismo, teniendo en cuenta que de acuerdo con la OCDE (2002) los problemas de convivencia escolar y de disciplina en el aula inciden sobre las condiciones laborales, que a su vez determinan la posibilidad de elegir la carrera docente o de mantenerse en la misma, cobra relevancia este relacionamiento entre docentes y estudiantes, en tanto una mala gestión de estos componentes puede afectar las dinámicas de aula.

En esta medida, un componente importante en esta dimensión es el de seguridad emocional, con un desempeño discreto para la ciudad de Bogotá en 2019, alcanzando una puntuación de 0,73 sobre 1, lo cual refleja una motivación de los estudiantes frente al colegio, así como la sensación de seguridad que tienen los estudiantes que pueden impactar su estabilidad emocional, o la oportunidad para expresarse que tienen los estudiantes ante la comunidad educativa. En esta medida, dado que la seguridad de seguridad, valga la redundancia, en los estudiantes puede impactar su comportamiento y bienestar en el colegio, ello puede incidir también sobre el Bienestar Docente. En este punto, otro aspecto importante de considerar es la relación entre docentes, la cual muestra un puntaje alto (0,94) en la encuesta de convivencia escolar para

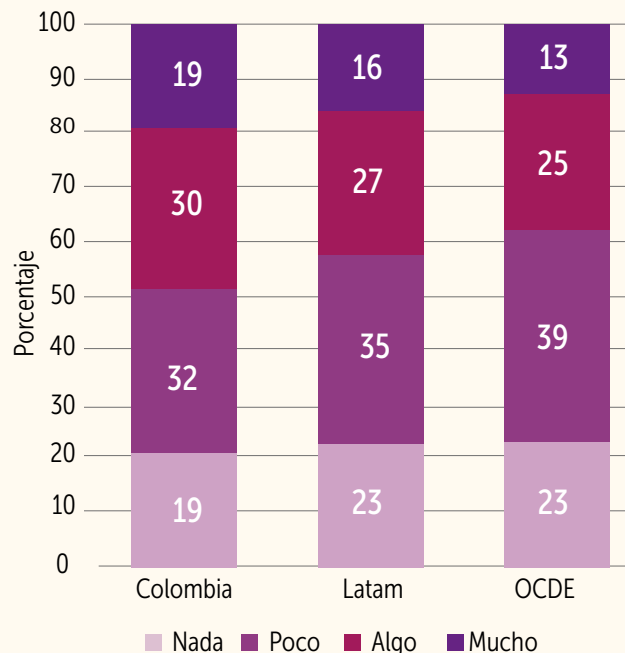
2019, y refleja, entre otros aspectos, que los docentes participan en la toma de decisiones institucionales, así como el trabajo colaborativo entre docentes, que se puede reflejar en un mejor ejercicio de la profesión y, en esa medida, incidir sobre la relación con sus pares y en las decisiones que se toman, que terminan afectando su entorno laboral.

Otro aspecto dentro de esta dimensión es el estrés laboral, el cual puede estar asociado a factores individuales o ambientales; ya sea por dinámicas del ambiente laboral, organizacional, grupal, familiar, personal o bien sea la capacidad del individuo, la creatividad y su pensamiento independiente. La relación entre las expectativas individuales de un docente y las condiciones y realidades del trabajo pueden llevar a sentimiento de frustración o estrés laboral docente (Marente, 2006; Chávez & Quiñónez, 2007), que puede afectar su bienestar. La exposición constante a condiciones de estrés laboral, podría generar en los docentes un síndrome de desgaste conocido como Burnout, el cual produce agotamiento físico y emocional, despersonalización, actitud negativa, frustración, desinterés y autopercepción negativa de realización laboral. Lo anterior, puede propiciar que la relación del docente con el alumno, con la comunidad educativa y con sus allegados sea de desinterés o hasta de deshumanización, dada la desmotivación y el agotamiento físico o emocional. (Marente, 2006; Chávez & Quiñónez, 2007).

De acuerdo con la gráfica 7, se evidencia cómo algunos factores asociados a la disciplina escolar pueden afectar a los docentes y generar niveles de estrés. Según la encuesta cerca del 50% de los docentes en Colombia manifiestan que la disciplina escolar es un factor que incide en el estrés, mientras que en países de Latinoamérica y la OCDE, el 43% y 38% respectivamente lo consideran relevante.



