



El Ágora U.S.B.

ISSN: 1657-8031

Universidad de San Buenaventura

Satizabal-Reyes, Melania; Unás-Camelo, Viviam Stella; Cruz-Ramírez, Andrea Nathaly

Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali

El Ágora U.S.B., vol. 21, núm. 1, 2021, Enero-Junio, pp. 129-146

Universidad de San Buenaventura

DOI: <https://doi.org/10.21500/16578031.5514>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=407769497007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UABV
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali

Rate of Working Conditions of a Group of Teachers in the City of Cali

Por: Melania Satizabal Reyes,¹ Viviam Stella Unás Camelo² & Andrea Nathaly Cruz Ramírez³

1. Terapeuta Ocupacional, Especialista en Desarrollo Comunitario, Magister en Sociología. Investigadora Universidad Icesi. Profesora Universidad del Valle. Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0793-6031> Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=QC0ojkoAAAAJ&hl=es> Contacto: satizabalm@gmail.com
2. Comunicadora Social –periodista, Magister en Sociología profesora tiempo completo, Universidad Icesi. Cali, Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3375-5413> Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=h3huzCoAAAAJ&hl=ja> Contacto: vsunas@icesi.edu.co
3. Trabajadora Social, Especialista en Gestión Pública, Magister en Estudios Sociales y Políticos. Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9549-7790> Contacto: thalyo217@gmail.com

OPEN ACCESS



Copyright: © 2021 El Ágora USB.

La Revista El Ágora USB proporciona acceso abierto a todos sus contenidos bajo los términos de la [licencia creative commons](#) Atribución–NoComercial–SinDerivar 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tipo de artículo: Investigación

Recibido: enero de 2020

Revisado: marzo de 2020

Aceptado: junio de 2020

Doi: 10.21500/16578031.5514

Citar así: Satizabal Reyes, M., Unás Camelo, V. & Cruz Ramírez, A. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali. *El Ágora USB*, 21(1). 129-146.
Doi: 10.21500/16578031.5514

Resumen

Este artículo sintetiza, en un índice de condiciones laborales, los principales resultados de una investigación que se preguntó por las características del trabajo y empleo de un grupo de 202 docentes de la ciudad de Cali. Se exploró el modo en que dicha adhesión institucional, y otros factores sociodemográficos, inciden en las condiciones laborales que tienen los y las docentes, al tiempo que se pregunta por las cualidades del mundo del trabajo docente en Cali.

Palabras claves. Docentes; trabajo; empleo; condiciones laborales de docentes; profesores.

Abstract

This article summarizes, in an index of working conditions, the main results of a research, which wondered about the features of the work and employment of a group of 202 teachers from the city of Cali. It explored how such institutional adherence, and other sociodemographic factors, affect the working conditions of teachers, while wondering about the qualities of the teaching world in Cali.

Keyword. Instructors; Work; Employment; Teachers' Working Conditions; and Teachers.

Introducción

La investigación que aquí se presenta tuvo como propósito explorar las condiciones laborales de un grupo de docentes de básica primaria, básica secundaria y media, que laboran en Instituciones del sector privado, sector público y sector privado con ampliación de cobertura de la ciudad de Cali, Colombia.

Vale anotar que, las Instituciones públicas en Colombia son financiadas por el Estado y los y las docentes de este sector se encuentran cobijadas por un estatuto especial en tanto funcionarios estatales. Las Instituciones privadas, por su parte, son financiadas por agentes privados y a los y las docentes les regula la legislación laboral del país, común a todos y todas las trabajadoras. Por último, las Instituciones privadas con ampliación de cobertura son entidades de origen privado que reciben subsidios del Estado para la inclusión de estudiantes no cubiertos por el sistema público mediante la modalidad per cápita, es decir, pago anual por cada estudiante de escasos recursos atendido. Los y las docentes de estas Instituciones laboran bajo el mismo estatuto que cualquier trabajador o trabajadora del país y no se consideran funcionarios públicos.

Cuando se hace referencia a condiciones laborales docentes se nombra una categoría que supone la confluencia entre dos *realidades*: las del empleo y las del trabajo. Por un lado, las condiciones de empleo se encuentran relacionadas con la salarización, las formas de contratación y regulación formal del trabajo. Por otro, las condiciones de trabajo aluden al contenido de la tarea, las relaciones sociales que el trabajo teje y el contexto en el que éste se realiza. Así, el empleo corresponde a una dimensión más económica y legal, mientras el trabajo es una categoría de orden más sociológico.

En lo que respecta al empleo, los estudios más nutridos giran en torno al problema del salario. En tanto dato objetivo el salario permite establecer, entre otros elementos, comparaciones entre regiones y profesiones (Villar et al., 2016). En esta vía, algunos estudios identificaron que los salarios de los docentes en América Latina eran más altos que los de otros profesionales si se consideraba la relación entre pagos salariales y cantidad de horas trabajadas al año (Gaviria y Umaña, 2002; Liang, 2003). En contraste, otros autores señalarán que en esta región los y las docentes obtienen bajos salarios con respecto al valor social de su trabajo y que esta baja remuneración incentiva la búsqueda de otras fuentes de ingreso, o el aumento del número de horas de trabajo para obtener ingresos adicionales, lo que termina afectando el bienestar de los y las docentes y la calidad de la educación impartida (Gaete, Castro, Pino y Mansilla, 2017; Weinstein, 2016).

Un trabajo clave para precisar datos objetivos, y establecer comparaciones entre los salarios de los y las docentes y otros profesionales, es el “Informe Sistema General de Participaciones y su vínculo con las políticas e incentivos dirigidos a la excelencia docente y el mejoramiento continuo de la calidad de la educación”, elaborado por FEDESARROLLO (Villar et al., 2016). En este estudio se revela que para el 2014 en Colombia los y las docentes presentaron un salario 15,4% por encima del salario de los y las profesionales de enfermería, pero un 8,4% por debajo del salario de los y las contadoras y un 37,8% por debajo del salario de los y las ingenieras. En este documento se efectúa también una comparación entre el salario promedio por hora de diversos profesionales, distinguidos según la Clasificación Nacional de Ocupaciones – CNO. Se encuentra así que el salario promedio por hora de profesores y profesoras de educación preescolar, básica y media del sector público está siempre

por debajo del resto de otros funcionarios públicos. También se identifica que los y las docentes tienen un salario de enganche similar a otras profesiones, pero exhiben menos posibilidades de obtener mejores salarios con el paso del tiempo.

