



¿Cuál es la realidad al interior de los colegios de Bogotá?

Una mirada al clima escolar: la óptica de los docentes

Alba Nelly Gutiérrez Calvo
IDEP

Aún subsisten colegios con direccionamientos verticales donde la colectividad se rige según las normas impuestas.

Ser docente es y será una enorme responsabilidad social, que puede ser vista a la vez como un privilegio singular cuyas dimensiones e implicaciones conocemos muy bien quienes hemos optado, de manera consciente, por esta profesión. La misión de contribuir a la formación de personas es, sin duda, una tarea ardua y, por qué no decirlo, envidiable, que hoy tiene posibilidades reales de tener alcance global.

La profesión docente como cualquier otra, enfrenta a diario dificultades que incluyen extensas jornadas de permanencia en el colegio, con horarios intensivos y con aulas que generalmente superan los 35 estudiantes, en medio de las responsabilidades delegadas por coordinadores(as) y rectores (as). En este contexto se establecen interacciones con jefes, compañeros de trabajo, funcionarios administrativos, padres de familia y estudiantes cuya dinámica y estilo determinan el llamado clima escolar que es único para cada colegio y que depende tanto de factores internos como externos a las instituciones.

Cuando se habla de clima escolar se hace indispensable abordar la realidad de los docentes colombianos y para el caso particular, el clima laboral de los docentes del Distrito Capital.

Los docentes de hoy viven diferentes situaciones de dificultad que generan estrés laboral, tales como el reto de la profesionalización y sus implicaciones según el estatuto laboral vigente, insatisfacción con la carrera, la jornada laboral, la evaluación, el activismo, la verticalidad del direccionamiento, las enfermedades, las múltiples problemáticas sociales que viven sus estudiantes y las características del entorno social que rodea el colegio, que en el caso de Bogotá son muy complejas.

¿Qué entendemos como un buen ambiente laboral en un colegio? Lo definimos como aquel espacio con una organización escolar eficiente, con un proyecto común con el cual nos identificamos y con el que el colectivo docente se

encuentra comprometido; un espacio en el que la labor docente es reconocida y apoyada por sus directivos, un espacio cimentado en las buenas relaciones interpersonales, el colegaje, la comunicación eficiente, las plantas de personal completas y capacitadas, y el liderazgo pedagógico de sus directivos

Ahora bien, para abordar a fondo el análisis del clima escolar, es pertinente conocer cuál es la realidad al interior de los colegios de Bogotá y cuáles son las problemáticas que lo afectan. Para ello consideremos los siguientes elementos:

- **El Estatuto Laboral:** actualmente se encuentran vigentes el estatuto 2277 de 1979¹ que cubija al 50% de los docentes de la ciudad y el 1278 de 2002² que cubre a las generaciones nuevas de docentes quienes han ingresado en propiedad desde el año 2005 hasta hoy. El salario percibido, los grados de escalafón, los ascensos y la evaluación en cada uno de ellos, hace que las exigencias para los docentes nuevos sean más altas y las posibilidades de ascenso menores. De allí que en los colegios existen los docentes “antiguos” (a quienes les rige el 2277) y los “nuevos” (a quienes les rige el 1278) creando así visibles diferencias. La lucha por la unificación de los estatutos y las igualdades para los docentes sigue siendo una promesa electoral de dirigentes.
- **Insatisfacción con la carrera:** es notorio hallar dentro de los docentes de la capital un grupo que no encuentra satisfacción en la labor realizada y que asume su tarea docente como algo que no da satisfacción, lo hace porque se vio obligado, porque fue lo único que pudo estudiar o porque no encontró otro medio de subsistencia. Estos docentes presentan constante apatía por la capacitación, por la investigación y por

1 Ministerio de Educación Nacional. Decreto 2277 de Septiembre 14 de 1979.

2 Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1278 de Junio 19 de 2002.

la tarea común de los proyectos educativos. A este grupo minoritario, por fortuna, pertenecen también algunos profesionales no-licenciados que luego de unos pocos días entienden la magnitud de la tarea y su imposibilidad para llevarla a cabo.