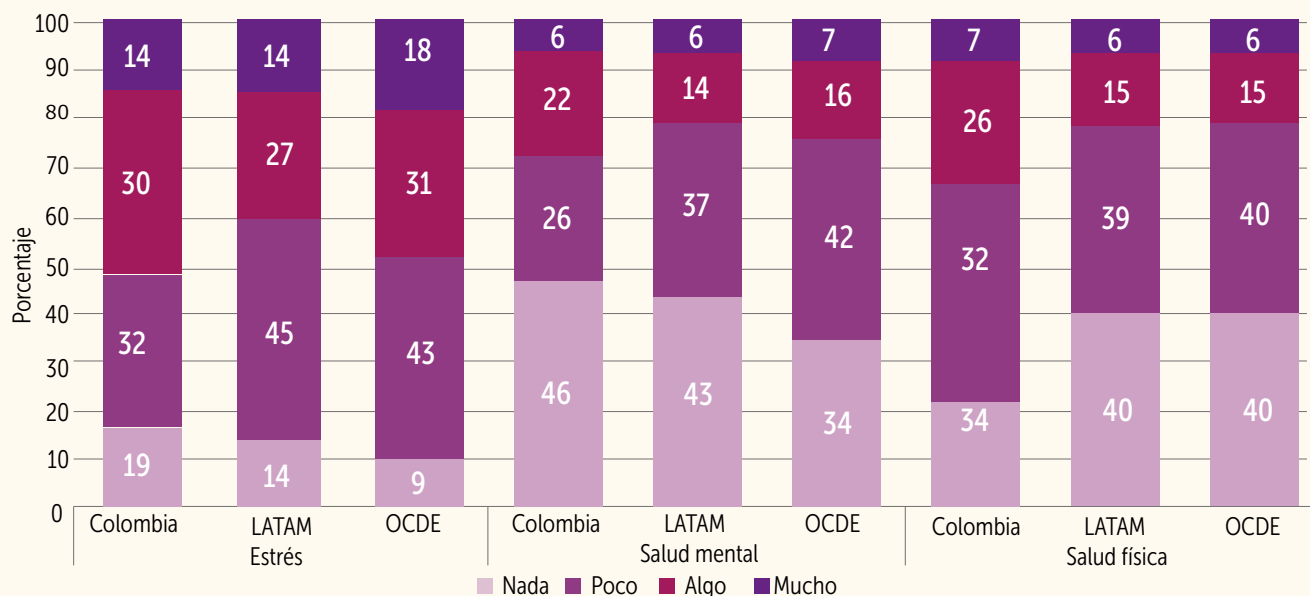
Gráfica 7. Porcentaje de docentes para los que mantener la disciplina escolar es un factor de estrés, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje de la OCDE (TALIS por sus siglas en inglés) en Colombia, LATAM y OCDE (según niveles de estrés)



Fuente: elaboración propia con cifras DANE (s.f.)

En este sentido, las condiciones ambientales y personales de estrés a las que el docente está sometido, pueden llevar a desarrollar alteraciones físicas con síntomas como el insomnio, cansancio excesivo, dolor de cabeza, entre otros. De igual manera, hay implicaciones comportamentales que pueden expresarse en un aumento del consumo de tabaco, café, fármacos y una tendencia a la agresividad con compañeros y allegados. Así entonces, si a las condiciones o factores que afectan al docente se le suma un apoyo inadecuado, o la ausencia de tratamientos, las condiciones de estrés crónico pueden ir llevando poco a poco al Burnout y a otras afectaciones para la salud del docente. Para el caso de Colombia, tal como muestra la gráfica 8, se evidencia que los docentes manifiestan mayores niveles de estrés por trabajo si se compara con Latinoamérica y los países OCDE. Igualmente, en torno a las afectaciones para la salud mental, los porcentajes son muy similares a los países de Latinoamérica y la OCDE. Finalmente, en torno a los niveles de afectación para la salud física por trabajo, en Colombia los docentes manifiestan mayores afectaciones (11%) por encima de Latinoamérica y países de la OCDE.