Por otro lado, [García y Muñoz \(2013\)](#) enumeran una serie de actividades económicas que los y las docentes suelen desarrollar por fuera de la jornada laboral, que darían cuenta del multiempleo en el sector. También describen otras precariedades propias del oficio docente que ocasionan que, en el caso colombiano, los estímulos para contrarrestar los bajos salarios (como vacaciones largas o jornadas laborales cortas) sean insuficientes y enmascaren condiciones de explotación laboral y padecimiento en el trabajo.

En lo que respecta a la dimensión del empleo diversos trabajos atienden la pérdida de estabilidad laboral que aqueja a los y las docentes en América Latina ([Sánchez y Corte, 2012](#)) y otros asuntos que competen a la jornada laboral y sus efectos en el bienestar de los y las docentes. En este orden, [Jacomini y de Olivera Penna \(2016\)](#) harán referencia a las extensas jornadas laborales que se presentan entre docentes de Brasil y que pueden apreciarse al sumar las horas de trabajo en la institución y las empleadas en casa para la planeación de clases, evaluación de tareas y diligenciamiento de formatos y otros documentos burocráticos. Investigaciones y trabajos como el de Pereira, [Texeira, Andrade y Silva-Lopes \(2014\)](#) describirán, por su parte, las consecuencias que las exigencias y jornadas laborales tienen sobre la salud de un grupo de docentes brasileiros.

En otro sentido, y en lo que respecta a la composición demográfica y socioeconómica de los y las trabajadoras docentes, se destaca el trabajo de Emilio Tenti, [La condición docente \(2005\)](#), un documento ineludible para comprender la composición del profesorado en América Latina. En esta investigación, por la vía de un análisis de orden cuantitativo, Tenti efectúa un comparativo de docentes de cuatro países de Latinoamérica: Argentina, Perú, Uruguay y Brasil. Los resultados de este trabajo muestran que los y las docentes presentan diversidad de edades (aunque se hace notable un retiro temprano, probablemente estimulado por regímenes de jubilación especiales), se enclasan en las capas medias (en algunos casos en sectores precarizados) y exhiben una concentración mayor de mujeres, en especial en los primeros años de enseñanza. En este último punto, [Verónica Muñoz \(2009\)](#), investigadora chilena, en su ensayo sobre la formación inicial de los y las docentes en Chile, cuestiona la ausencia de la variable género en las investigaciones que pretenden dar cuenta de la identidad profesional docente. Su hipótesis es que incluir los análisis de género, como un asunto transversal, puede contribuir a develar las manifestaciones de las tecnologías del poder, en la línea de Foucault, que se cristalizan en la formación y construcción de una cierta identidad docente para el caso chileno. No en vano diversas autoras ([Calvo, Rendón y Rojas, 2004](#); [Palacio, 2013](#)) han insistido en la importancia de considerar a la carrera docente en Colombia como una carrera feminizada en sus orígenes, en particular en los primeros niveles de escolarización, cuando la labor del o la docente se emparenta con el trabajo materno de cuidado. A esta feminización, insisten las autoras, contribuyó el papel que las escuelas normales, formadoras de docentes, tuvieron como alternativa de preparación para el trabajo de muchas mujeres de sectores populares.

En lo que refiere a la categoría de *clase social*, u a otras formas de estratificación, encontramos estudios que describen el papel que la escuela tiene como institución reproductora de un cierto orden de clase o como dispositivo para el escalamiento e integración económica

de ciertos sectores sociales. Trabajos como los de Pérez (2000) y Román (2003), por ejemplo, presentan el oficio del maestro, desde España y desde Chile, como una profesión decisiva para la perpetuación o el cambio de las condiciones de marginación y exclusión social de los y las estudiantes. Sin embargo, mientras la discusión sobre la relación entre escuela y clases sociales es muy nutrida desde la mirada de los y las estudiantes, existen pocos trabajos que examinen las condiciones de estratificación de los y las docentes. De nuevo Tenti (2005) nos ofrece unas pistas para comprender cómo se comporta este factor entre los países estudiados en su investigación. Para ello acude a la distribución de ingresos que le permite identificar que, mientras los y las docentes peruanas se ubican en el quintil menor en la distribución de ingresos, en Brasil y en Argentina una buena parte de los y las docentes se ubican en el quintil más alto. Curiosamente, en lo que respecta a la autopercepción, unos y otros docentes se reconocen como pertenecientes a la clase media.

Con respecto a la dimensión del trabajo, Justa Ezpeleta (1992) aborda el impacto que los contextos de la práctica docente en Argentina de finales de 1990 tenían sobre las condiciones laborales. La autora llama la atención sobre la necesidad de atender las dimensiones no pedagógicas de la vida escolar para entender los resultados escolares. A partir de estudios de caso, describe, entre otras cosas, el modo en que los bajos resultados académicos de los y las estudiantes inciden sobre la moral de los y las profesoras. También describe el peso que sobre los docentes y sus condiciones laborales y de vida implica el trabajo en sectores vulnerables, en particular en dos contextos: por un lado, en las escuelas rurales, donde el aislamiento de sus entornos de vida, el peso de las expectativas de las comunidades, las pocas herramientas con las que los docentes se enfrentan a las particularidades del trabajo rural se contrarrestan con una altísima autonomía en el ejercicio creativo de su profesión y hasta flexibilidad en el manejo de sus tiempos de trabajo. Por otro, en las escuelas urbanas de sectores marginales, en las que “la institución misma adquiere una importancia que no tiene en las rurales. Sus ritmos, modalidades, exigencias, montados en una débil base infraestructural, se constituye en factores determinantes y deben ser aprehendidos como parte de la integración laboral” (Ezpeleta, 1992, p. 36). En este último caso, asegura Ezpeleta, la escuela y el personal docente no son tan significativos para la comunidad como en el caso de sus pares rurales. Esto genera mayores conflictos con las familias, intensificados por el mayor tamaño de las escuelas, la cantidad de estudiantes y la alta presencia de problemas disciplinarios. Por último, la autora va a insistir en que los contextos también generan una presión para los docentes, pues las dinámicas generalmente violentas de los entornos se reflejan en el interior de la institución y en la relación con los y las estudiantes. Desde una perspectiva central para comprender el tema de trabajo en tanto condición laboral, la autora aludirá por último al modo en que el espacio físico de trabajo altera la normalidad académica (en este caso por cortes de agua o problemas con las instalaciones que obligan a cancelar clases) y a las quejas de los y las docentes con respecto al contenido de su tarea, en especial al tiempo que deben dedicar a diligenciar formatos de planeación e informes de seguimiento que bien pueden ser entendidos como mecanismos de control.

