

Informe de resultados de la medición de clima laboral en docentes y directivos docentes de Instituciones Educativas Distritales de Bogotá, D.C.

Dirección de Talento Humano
Secretaría de Educación Distrital
Bogotá D.C.
Año 2025



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN



Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Objetivo	5
2.1. Objetivos específicos	5
3. Ficha técnica de la encuesta	6
4. Resultados generales	6
4.1. Resultados por variables sociodemográficas	7
4.2. Resultados por factor y dimensión	11
4.2.1. Estados mentales positivos	13
4.2.2. Propósito de vida	16
4.2.3. Relaciones interpersonales	17
4.2.4. Conocimiento de fortalezas propias	20
5. Conclusiones	22

Lista de figuras

1.	Gráfico ilustrativo del resultado de la medición general de clima laboral	7
2.	Gráfico ilustrativo del resultado de la medición de clima laboral por antigüedad en la institución.	8
3.	Gráfico ilustrativo del resultado de la medición de clima laboral por nivel educativo de la institución.	9
4.	Distribución porcentual de las respuestas del grupo de docentes por dimensión evaluada y categoría de riesgo de clima laboral, ordenadas de menor a mayor favorabilidad del indicador.	12
5.	Distribución porcentual de las respuestas del grupo de directivos docentes por dimensión evaluada y categoría de riesgo de clima laboral, ordenadas de menor a mayor favorabilidad del indicador.	13
6.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Satisfacción e integración en el trabajo	14
7.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Motivación	14
8.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Salario emocional	15
9.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Seguridad en el trabajo	15
10.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Burnout	16
11.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Desarrollo personal	17
12.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Autonomía	17
13.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Comunicación	18
14.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Trabajo en equipo	18
15.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Reconocimiento del trabajo de otros	19
16.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Mobbing	19
17.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Sentido de pertenencia	20
18.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Redes de apoyo	20
19.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Liderazgo	21
20.	Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Manejo de conflictos	21

Lista de tablas

1.	Dimensiones consideradas en la medición de clima laboral	5
2.	Ficha técnica del instrumento	6
3.	Resumen de cantidad de Instituciones Educativas Distritales en cada categoría de riesgo de clima laboral.	7
4.	Resultados y estadísticas resultantes para la medición de clima laboral por tipo de cargo desempeñado.	8
5.	Resultados y estadísticas resultantes para la medición de clima laboral por localidad donde se ubica la institución.	9
6.	Ranking de instituciones con menores puntuaciones de clima laboral.	10
7.	Ranking de instituciones con mayores puntuaciones de clima laboral.	11

1. Introducción

La medición del clima laboral es un proceso orientado a comprender las percepciones y experiencias de las y los docentes y directivos docentes frente a los distintos elementos que influyen en su bienestar, su motivación y su interacción con el entorno institucional. En este documento se presenta el proceso de evaluación y caracterización del clima laboral en docentes y directivos docentes de las instituciones educativas adscritas a la Secretaría de Educación del Distrito (SED) en el año 2025.

El instrumento aplicado se estructuró a partir de los factores conceptuales del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, definido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ([DASCD – Servicio Civil](#)). Dichos factores son:

- Estados mentales positivos
- Propósito de vida
- Relaciones interpersonales
- Conocimiento de fortalezas propias

Cada factor del modelo de clima laboral se estructura a partir de un conjunto de dimensiones conceptuales que permiten describirlo de manera integral y hacerlo observable y medible. Estas dimensiones representan los distintos aspectos que influyen en la percepción y experiencia laboral de las personas, y constituyen la base para la construcción del instrumento de medición.

Para la evaluación del clima laboral en la población definida, se llevó a cabo un análisis detallado de las dimensiones a incluir en el estudio considerando referentes conceptuales y teóricos. Una vez definidas dichas dimensiones, se procedió a la formulación de los ítems específicos del instrumento, asegurando que cada uno estuviera claramente asociado a la dimensión correspondiente. Este proceso incorporó validaciones técnicas orientadas a garantizar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems, así como su capacidad para reflejar de manera consistente las condiciones del clima laboral objeto de análisis.