Gráfica 8. Porcentaje de docentes a los que el trabajo les genera estrés y afectaciones en su salud mental y física, según niveles de afectación, de acuerdo con los resultados de TALIS en Colombia, LATAM y OCDE



Tomado de Icfes (2020)

Frente al agotamiento emocional, que está fuertemente asociado a una respuesta ante el estrés, algunos factores que pueden desencadenarlo tienen que ver con los conflictos del rol, el mantenimiento de la disciplina, la desmotivación en los alumnos, la falta de materiales de apoyo para la enseñanza, las presiones de tiempo, el exceso de trabajo administrativo, la baja valoración social de la profesión docente, la pérdida de control y autonomía sobre el trabajo y la falta de apoyo entre los compañeros (Chávez & Quiñones, 2007). A su vez, otro aspecto relacionado con factores de estrés tiene que ver con la jornada laboral, que a nivel de Latinoamérica no tiene en cuenta el trabajo de planificación, coordinación o evaluación, lo que hace que los docentes deban dedicar parte de su tiempo libre al trabajo, lo cual dificulta el desarrollo profesional y personal de los educadores y aumenta el estrés. Contrario a este escenario, se destaca el comportamiento de algunos países de la OCDE que establecen tiempos específicos para realizar actividades formativas y de planificación, siendo esto un gran soporte para los docentes (Unesco, 2013).

En comparación con los datos de TALIS para Colombia, Francisco Cajiao en su columna para El Tiempo (2019) muestra que tan solo para la primera mitad del año 2019 en Bogotá se reportaron 25.460 incapacidades para una planta docente de cerca de 35.000 profesionales (un 73 % de los educadores). Entre las principales causas que generaron incapacidad se encontró el trastorno mixto de ansiedad y depresión con 814 casos y 18.678 días. Así mismo, los diagnósticos específicos de enfermedad profesional más frecuentes fueron: trastorno mixto de ansiedad y depresión; trastornos de adaptación; trastorno depresivo recurrente; episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos; otros problemas de tensión física o mental relacionadas con el trabajo; trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente; trastorno de ansiedad no especificado y trastorno de ansiedad generalizada. Los datos son alarmantes pues las enfermedades psiquiátricas (con 460 personas) en comparación con las del sistema osteomuscular (54 personas) y otras enfermedades de la voz (59 personas) tienen una afectación significativamente mayor.

## IV. Discusión de los resultados

Analizar el Bienestar Docente, como se ha mencionado, implica un reto de cara a entender las distintas variables que intervienen, lo que puede ser un problema frente a la objetividad de las políticas que se deben implementar, pues estas variables pueden estar supeditadas al análisis subjetivo de los tomadores de decisión. En esta medida, la presente nota plantea tres criterios principales que deben tenerse en cuenta para poder entender el Bienestar Docente, lo cual supone también un reto de articulación interinstitucional, y el diseño de políticas transversales que piensen el Bienestar Docente como un asunto integral. Además, en función del papel que desempeña el Bienestar Docente en la Calidad Educativa, es importante entenderlo como un medio, y no como un fin.

La importancia de entender el Bienestar Docente a través de dimensiones como el estado socioemocional,

cobra sentido a la luz de algunos estudios que han evidenciado que los docentes con una baja percepción de eficacia muestran una baja autoestima, mientras los docentes con niveles más altos de autoeficacia se involucran mucho más en los procesos de enseñanza de los estudiantes, mostrando tener más altos niveles de autoestima y ser docentes con una mayor motivación para la enseñanza. (Rodríguez et al, 2009). Otros estudios (Toro y Ursúa, 2005) muestran que los profesores con una percepción baja de eficacia, obtuvieron medias más altas en Burnout y en falta de realización, lo cual indica que la percepción de Bienestar Docente es menor si el docente se percibe con menor capacidad para resolver problemas en general y enfrentarse a sus tareas con éxito. Adicionalmente, frente a temas relacionados con la satisfacción laboral, existe un reto para el Distrito de cara a mejorar que los



estudiantes tengan un mejor comportamiento, y con ello mejorar los niveles de satisfacción docente.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que hablar de Bienestar Docente pasa por diferenciar entre la docencia en el sector oficial y el sector no oficial, pues las prerrogativas especiales que se han analizado hasta ahora son para docentes del sector oficial. Existe un reto de cara a entender el Bienestar Docente en el sector no oficial, pues según la normativa colombiana, los docentes que estén por fuera del sector oficial están amparados por la legislación laboral ordinaria que regula la relación empleador - empleado, indistintamente de la labor que desempeñe. Este aspecto es importante si se tiene en cuenta que, al menos en Bogotá, el 59,1% de la matrícula total corresponde al sector no oficial (Secretaría de Educación, 2019).