Este breve estado del arte permite evidenciar, por un lado, el modo en que diversas investigaciones han abordado la *cuestión* docente y las relaciones que se han establecido entre educación y condiciones materiales del trabajo docente. Por otro lado, también se evidencia la ausencia de estudios que den cuenta del carácter multifactorial de las condiciones

laborales en el sector docente. La mayor parte de la literatura revisada se concentra en las realidades del empleo o del trabajo y difícilmente se efectúan vínculos entre unas y otras dimensiones. La investigación que aquí se expone constituye un esfuerzo por ensamblar diversas características del empleo y trabajo docente y ofrecer una perspectiva integradora que contribuya a la comprensión del sujeto docente en tanto trabajador.

Metodología

El estudio que aquí se presenta se realizó a través de una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal. La muestra fue no probabilística por cuotas y se seleccionó a partir de la integración de diferentes listados¹ que dan cuenta del número de Instituciones educativas públicas, privadas y privadas con cobertura que hay en la ciudad de Cali. En total se identificaron 314 Instituciones. Posteriormente se aplicó un cálculo de significancia (con 95% de confiabilidad, 4% de margen de error y un $p=q=0,5$) que dio como resultado 202 docentes.

Las cuotas para la selección de los y las docentes se establecieron de acuerdo al tipo de institución educativa (privada, pública o privada con cobertura) y la ubicación geográfica de la misma. Para la ubicación geográfica se tuvo en cuenta la distribución que, en cuatro corredores de organización espacial, proponen [Urrea \(1997\)](#) para la ciudad de Cali. Estos corredores, determinados de acuerdo con la composición socioeconómica de sus habitantes, son los siguientes: 1) un corredor de periferia pobre de la franja oriental plana, 2) un corredor de periferia pobre de las laderas occidentales, 3) una concentración residencial de élites siguiendo el eje norte-sur de la avenida primera y la calle quinta y 4) una franja centro—oriente, de comunas pericéntricas de estratos 2, 3 y parcialmente 4, de clases medias y populares estabilizadas². Así, se obtienen dos corredores habitados por sectores empobrecidos, un corredor de clases medias y populares estabilizadas y un corredor de las élites.

La construcción del instrumento de recolección de información se realizó a partir de la revisión de encuestas antecedentes, la consulta de investigaciones previas sobre condiciones laborales y la discusión con un grupo de expertos. Posteriormente se realizó una prueba piloto y ajuste del instrumento. El instrumento se organizó en 4 módulos: 1) datos sociodemográficos, 2) especificidades del trabajo docente, 3) condiciones de empleo y 4) condiciones de trabajo.

La información fue recolectada por un grupo de encuestadores y encuestadoras previamente capacitadas en el manejo de la encuesta. Los datos se analizaron por medio del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences—SPSS—Versión 24.

A partir de los datos recolectados se construyó un índice de condiciones laborales que comprende tres dimensiones sobre condiciones del empleo y otras tres dimensiones sobre condiciones del trabajo, para un total de seis dimensiones. En concreto, como dimensiones relativas al empleo se determinaron las siguientes: estabilidad laboral, jornada laboral y salario; en lo que respecta a dimensiones relativas al trabajo se propone explorar las siguientes tres dimensiones: medio ambiente y carga física de trabajo, grupo social de trabajo y contenido de la tarea. Cada dimensión, a su vez, está constituida por una serie de variables que fueron seleccionadas de acuerdo a su relevancia y pertinencia conceptual. El índice que se construyó transforma las variables en variables numéricas binarias, para configurarse como una sumatoria de diferentes variables que se quieren medir, donde 0 representa la peor condición laboral y 1 la mejor condición laboral (ver anexo).

Resultados

A continuación, se presentarán los resultados de acuerdo a cada una de las 6 dimensiones, que configuran el índice: estabilidad laboral, jornada laboral, salario, medio ambiente y carga física de trabajo, grupo social de trabajo y contenido de la tarea. Con el fin de densificar el análisis, se escogieron cuatro variables de segmentación que responden a diversas hipótesis y posibilidades de interpretación de los resultados del estudio. La primera variable sugiere que las condiciones laborales de los y las docentes se relacionan con el tipo de Institución educativa en la que estos laboran, es decir, Institución pública, privada y privada con ampliación de cobertura. Debe añadirse en este punto que cada uno de estos tipos de institución atiende a población distinta, por lo menos en lo que respecta a su estratificación económica, como se describirá más adelante. Así mismo, es importante precisar que, respecto a los resultados de las pruebas de Estado, que evalúan parcialmente la calidad de la educación que reciben los niños y niñas en el país, son algunas Instituciones privadas las que obtienen los puntajes más altos en la ciudad, seguidas por las Instituciones públicas. Las Instituciones privadas con ampliación de cobertura, con algunas excepciones, suelen obtener los puntajes más bajos para el caso de Cali. La segunda segmentación apunta a reconocer qué papel juega la división sexual en las condiciones que hombres y mujeres docentes tienen en su trabajo. La tercera se pregunta por el modo en que la edad incide en la conquista de mejores o peores condiciones y, por último, la cuarta segmentación aspira a dar cuenta de cómo la clase social en la que se haya inscrita la Institución educativa afecta las condiciones laborales de los y las docentes. Vale la pena aclarar que para la clasificación en clases sociales se consideró el corredor geográfico—un corredor de clases medias y populares estabilizadas, dos corredores pobres de ladera y oriente y un corredor de las élites— en el que se ubica la Institución.