- **La jornada laboral:** el Decreto 1850 de 2002³ reglamentó la jornada laboral para docentes y directivos docentes, definiendo lo que se debe considerar como asignación académica, el tiempo de dedicación a sus estudiantes y el tiempo presencial. Aún hoy, existen divergencias a la hora de asignar las cargas académicas a los docentes, el tiempo de descanso, el tiempo de dedicación a proyectos transversales y otras actividades de responsabilidad dentro y fuera de la escuela.
- **La evaluación:** asumida como instrumento y no como proceso, la evaluación se convierte en algunos casos, en el arma calificadora para los docentes que a final de cada año deben ser evaluados por los rectores y rectoras. La evaluación de desempeño fue reglamentada con el **Decreto 3782 de 2007**, regido por el Decreto Ley 1278 que valora las competencias funcionales y comportamentales con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucionales que en algunos casos no pasa de ser un cumplimiento de requisito.
- **El activismo:** la multiplicidad de proyectos propios y sus actividades así como aquellos que llegan por diferentes entidades gubernamentales y no-gubernamentales crean una ‘sobredosis’ de actividades que sobrecargan la capacidad de cada docente debiendo dejar a un lado muchas veces la tarea fundamental para responder con aquello que se vuelve prioritario. Así, el tiempo que debería dedicarse a la enseñanza se reduce notablemente. Los informes, las actividades, las planillas, los proyectos externos, pasan a ocupar buena parte del tiempo que un docente dedicaría a la atención de un estudiante o un grupo. Lo fundamental se abandona para atender lo urgente.
- **La verticalidad del direccionamiento:** aún subsisten colegios con direccionamientos verticales donde la colectividad se rige según las normas que impone el rector o rectora. Los órganos de gobierno escolar son soslayados por la figura de autoridad, no hay decisiones colegiadas sino impuestas, no existe el consenso. El cumplimiento del deber opera a través de la figura de autoridad dominante quien se encarga de “comunicar” lo que debe hacerse.
- **Las enfermedades:** investigaciones realizadas en diversos escenarios han querido mostrar cómo la población docente está afectada mentalmente. Entre los maestros es común hablar del “Síndrome del burnout” (o ‘agotamiento’) y ‘malestar docente’. Según la OMS (citado por Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, 2001), se trata de una de las causas más frecuentes por las cuales se da incapacidad a los maestros. En Colombia las investigaciones sobre este fenómeno han sido muy pocas, a pesar de lo cual los medios de comunicación han venido divulgando la idea de que los docentes se están enloqueciendo. Como se puede observar en el siguiente testimonio, la idea también circula entre los docentes: “la situación de los docentes es muy compleja, el grado de estrés del gremio es muy fuerte y eso está afectando mucho la labor. Sí, los maestros están enfermos, debe haber más de sesenta por ciento de maestros con estrés y es evidente que las clínicas de reposo están llenas de docentes”. (Entrevista a docente)⁴. Sin desconocer esta problemática y al alcanzar los maestros en Bogotá la edad promedio de 40 años se hace inevitable enumerar las enfermedades más frecuentes que aquejan a los docentes de la capital como las osteo-musculares, los problemas de voz y las enfermedades mentales. Todas las profesiones ocasionan con el paso de los años patologías propias de su quehacer y la docencia no es la excepción, teniendo en cuenta que el promedio de trabajo de un maestro está en más de 20 años. Caminar, estar varias horas de pie, forzar la voz, y el estrés ocasionan con el paso de los años trastornos irreversibles.
- **La problemática estudiantil:** la realidad social que se vive en la ciudad se refleja en el comportamiento de los estudiantes al interior del colegio y sus aulas. Problemas que el docente desconoce cómo asumir, tales como el consumo de sustancias psicoactivas, el micro tráfico con todas sus consecuencias, el tabaquismo, la violencia y ante todo la soledad y el desamor hacen que la tarea del docente de hoy haya cambiado sustancialmente al convertirse en orientadores fundamentales de las vidas de sus estudiantes.

3 Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1850 de Agosto 13 de 2002.

4 Silvia Diazgranados, Constanza González y Rosa Jaramillo. (2006) Revista No 23. Universidad de Los Andes. Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito.



Los docentes de hoy viven diferentes situaciones de dificultad que generan estrés laboral.

La responsabilidad, con el paso de los tiempos ha cambiado, los profesores de hoy deben preocuparse por el cuidado, la alimentación, la seguridad y el cumplimiento de los derechos de la niñez y la juventud así como por el conocimiento de múltiples vivencias de sus estudiantes, algo que las facultades de educación no parecen tener en cuenta a la hora de formar a los futuros maestros.

- **Avance tecnológico y nuevo conocimiento:** la disponibilidad de conocimientos nuevos que nos impactan con una velocidad jamás antes experimentada, produce la rápida obsolescencia de algunos contenidos aprendidos en las facultades, en los ámbitos tecnológico, pedagógico y disciplinar. Ello obliga a enfatizar el aprendizaje de habilidades, destrezas y competencias cuya vida útil supere la de aquellos. La actualización permanente se convierte en un reto para los docentes y una obligación para las entidades encargadas de ofrecerla.
- **Conflictos entre pares:** las complejas relaciones que se dan entre pares crean ambientes laborales en algunas ocasiones insostenibles que dejan rupturas al interior de los equipos que llegan incluso a impedir el avance de proyectos educativos y que constituyen ejemplos negativos para sus estudiantes.

Un estudio realizado por la Secretaría de Educación de Bogotá en 2005 denominado “ETRIAL”, Evaluación en Tiempo Real de Indicadores de Ambiente Laboral, demuestra cómo la necesidad más sentida en los colegios está en mejorar los canales de comunicación en los colegios y las relaciones laborales al interior de los mismos⁵. El estudio indagaba a docentes, directivos docentes, administrativos y estudiantes cómo se enteraban de las actividades a realizarse dentro y fuera de la institución, cómo les notificaban las noticias a sus compañeros, cómo se tomaban decisiones y quiénes lo hacían. Al final del estudio, los colegios participantes establecieron compromisos de las partes para mejorar los ambientes escolares.

Los diferentes programas creados desde el 2005 por la SED, dentro del Plan de Bienestar, en compañía de las cooperativas y la caja de compensación que agrupan a los maestros han buscado atender diferentes necesidades de los docentes y directivos docentes en temas culturales, de salud y de recreación con amplias coberturas.

De esta manera se ha impulsado el reconocimiento social y profesional de los maestros en la ciudad, a la vez que se han institucionalizado espacios lúdicos como la celebración del día del maestro, las olimpiadas deportivas y la fiesta de cierre de año.

Estas iniciativas de la administración distrital son bien reconocidas por los docentes, pero aún insuficientes en la medida que las mismas no han llegado a identificar los factores que afectan el desempeño laboral y de bienestar docente como tampoco intervenir en mejorar los ambientes laborales. Estudiar estos factores y las estrategias que conllevan a mejorar los ambientes laborales y por ende, el desempeño y los resultados académicos de los estudiantes, se constituye en una tarea pendiente por realizar en la ciudad.

5 Informe ETRIAL/SED/ Dirección de Talento Humano.