Frente a las condiciones de malestar docente se destacan aspectos organizacionales del empleo, variables de apoyo social y actitudes individuales que pueden propiciar el mejoramiento o la transformación (Chávez y Quiñonez). Algunos aspectos del compromiso, especialmente la dedicación, se relacionan de manera inversa con el Burnout. El nivel de autoeficacia docente puede estar asociado con la autoestima, y en este sentido, los docentes con una creencia de autoeficacia de su labor con los alumnos, pueden estar más satisfechos con ellos mismos, más seguros y más capaces de dirigir sus vidas y afrontar los retos. Estas valoraciones pueden ser menos positivas entre los profesores que confían menos en su propia eficacia docente (Rodríguez et al, 2009).

## V. Conclusiones y recomendaciones

A partir del análisis de las distintas categorías, para lograr una aproximación al Bienestar Docente, uno de los principales retos que se observan es la articulación institucional que debe generarse para propiciar políticas que permitan avanzar desde las distintas dimensiones de forma integral. De acuerdo con los grupos focales y las entrevistas realizadas, así como la revisión de información de documentos oficiales, se encuentra que existen diversos programas y acciones que apuestan por fomentar y mejorar el Bienestar Docente en la ciudad de Bogotá, sin embargo, algunas de estas acciones terminan siendo aisladas, por lo cual se recomienda realizar esfuerzos institucionales para mejorar la articulación y la oferta de bienestar docente. En este sentido, un elemento central es la formulación de una política de docentes que regule los diferentes aspectos relacionados con el bienestar desde una perspectiva integral, estableciendo de manera clara cuáles son los compromisos de cada una de las dependencias de la Secretaría de Educación en torno al Bienestar Docente.

Más allá de aspectos prestacionales o actividades para la recreación, también es importante propiciar iniciativas de incentivos simbólicos que busquen el reconocimiento de la buena docencia y así mejorar la valoración social de la profesión. Tal como lo establece Sahlberg (2015), fomentar el reconocimiento y la valoración social de la labor docente atraerá mejores bachilleres y profesionales, lo cual incide directamente en el mejoramiento del aprendizaje. Frente al reconocimiento del ejercicio de la docencia, es importante mantener y ampliar la oferta de formación y estímulos que ofrece la Alcaldía de Bogotá, como a su vez los premios a los docentes sobresalientes con alto sentido de compromiso y excelencia, que ayuda también a estimular su formación. Frente a las condiciones de los docentes en el sector no oficial, sería interesante realizar estudios que permitan conocer cómo se encuentra el Bienestar Docente a partir del análisis de las variables propuestas en esta investigación.



En cuanto a los programas de formación docentes, se recomienda fortalecerlos e incentivarlos, no solo desde la academia, sino también desde las prácticas y la realidad de los contextos educativos con necesidades específicas. Se recomienda desarrollar procesos de formación situada que les permita a los docentes aumentar sus capacidades, competencias personales, socioemocionales y profesionales para enfrentar y resolver con éxito los problemas propios de la docencia. De esta manera, se busca motivar y mejorar los niveles de eficacia y efectividad en los docentes, lo que podría incidir directamente en la calidad y el aprendizaje. Uno de los retos que se observa a partir de la encuesta de clima escolar en Bogotá es mejorar el relacionamiento entre docentes y estudiantes, para lo cual se deben fomentar espacios de bienestar que involucren también a los estudiantes, y en general a otros miembros de la comunidad educativa.

En este sentido, a partir de las dimensiones propuestas, se recomienda realizar un seguimiento más detallado a las variables que se identifican, con miras a incluir las acciones que se requieren para fortalecer los distintos frentes que pueden afectar el Bienestar Docente y mejorar los indicadores en Bogotá, lo cual requiere incorporar, de manera explícita, vías de coordinación entre acciones de las distintas dependencias de la Secretaría de Educación Distrital. En clave con lo anterior, se recomienda fortalecer canales con las instituciones educativas, de tal manera que las políticas de bienestar docentes sean apropiadas a nivel de las instituciones. De igual manera, se recomienda establecer tiempos específicos para planificación, coordinación o evaluación de las actividades educativas que evite que los docentes presenten sobrecarga laboral y administrativa, lo cual puede desencadenar estrés o desmotivación que afecten el ejercicio docente.

Finalmente, frente al tema salarial y de ascenso, se recomienda abrir un debate que permita establecer unas reglas de juego claras para realizar las evaluaciones de desempeño y, en esta medida, estimular la participación de los docentes en estas dinámicas. Ahora bien, más allá de las posibles consecuencias derivadas de los puntajes del sistema evaluativo, este debería permitir a los docentes diseñar un plan de trabajo con base en sus resultados, que le permita identificar sus debilidades y

fortalezas, y así crear su propia trayectoria educativa, lo cual sería un incentivo que ayudaría a mejorar las capacidades y el desempeño de los docentes, y a su vez, no entraría a amenazar la estabilidad laboral de los docentes. En este sentido, una recomendación para abordar las evaluaciones tiene que ver con revisar qué tan constante se realizan las evaluaciones de acceso salarial a través del tiempo, buscando ajustar las reglas y tiempos específicos para esto. Así mismo, se impulsa a desarrollar y establecer bonificaciones monetarias y en especie otorgadas por resultados, compromiso y excelencia de los docentes del Distrito.



# Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2020). Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C 2020-2024: Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI. Colombia: Bogotá. Disponible en <https://bogota.gov.co/sites/default/files/acuerdo-761-de-2020-pdd.pdf>
- Ávalos, B. (2013). La Formación Inicial Docente. En Unesco-Orealc, Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe (pp. 37-56). Santiago de Chile: Ceppe y Unesco. Disponible en: <http://mapeal.cippec.org/wp-content/uploads/2014/06/UNESCO-Antecedentes-y-Criterios-para-la-elaboracion-de-politicas-docentes-en-AL-2012.pdf>
- Bayona-Rodríguez, H., & Urrego-Reyes, L. A. (2019). 240 años de profesión docente en Colombia. Revista Educación Y Ciudad, 2(37), 15-26. Disponible en <https://doi.org/10.36737/01230425.v2.n37.2019.2143>
- Beckett, Schultzendorff & Zubiri. (2015). *Diseño e implementación de una intervención educativa para elevar el bienestar docente basado en las evidencias de la psicología positiva y las neurociencias*. Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana 2015, 52(2), 151-171. Disponible en <https://n9.cl/3mc1w>
- Bruns & Luque. (2014). Docentes excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe, resumen, Washington, DC. Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0. Disponible en <http://www.codajic.org/node/1279>
- CEPAL. (2005). *Invertir mejor para invertir más. Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. Serie 43, seminarios y conferencias. Santiago de Chile. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/13107-invertir-mejor-invertir-mas-financiamiento-gestion-la-educacion-america-latina>
- CEPAL-UNESCO (2020). La educación en tiempos de la pandemia de Covid-19. Informe Covid-19. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)
- Chávez, Quiñones. (2007). *Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 5, núm. 5, diciembre, 2007, pp. 75-80. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/551/55121025011.pdf>
- DANE (s.f.). Educación Formal (EDUC). Información 2019. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/poblacion-escolarizada/educacion-formal#informacion-2019-por-secretaria-de-educacion>
- El Tiempo. (2019). *La salud de los educadores. El gran riesgo profesional de los maestros es su salud mental*. Disponible en <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/francisco-cajjao/la-salud-de-los-educadores-columna-de-francisco-cajjao-408012>
- García Jaramillo, S., Maldonado Carrizosa, D., Perry Rubio, G. E., Rodríguez Orgales, C., & Saavedra, J. E. (2014). Tras la excelencia docente: Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos. Disponible en <https://www.fundacioncompartir.org/pdf/Traslaexcelenciadocente18.02.2014.pdf>

- Güell. (2014). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. Barcelona, España: Tesis doctoral en ciencias humanas, sociales y jurídicas. Universidad Internacional de Catalunya.
- Icfes (2020). Encuesta internacional de enseñanza y aprendizaje Talis 2018. *Informe nacional de resultados Colombia*. Disponible en <https://www.icfes.gov.co/documents/20143/1529295/Reporte+Nacional+de+Resultados+TALIS+2018.pdf/febd67f4-c6a2-a25f-97a7-6f6d7ff81566>
- Icfes (2021). Encuesta internacional de enseñanza y aprendizaje Talis 2018. *Informe nacional de resultado Colombia; Volumen II*. Disponible en [https://www.icfes.gov.co/documents/20143/237714/Informe+TALIS+version+extensa\\_14\\_04\\_21.pdf](https://www.icfes.gov.co/documents/20143/237714/Informe+TALIS+version+extensa_14_04_21.pdf)
- IDEP (2014). *El desarrollo de las capacidades docentes. Orientaciones pedagógicas para el diseño de políticas de desarrollo profesional docente*. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C..
- IDEP (2020). *Informe final del Índice del Derecho a la Educación en colegios públicos de Bogotá*. Disponible en <https://repositorio.idep.edu.co/handle/001/2396>
- Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.
- Martínez. (2019). *Bienestar laboral y engagement bajo la categoría mujer docente en la Universidad de Cundinamarca*. Universidad Externado de Colombia. Trabajo de Grado de Maestría en Gestión Social y Empresarial. Disponible en <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1528>
- Martínez, Guevara & Valles. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Ximhai, 12(6), julio-diciembre, 2016, pp. 123-134 Universidad Autónoma Indígena de México. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- MEN. (2013). Programas de bienestar laboral docente. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48452.html>
- Niño. (2019). *Resultados de la encuesta de clima escolar 2019*. Disponible en <https://www.redacademica.edu.co/catalogo/resultados-de-la-encuesta-de-clima-escolar-2019>
- Nota Uniandina. (2020). *Educador, una profesión para dignificar*. Disponible en <https://notauniandina.uniandes.edu.co/caleidoscopio/educador-una-profesion-para-dignificar/>
- OCDE. (2001). *Schooling for tomorrow: Trends and scenarios*. París, Francia. CERI-OECD. Disponible en [https://www.oecd-ilibrary.org/education/what-schools-for-the-future\\_9789264195004-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/what-schools-for-the-future_9789264195004-en)
- OCDE (2012). *Orientaciones de PISA para las Islas Canarias, España: Sistemas fuertes y reformadores exitosos en la educación*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264174788-es>
- OCDE. (2019). *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*. Disponible en <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>