Condiciones de empleo: dimensión de estabilidad laboral

La estabilidad laboral puede entenderse como la posibilidad que tienen los y las docentes para permanecer en sus puestos de trabajo y, por tanto, proyectar una carrera profesional en las Instituciones Educativas en las que laboran. Para configurar esta dimensión se consideró la modalidad de contrato que tienen los y las docentes, la antigüedad en el empleo y la presencia de pluriempleo. Es importante advertir que en Colombia, para el caso de los y las docentes, pueden reconocerse como contratos laborales posibles el contrato a término indefinido (contrato laboral sin fecha de caducidad), contrato a término fijo (contrato laboral que tiene una fecha de caducidad pre-establecida) y el contrato civil de prestación de servicios (contrato no laboral, que pacta un servicio entre partes sin que medie relación de subordinación). El índice aquí elaborado determina que un docente tiene estabilidad laboral cuando cuenta con un contrato a término indefinido, más de tres años en el mismo empleo y no tiene otro empleo, es decir, puede devengar su supervivencia de un único empleo a tiempo completo como docente.

El conjunto de docentes en esta dimensión tiene una media de 0,63, lo que denota una cierta estabilidad laboral. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas según el tipo de Institución a la que se haya adscrita el o la docente. Al respecto se aplicó la prueba de Anova que arrojó una significancia de 0.000. Se encuentra que los y las docentes del sector público (media 0,85) presentan mejor estabilidad laboral. Es importante notar que

todos y todas las docentes de este sector cuentan con nombramientos indefinidos y en la muestra estudiada presentan más años de antigüedad en el empleo y menor presencia de pluriempleo, en comparación a los docentes del sector privado (media 0,56) y privado con cobertura (media 0,55). En estos últimos dos sectores prevalecen contratos a términos fijos, mayor rotación y presencia de pluriempleo.

Por su parte, son las docentes las que parecen presentar mayor estabilidad laboral (media 0,67) en comparación con los hombres, con una significancia en la prueba de Anova 0.031. Este dato es relevante, pues denota un comportamiento diferente de este mercado laboral con respecto a otros en los que la participación de las mujeres es menor a la de los hombres y por lo general más precarizada (Méndez, 2015; Pineda Duque, 2008).

De acuerdo a la edad, son los y las docentes con más de 51 años (media 0,72) los que presentan mayor estabilidad laboral en comparación con los y las más jóvenes, con una significancia en la prueba de Anova 0.000. Este dato podría reforzar la idea de que en el mercado laboral docente se construye carrera de largo aliento (Tenti, 2005), en contraste con las condiciones de fragmentación y cortoplacismo que caracterizan a otras trayectorias profesionales. No obstante, es posible preguntarse también si no estamos ante un signo del cambio en el mundo del trabajo, que garantiza mayor estabilidad para los trabajadores mayores y, en cambio, empleos inestables para los más jóvenes.

Por otro lado, otra hipótesis a considerar tiene que ver con el tipo de carrera que el trabajo docente promete en el mercado laboral. Considerando que los docentes más jóvenes de la muestra se ubican en las Instituciones privadas con ampliación de cobertura (el 55% de los docentes menores de 34 años y el 45% de los que tienen entre 34 y 42 años se ubican en este tipo de Instituciones), y los mayores en Instituciones oficiales (el 40% de los docentes entre 43 y 50 años y el 39,5% de los que tienen más de 50 años están ubicados en el sector oficial), podría argumentarse que ésta carrera docente se produce vía una primera fase, en la que se acumula experiencia en el sector privado para luego concursar y acceder a un nombramiento en el sector oficial. En este punto conviene señalar que la docencia se presenta como un oficio al que se accede joven, en comparación con otras profesiones, y en el que el régimen de escalamiento es lento pero signado, por lo menos en el sector público, por condiciones de ascenso predecibles para los actores.

Según el corredor geográfico en el que se encuentra la Institución Educativa en la que laboran los docentes, se encontró que los docentes de las Instituciones que se ubican en las clases medias y populares estabilizadas son los que presentan la mejor estabilidad laboral (media 0,73) en comparación a los docentes que se encuentran en Instituciones ubicadas en la periferia de oriente y residencial de élite, con una significancia en la prueba de Anova de 0,041. Este dato puede guardar relación con el de tipo de Institución en la que labora el o la docente, dado que la mayor concentración de Instituciones públicas se encuentra en el corredor de clase media y popular estabilizada, mientras en el corredor de oriente se concentran las Instituciones privadas con ampliación de cobertura y en la zona residencial de élite las Instituciones privadas.

Tabla No. 1 Dimensión de estabilidad laboral

Dimensión de Estabilidad laboral	n	Media	DE
	202	0,63	0,27
Tipo de docente	n	Media	DE
Docente del sector público	51	0,85	0,21
Docente del sector privado	67	0,56	0,24
Docente del sector privado con cobertura	84	0,55	0,25
Sexo	n	Media	DE
Hombre	91	0,59	0,27
Mujer	111	0,67	0,27
Edad	n	Media	DE
33 años y menos	49	0,50	0,25
Entre 34 y 42 años	68	0,64	0,25
Entre 43 y 50 años	47	0,68	0,27
51 años en adelante	38	0,72	0,29
Por corredores	n	Media	DE
Per Oriente	87	0,59	0,25
Per Ladera	23	0,63	0,30
Res Élités	51	0,59	0,25
CI MedyPop Estabilizadas	41	0,73	0,29

Fuente: elaboración propia

Condiciones de empleo: dimensión de jornada laboral

La jornada laboral puede entenderse como el tiempo que dedican los y las docentes al desempeño de su labor e implica las horas de trabajo a la semana en la Institución educativa y las horas semanales que se destinan al trabajo docente en el ámbito doméstico. En Colombia, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 a la semana (República de Colombia, 1951), esta normativa reglamenta a todos los y las docentes que laboran en Instituciones educativas privadas. A los y las docentes del sector público los regula el decreto 1850 del 2002, que plantea que para el desarrollo de las funciones propias de sus cargos los y las docentes deben tener una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias, de la cuales 6 se realizarán en el establecimiento educativo y 2 horas pueden realizarse por fuera de la Institución. Con ello el decreto espera atender las particularidades del trabajo docente y acompasar la jornada de los y las docentes en la Institución con los tiempos que los y las estudiantes permanecen en ella.

De acuerdo al índice elaborado por esta Investigación, un docente con una adecuada jornada laboral es aquel que trabaja entre 40 y 48 horas semanales incluyendo el trabajo que realiza en la institución educativa y en lo que se ha reconocido como “horas de trabajo en casa”.

Los y las docentes participantes de la investigación presentan una media de 0,30 en su jornada laboral, lo que puede indicar inapropiadas jornadas laborales y más precisamente mayor cantidad de horas de trabajo de las reglamentadas. Hallazgo que guarda relación con

otras investigaciones que han encontrado que las jornadas laborales de los y las docentes se caracterizan por tener horas de trabajo excesivas e incremento de la carga laboral, lo que repercute en el bienestar y calidad de vida de los y las docentes (Jacomini y de Oliveira Penna, 2016; Pereira, Teixeira, Andrade y Silva-Lopes, 2014).

El comportamiento de esta dimensión, según el tipo de Institución en la que laboran los y las docentes, revela que aquellos vinculados al sector público presentan las mejores jornadas laborales (0,47). Por su parte, los y las docentes del sector privado con ampliación de cobertura presentan las peores jornadas laborales con una media cercana a 0, con una significancia en la prueba de Anova 0.000. Es posible considerar que la regulación que tienen los y las docentes del sector público, frente a su jornada laboral, y el reconocimiento en ésta del tiempo de trabajo en casa puede actuar como una ventaja frente a docentes afiliados a otros sectores.

En términos del sexo, la edad y los corredores geográficos no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. En estos aspectos se encuentra que las que presentan las mejores jornadas laborales son las mujeres (media 0,33), los y las docentes entre 43 y 50 años (media 0,44) y los y las docentes que se ubican en Instituciones educativas en zonas residenciales de élite.

Tabla No. 2 Dimensión de jornada laboral

Dimensión de jornada laboral	n	Media	DE
	202	0,30	0,46
Tipo de docente	n	Media	DE
Docente del sector público	51	0,47	0,50
Docente del sector privado	67	0,35	0,48
Docente del sector privado con cobertura	84	0,15	0,36
Sexo	n	Media	DE
Hombre	91	0,26	0,44
Mujer	111	0,33	0,47
Edad	n	Media	DE
33 años y menos	49	0,26	0,44
Entre 35 y 42 años	68	0,22	0,41
Entre 43 y 50 años	47	0,44	0,50
51 años en adelante	38	0,31	0,47
Por corredores	n	Media	DE
Per Oriente	87	0,19	0,39
Per Ladera	23	0,34	0,48
Res Élite	51	0,43	0,50
ClMedyPopEstabilizadas	41	0,34	0,48

Fuente: elaboración propia

Condiciones de empleo: dimensión de salario

El salario da cuenta de los ingresos mensuales que reciben los docentes por su labor. Para el cálculo del índice se tuvo en cuenta que quienes tenían un buen salario serían aquellos docentes que ganaran más de 3 salarios mínimos al año 2017, es decir más de \$2.213.151, teniendo en cuenta que el promedio de ingresos mensuales de un profesional para el mismo año fue de \$2.271.595 (DANE, 2018).

Los y las docentes participantes de la investigación tienen una media 0,39 lo cual indica un bajo nivel salarial. Este dato guarda relación con la investigación que realizó Tenti (2005) en varios países de Latinoamérica en la que revela que, en promedio, la remuneración recibida por los docentes es entre un 10% y un 50% menor que la de otros profesionales.

Se encontró una diferencia notoria de acuerdo al tipo de Institución en la que laboran los y las docentes: la prueba de Anova arrojó una significancia de 0.000. Así, los y las docentes del sector público tienen los mejores salarios (media 0,77), lo que es congruente con el dato de estabilidad laboral. Por su parte los y las docentes del sector privado con cobertura tienen los peores salarios con una media cercana a 0. Este hallazgo guarda relación con la investigación de Gaviria y Umaña (2002), en la que plantean que los docentes del sector oficial tienen condiciones salariales relativamente favorables en comparación a otros profesionales. Además, en el sector público se construye carrera docente por medio de la meritocracia –títulos profesionales, ascenso en cargos– que se ve reflejada en incrementos salariales (López Mera, 2015).

Con relación al sexo la diferencia no es estadísticamente significativa, sin embargo, las mujeres presentan ligeramente mejores salarios que los hombres.

El comportamiento de la dimensión según la edad revela que, en la medida en que la edad aumenta, el salario es mayor, con una significancia de 0.000 según la prueba de Anova. Por tanto, los y las docentes mayores de 51 años presentan los mejores salarios (media 0,67) en comparación a los menores de 33 años que tienen una media cercana a 0. Este dato es consistente con lo que Villar et al (2016) encuentran para el caso de los y las docentes del sector privado y público en el país. En este caso se identifica que en ambos sectores los y las docentes obtienen mejores salarios entre los 44 y 54 años que en momentos más jóvenes de sus trayectorias profesionales.

De acuerdo con el corredor geográfico en el que se ubica la institución, son los y las docentes ubicados en Instituciones de zonas residenciales de élites los que presentan los mayores salarios (media 0,57). Por su parte son los y las docentes que se encuentran en Instituciones ubicadas en la periferia de oriente y ladera los que tienen los salarios más bajos, situación que guarda relación con la ubicación de las Instituciones privadas con cobertura.

Tabla No. 3 Dimensión de salario

Salario	n	media	DE
	202	0,39	0,40
Tipo de docente	n	media	DE
Docente del sector público	51	0,77	0,30
Docente del sector privado	67	0,44	0,40
Docente del sector privado con cobertura	84	0,13	0,23
Sexo	n	media	DE
Hombre	91	0,36	0,40
Mujer	111	0,42	0,41
Edad	n	media	DE
33 años y menos	49	0,15	0,27
Entre 34 y 42 años	68	0,33	0,39
Entre 43 y 50 años	47	0,53	0,38
51 años en adelante	38	0,67	0,40
Por corredores	n	media	DE
Per Oriente	87	0,25	0,35
Per Ladera	23	0,34	0,41
Res Élités	46	0,57	0,40
CI MedyPop Estabilizadas	46	0,52	0,40

Fuente: elaboración propia

Condiciones de trabajo: dimensión de medio ambiente y carga física del trabajo

Esta dimensión da cuenta de las características del entorno en el que los y las docentes realizan su trabajo. En concreto explicita si los y las docentes tienen salas de profesores adecuadas en las Instituciones y salones dotados para desempeñar su labor. Además, en esta dimensión se incluyó la variable del esfuerzo de la voz que los y las docentes deben hacer para el desarrollo de su trabajo. Así pues, esta variable es clave en tanto constituye un requerimiento físico inherente a la labor docente.