- OCDE (2020). "The teachers' well-being conceptual framework: Contributions from TALIS 2018", *Teaching in Focus*, No. 30, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/86d1635c-en>
- OCDE (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- OCDE. (2021), "Education at a glance: Student-teacher ratio and average class size", *OECD Education Statistics* (database), <https://doi.org/10.1787/334a3b64-en>
- Pertegal-Felices, M. L., Castejón-Costa, J. L. y Martínez, M. A. (2011). Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. *Educación XX1*, 14,237–260.
- Rodríguez, S., Núñez, J. C., Valle, A., Blas, R., Rosario, P. (2009). Auto-eficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza. *Escritos de Psicología (Internet)*, 3(1), 1-7. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1989-38092009000300001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092009000300001)
- Sahlberg, P. (2015). *Finnish Lessons 2.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?*. Teachers College Press.
- Secretaría de Educación. (2019). Bogotá D.C. Caracterización del sector educativo Año 2019. Disponible en [https://www.educacionbogota.edu.co/portal\\_institucional/conoce-nuestras-cifras](https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/conoce-nuestras-cifras)
- TORO, L. B., & URSÚA, M. P. (2005). Malestar docente y creencias de autoeficacia del profesor. *Revista española de pedagogía*, 493-510. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/23766331?seq=1>



# Apéndice - Grupos focales

Se realizaron dos entrevistas a funcionarios de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá, una en la dirección de formación de docentes e innovaciones pedagógicas, que pertenece a la subsecretaría de calidad y pertinencia, y la Dirección de Talento Humano, perteneciente a la subsecretaría de gestión institucional. Adicionalmente, se realizaron dos grupos focales, uno en el que participaron representantes sindicales de los maestros a nivel distrital, y otro en el que participaron docentes en ejercicio del Distrito. La discusión se desarrolló a partir de algunas preguntas que se tomaron como guía en la discusión, las cuales se complementaron con otras en algunos casos, dependiendo los argumentos que se iban exponiendo, y se resumen en las siguientes:

1. ¿Qué es el bienestar docente? ¿Cuáles son los principales elementos (variables) que deben tenerse en cuenta para hablar de bienestar docente?
2. ¿De qué/quién depende el bienestar docente?
3. ¿Cómo afecta el bienestar docente sobre el proceso de formación y desarrollo pedagógico de los estudiantes?
4. ¿Cuáles son los retos en materia docente para lograr mejorar el bienestar de los docentes?
5. ¿Cómo se puede medir el bienestar docente?
6. ¿Considera que el bienestar docente incide sobre el desarrollo y el proceso de aprendizaje de los estudiantes? ¿Cómo incide?
7. Más allá de los programas contemplados en la oferta institucional, teniendo en cuenta aspectos más integrales como la dignificación profesional, la participación de los docentes en la construcción pedagógica, entre otros, ¿qué acciones ha venido desarrollando la SED para mejorar el bienestar docente en Bogotá?



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



Instituto para la Investigación  
Educativa y el Desarrollo Pedagógico



Avenida Calle 26 No. 69D-91 Centro Empresarial  
Arrecife, Torre Peatonal  
Oficinas 805 - 806 - 402A - 402B  
Tel. +57 (1) 2630603 - Código postal: 111321 -  
[idep@idep.edu.co](mailto:idep@idep.edu.co)