Los y las docentes participantes de la investigación refieren tener un medio ambiente y carga física de trabajo con una media de 0,39, lo que puede estar evidenciando condiciones deficientes en lo que respecta a un medio ambiente de trabajo adecuado y presencia de carga física.

De acuerdo al tipo de Institución en el que labora el o la docente se encontró una diferencia con una significancia de 0.000 de acuerdo a la prueba de Anova. Los docentes del sector privado son los que tienen mejores ambientes de trabajo y menor carga física (media 0,50). Por su parte, los y las docentes del sector público son los que tienen las peores condiciones (media 0,32). Esta diferencia puede estar revelando las carencias en infraestructura que tienen las Instituciones públicas en la ciudad y que inciden en que los y las docentes no tengan unas adecuadas condiciones para realizar su trabajo. En este punto, la investigación realizada por [García y Muñoz \(2013\)](#) en Instituciones públicas en Bogotá describe cómo

el espacio de trabajo puede conllevar algunos efectos sobre la salud de los docentes, ya que la deficiencia en las estructuras puede generar situaciones de riesgo; sin embargo, cabe destacar que el espacio por excelencia del docente es el salón de clase, lugar que se encuentra en el interior de la institución educativa y en muchos casos no cuenta con los diseños adecuados para optimizar la acústica, condición que deteriora la salud del docente, pues puede relacionarse con fatiga vocal (García y Muñoz, 2013, p. 37).

En esta dimensión, no se evidencian diferencias significativas según el sexo y la edad. En cuanto al tipo de corredor geográfico, se encontraron diferencias notorias, con una significancia de 0.000 de acuerdo con la prueba de Anova. Los docentes que laboran en instituciones ubicadas en clases residenciales de élite tienen las mejores condiciones de medio ambiente y menos carga física de trabajo (media 0,55), por su parte los que tienen las peores condiciones son los docentes que laboran en instituciones ubicadas en la periferia de ladera (media 0,19).

Tabla No. 4 Dimensión de medio ambiente y carga física de trabajo

Medio ambiente y carga física de trabajo	n	media	DE
	202	0,39	0,26
Tipo de docente	n	media	DE
Docente del sector público	51	0,32	0,26
Docente del sector privado	67	0,50	0,23
Docente del sector privado con cobertura	84	0,35	0,26
Sexo	n	media	DE
Hombre	91	0,40	0,25
Mujer	111	0,39	0,27
Edad	n	media	DE
33 años y menos	49	0,40	0,25
Entre 34 y 42 años	68	0,36	0,27
Entre 43 y 50 años	47	0,40	0,25
51 años en adelante	38	0,44	0,28
Por corredores	n	media	DE
Per Oriente	87	0,38	0,24
Per Ladera	23	0,19	0,20
Res Élite	46	0,55	0,24
CI MedyPop Estabilizadas	46	0,35	0,26

Fuente: elaboración propia

Condiciones de trabajo: dimensión grupo social de trabajo

El grupo social de trabajo hace referencia a las relaciones que establecen los y las docentes con todas las personas implicadas en su trabajo. Para esta dimensión se tuvieron en cuenta las relaciones que tienen los y las docentes estudiadas con sus superiores, colegas, padres y madres de familia y estudiantes.

En esta dimensión los y las docentes tienen una media de 0,56 lo cual puede estar denotando un adecuado clima laboral en el grupo participante de la investigación. Este dato contrasta con los que nos presentan otras investigaciones que describen las difíciles situaciones cotidianas que experimentan los y las docentes en sus relaciones con compañeros, directivos, estudiantes y padres de familia (García y Muñoz, 2013; Gómez-Restrepo, Rodríguez, Padilla y Avella-García, 2009).

La dimensión tiene un comportamiento homogéneo, es decir no se encuentran diferencias notorias según el tipo de Institución en la que labora el o la docente, el sexo o la edad. Sí se identifican, en cambio, diferencias entre docentes de acuerdo al corredor geográfico en el que se encuentra la institución educativa en la que laboran el o la docente, con una significancia de 0,025 según la prueba de Anova. Los y las docentes que laboran en las instituciones que se ubican en la periferia de oriente y zonas residenciales de élite son las que mejor clima organizacional tienen. Este dato puede denotar que no existe diferencia de clase en cuanto al clima laboral en el que se involucra el o la docente.

Tabla No. 5. Dimensión grupo social de trabajo

Grupo social de trabajo	n	media	DE
	202	0,56	0,17
Tipo de docente	n	media	DE
Docente del sector público	51	0,58	0,18
Docente del sector privado	67	0,56	0,16
Docente del sector privado con cobertura	84	0,56	0,16
Sexo	n	media	DE
Hombre	91	0,56	0,16
Mujer	111	0,57	0,17
Edad	n	media	DE
33 años y menos	49	0,51	0,16
Entre 34 y 42 años	68	0,57	0,16
Entre 43 y 50 años	47	0,58	0,17
51 años en adelante	38	0,59	0,17
Por corredores	n	media	DE
Per Oriente	87	0,58	0,16
Per Ladera	23	0,46	0,19
Res Élite	46	0,58	0,15
ClMedyPopEstabilizadas	46	0,57	0,16

Fuente: elaboración propia

Condiciones de trabajo: dimensión contenido de la tarea

El contenido de la tarea hace referencia a la división técnica y social del trabajo de los y las docentes. En esta dimensión se tuvo en cuenta qué tanto los y las docentes perciben su trabajo como rutinario y monótono, las posibilidades que tienen de gozar de pausas y descansos durante la jornada laboral, sus percepciones sobre el nivel de la carga y responsabilidades

que tienen en el trabajo y su valoración sobre el modo en que la cantidad de estudiantes por salón favorece el desarrollo adecuado de su labor.

El comportamiento de la dimensión, para el conjunto de los y las docentes participantes en la investigación, es de una media 0,48. Esto indica condiciones deficientes en lo que respecta al contenido de la tarea que los y las docentes realizan en las Instituciones en las que laboran.

De acuerdo al tipo de Institución a la que se adscriben se encontró que los y las docentes del sector privado presentan mejores condiciones para el contenido de la tarea (media 0,59) en comparación con los docentes del sector público y privado con cobertura, con una significancia de 0,001 según la prueba de Anova. Esta diferencia se corresponde con otras investigaciones, como la de [García y Muñoz \(2013\)](#), en la que se menciona que los y las docentes de colegios públicos de Bogotá presentan altos niveles de responsabilidad y carga laboral que afectan su salud y bienestar.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas de acuerdo al sexo y la edad de los y las docentes. En cambio, de acuerdo al corredor geográfico en el que se encuentran ubicadas las Instituciones educativas sí se evidenciaron diferencias significativas: los y las docentes que laboran en Instituciones residenciales de élite tienen las mejores condiciones de la tarea (media 0,64), por su parte los que tienen las peores condiciones de la tarea son los y las docentes que laboran en Instituciones educativas ubicadas en la periferia de oriente (mediana 0,33), resultados que tienen una significancia de 0,000 según la prueba de Anova.

Tabla No. 6 Dimensión contenido de la tarea

Condición de la tarea	n	media	DE
	202	0,48	0,27
Tipo de docente	n	media	DE
Docente del sector público	51	0,42	0,25
Docente del sector privado	67	0,59	0,26
Docente del sector privado con cobertura	84	0,44	0,28
Sexo	n	media	DE
Hombre	91	0,50	0,26
Mujer	111	0,47	0,28
Edad	n	media	DE
33 años y menos	49	0,44	0,27
Entre 34 y 42 años	68	0,48	0,27
Entre 43 y 50 años	47	0,54	0,28
51 años en adelante	38	0,49	0,27
Por corredores	n	media	DE
Per Oriente	87	0,46	0,27
Per Ladera	23	0,33	0,19
Res Élite	46	0,64	0,23
CI MedyPop Estabilizadas	46	0,45	0,28

Fuente: elaboración propia

Índice general de condiciones laborales

Finalmente, se calculó el índice general de condiciones laborales teniendo en cuenta las dimensiones anteriormente descritas. Al respecto, los y las docentes del sector público son los que presentan mejores condiciones laborales con una media de 0,57. Por su parte los que tienen las peores condiciones laborales son los y las docentes del sector privado con cobertura, con una media 0,36. En el caso de este mercado laboral, a diferencia de lo que reportan diversos informes – según [DANE](#), [Women Count](#) y [ONU mujeres \(2019\)](#), la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia, para el 2018, fue del 12%. Esto es, por cada 100 pesos que reciben los hombres, las mujeres ganan 88- no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las condiciones laborales de hombres y mujeres entre este grupo de docentes.

De acuerdo a la edad, se encuentra que a mayor edad mejores condiciones laborales. Este dato presenta, como mencionamos previamente, a la profesión docente como una carrera en la que es posible establecer trayectorias seguras y procesos laborales teleológicos. Esta situación es identificada también por Vezub (2005) en Argentina, quien va a asegurar que es precisamente esta posibilidad de permanencia en el mercado laboral lo que hace atractiva la vinculación al mercado docente para profesionales de diversas disciplinas, en particular de aquellas que experimentan mayor flexibilización e inestabilidad. En correspondencia, en el caso de este estudio los y las docentes con más de 50 años tienen las mejores condiciones (media 0,54), por su parte los y las menores de 33 años tienen las peores condiciones (media 0,38).

Según el corredor geográfico, son los y las docentes que laboran en las Instituciones educativas ubicadas en zonas residenciales de élite (media 0,56) los que tienen mejores condiciones laborales. El grupo con peores condiciones laborales son los y las docentes que laboran en Instituciones ubicadas en la periferia de ladera (media 0,38).

Tabla No. 7 Índice de condiciones laborales

	n	media	DE
Índice general	202	0,46	0,16
Tipo de docente	n	media	DE
Docente del sector público	51	0,57	0,14
Docente del sector privado	67	0,50	0,16
Docente del sector privado con cobertura	84	0,36	0,11
Sexo	n	media	DE
Hombre	91	0,44	0,15
Mujer	111	0,47	0,16
Edad	n	media	DE
33 años y menos	49	0,38	0,13
Entre 34 y 42 años	68	0,43	0,13
Entre 43 y 50 años	47	0,53	0,17
51 años en adelante	38	0,54	0,17
Por corredores	n	media	DE
Per Oriente	87	0,41	0,13

Índice general	n	media	DE
	202	0,46	0,16
Tipo de docente	n	media	DE
Per Ladera	23	0,38	0,15
Res Élités	46	0,56	0,16
CI MedyPop Estabilizadas	46	0,49	0,16

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

El índice aquí elaborado corrobora con datos empíricos lo que muchos y muchas docentes de la ciudad habían intuido: es el sector público el que ofrece las mejores condiciones laborales. No obstante, este resultado no es ajeno a contradicciones. La más visible se identifica en el índice general: mientras las Instituciones públicas son las de condiciones más favorables, en lo que respecta a corredores geográficos el corredor de las élites aparece como el que reporta los mejores resultados.

Lo llamativo es que las Instituciones públicas se encuentran concentradas en los corredores pobres y de clases medias y populares estabilizadas, al tiempo que en el corredor de las élites se encuentran casi que exclusivamente Instituciones privadas. Este resultado conduce a pensar que se requiere de una taxonomía más fina de las Instituciones privadas en Cali. Este sector congrega a un conjunto heterogéneo de colegios, que van desde los más costosos y exclusivos de la ciudad hasta Instituciones orientadas a capas medias bajas. Podría concluirse entonces que, si bien son las Instituciones públicas en general las que tienen las mejores condiciones laborales, hay un grupo de Instituciones privadas, ubicadas en los corredores de élite, que tienen iguales o mejores condiciones que el sector público.

Si se examinan las diferentes dimensiones que el índice ofrece, se identifican algunas pistas que robustecen esta idea. Si en lo que respecta al empleo –estabilidad, salario y jornada laboral– las condiciones más favorables se hallan, como se ha señalado previamente, en el sector público, para el caso del trabajo el comportamiento de la dimensión cambia notablemente. Por lo menos en dos dimensiones –la dimensión medio ambiente y carga física del trabajo y la dimensión contenido de la tarea– son las Instituciones privadas las que reportan los mejores comportamientos. Es posible que esto apunte, como se señaló previamente, a la depreciación de la planta física de las Instituciones públicas, así como a los sobrecupos y excesiva burocratización del trabajo docente en sectores de financiación estatal.

Por otro lado, y a modo de síntesis, el trabajo docente aquí descrito ofrece indicios sobre un mercado laboral de relativa estabilidad y prevalencia de contratos laborales, lo que ya resulta atípico con respecto a otros sectores en los que los contratos civiles han ganado prevalencia. De hecho, para la [Fuente de Información Laboral de Colombia \(2018\)](#), solo el 35,3% de las personas ocupadas en el 2018 tenía un contrato laboral escrito.

Otra característica atípica del mercado de trabajo de los y las docentes corresponde a las condiciones de equidad, por lo menos en lo que respecta al empleo, entre varones y mujeres. De hecho, se aprecia una ligera diferencia entre ambos sexos que señalaría mejores condiciones para ellas, en los casos de estabilidad, jornada laboral y salario. Nótese que son

estas dimensiones las que corresponden al empleo, como se mencionó previamente, y son las mismas que puntuaron mejor para el sector público. Es importante precisar que en este caso no se tuvieron en cuenta los grados de enseñanza en los que hombres y mujeres se distribuyen, indicador que en otras investigaciones ha dado cuenta de una mayor presencia de mujeres en los años inferiores de enseñanza (Tenti, 2005), generalmente los de menor prestigio en el mundo educativo.

Por último, se identifican mejores condiciones de estabilidad y salario para los y las docentes mayores. Este dato puede interpretarse en dos vías. Por un lado, es posible intuir que se está ante otro rasgo atípico que el trabajo docente presenta: un trabajo en el que persiste la idea de carrera y de acumulación de logros y ascensos paulatinos de acuerdo a la experiencia, edad y capacitaciones. Por otro lado, también es posible que se esté ante una evidencia de la precarización de la carrera docente que ofrecía mejores condiciones para los y las mayores, al tiempo que deprecia las condiciones de los y las más jóvenes. Es ésta una de las vetas a profundizar en futuros estudios.

Referencias bibliográficas.

- Calvo, G., Rendón, D. B. y Rojas, L. I. (2004). Un diagnóstico de la formación docente en Colombia. *Revista Colombiana de Educación*, 47. Recuperado desde: <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/5519>.
- DANE (2018). Saber para decidir, boletín nacional. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/sinidel/boletin-sinidel-2018.pdf>
- DANE, Women Count y ONU mujeres (2019). Boletín estadístico empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>
- Ezpeleta, J. (1992). El trabajo docente y sus condiciones invisibles. *Nueva Antropología*, 12 (42), 27 - 42.
- Fuente de Información Laboral de Colombia -FILCO- (2018). Informe "Porcentaje de ocupados con contrato laboral escrito". Recuperado de <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/indicadores.jsf?nombre=Porcentaje+de+ocupados+con+tipo+de+contrato+escrito&ind=99>
- Gaete, A., Castro, M., Pino, F. y Mansilla, D. (2017). Abandono de la profesión docente en Chile: Motivos para irse del aula y condiciones para volver. *Estudios pedagógicos*, XLIII(1), 123 - 138.
- García, C. y Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en enfermería*, 31(2), 30 - 42.
- Gaviria, A. y Umaña, C. M. (2002). Estructura salarial de los docentes públicos en Colombia. *Coyuntura Social*, 103-120.
- 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.
- Jacomini, M. A. y de Oliveira Penna, M. G. (2016). Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. *Pro-Posições*, 27(2), 177-202.
- Liang, X. (2003). Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos: quiénes son los docentes, factores que determinan su remuneración y comparación con otras profesiones. *Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe*, 27. Recuperado de http://www.ub.edu/obipd/docs/remuneracion_12_paises.liangx.pdf
- López Mera, S. F. (2015). Perfil de los maestros oficiales de Medellín, Colombia. *Equidad & Desarrollo* (23), 35-76.
- Méndez, D. M. (2015). El impacto de la apertura económica en la equidad de género en Colombia. *Revista CS*, (15), 141-171. <https://doi.org/10.18046/recs.i15.1963>

- Muñoz, V. (2009). Una relación en los contextos de Formación Docente inicial: la identidad profesional desde una perspectiva de género. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 7(3), 70 - 81.
- Palacio, N. (2013). Transformación y Crisis de la Escuela: algunas reflexiones sobre el caso colombiano. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 15(21), 335 - 375.
- Pereira, É. F., Teixeira, C. S., Andrade, R. D. y Silva-Lopes, A. D. (2014). O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. *Revista de Salud Pública*, 16, 221-231.
- Pérez, C. (2000). La escuela frente a las desigualdades sociales. Apuntes sociológicos sobre el pensamiento docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 23, 189 - 212.
- Pineda Duque, J. (2008). Calidad del empleo e inequidades de género. *Revista CS*, (1), 60-98. <https://doi.org/10.18046/recs.i1.402>
- República de Colombia (1951). Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 27.622 de la República de Colombia, Bogotá.
- Román, M. (2003). ¿Por qué los docentes no pueden desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje de calidad en contextos sociales vulnerables? *Persona y Sociedad*, 17(1), 113 - 128.
- Sánchez, M. y Corte, F. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLII(1), 25 - 54.
- Tenti, E. (2005). *La Condición docente*. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores Argentina.
- Urrea, F (1997). Dinámica sociodemográfica, mercado laboral y pobreza urbana en Cali durante las décadas de los años 80 y 90. Coyuntura social, Fedesarrollo e Instituto Ser de investigación, No.17, Bogotá, Noviembre, pp.105-164.
- Vezub, L. (2005). Ejercer la docencia: ¿vocación, trabajo, profesión, oficio? *Didac*, 46, 4-9.
- Villar et al. (2016). *Sistema General de Participaciones y su vínculo con las políticas e incentivos dirigidos a la excelencia docente y el mejoramiento continuo de la calidad de la educación*. Fedesarrollo. Recuperado de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/2919/Repor_Marzo_2016_Villar_et_al.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Weinstein, J. (2016). ¿Cómo Vivencian los Docentes Latinoamericanos su Trabajo y su Escuela? Nuevos Antecedentes a partir del Estudio TERCE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - REIVE*, 14 (4), 93 - 111.

Notas al final

- 1 Banco de oferentes de Instituciones Educativas de ampliación de cobertura, directorio de las Instituciones Educativas públicas de Cali, Instituciones privadas inscritas ante el ICFES.
- 2 Cuando Urrea (1997) habla de clases medias y populares estabilizadas se refiere a sectores poblados mayoritariamente por trabajadores dependientes de empresas, a diferencia de las periferias pobres que se caracterizan por el empleo informal.