Con el instrumento ya estructurado, se llevó a cabo la recolección de datos mediante una encuesta virtual. Cada respuesta se asocia con un valor numérico expresado en una escala de 0 a 100, donde valores más altos representan condiciones más favorables. Para facilitar la interpretación, los resultados se clasifican de la siguiente manera: valores por debajo de 30 indican riesgo alto; entre 30 y 59 corresponden a riesgo medio; entre 60 y 89 representan riesgo bajo; y valores iguales o superiores a 90 se interpretan como ausencia de riesgo. En esta clasificación, los niveles de riesgo alto y medio sugieren la necesidad de implementar acciones correctivas o de mejora, mientras que los niveles de riesgo bajo y ausencia de riesgo reflejan condiciones satisfactorias que deben mantenerse y potenciarse.

El instrumento aplicado está estructurado a partir de los ejes conceptuales del Modelo y se compone de factores que agrupan diferentes dimensiones de análisis. Para esta medición en particular, se realizó una revisión técnica detallada del contenido de cada factor con el fin de incluir únicamente aquellas dimensiones cuya formulación y comportamiento evidenciaron incidencia en la evaluación del clima laboral. Como resultado, el análisis se focalizó en las dimensiones presentadas en la [tabla 1](#), las cuales conforman el marco analítico definitivo del presente informe.

La presente versión del instrumento, depurada según los criterios descritos, permite una interpretación precisa de los niveles de riesgo y una lectura clara de los elementos que inciden en el clima laboral. Este informe consolida los resultados obtenidos mediante esta estructura analítica, con el propósito de ofrecer insumos para la toma de decisiones institucionales, el diseño de acciones de fortalecimiento y la promoción de entornos laborales saludables que favorezcan el bienestar integral de las comunidades educativas.

En este informe se presenta el análisis de los resultados de la encuesta de clima laboral aplicada a los docentes y directivos docentes. En la [sección 2](#) se presenta el objetivo abordado en esta encuesta y en este informe. En la [sección 3](#) se describen las características metodológicas y operativas de la medición. Posteriormente, en la [sección 4](#) se exponen los resultados generales obtenidos. De manera complementaria, la [sección 4.1](#) profundiza

Tabla 1: Dimensiones consideradas en la medición de clima laboral

Factor	Dimensión
Estados mentales positivos	Satisfacción e integración en el trabajo
	Motivación
	Salario emocional / Beneficios adicionales
	Seguridad en el trabajo
	Burnout
Propósito de vida	Desarrollo personal
	Autonomía
Relaciones interpersonales	Comunicación
	Trabajo en equipo
	Reconocimiento del trabajo de otros
	Mobbing
	Sentido de pertenencia
	Redes de apoyo
Conocimiento de fortalezas propias	Liderazgo
	Manejo de conflictos

en las diferencias observadas según variables sociodemográficas del personal participante. En la sección 4.2 se desarrolla un análisis por factores y dimensiones, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora específicas dentro del entorno laboral evaluado. Finalmente, en la sección 5 se presentan las conclusiones relacionadas con el informe y estudio en cuestión.

2. Objetivo

Identificar el nivel de riesgo del clima laboral de los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas objeto de gestión por parte de la Secretaría de Educación Distrital, con el propósito de orientar su adecuada gestión y promover la mejora continua.

2.1. Objetivos específicos

- Diseñar y aplicar un instrumento de medición acorde con los lineamientos y requerimientos establecidos para la evaluación del clima laboral en las Instituciones Educativas Distritales.
- Generar reportes de información que permitan el seguimiento, análisis y producción de estadísticas asociadas a la medición del clima laboral.
- Elaborar informes de resultados, tanto de carácter general como desagregado, que faciliten la interpretación de los hallazgos a nivel institucional y por institución educativa.

Tabla 2: Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica del instrumento	
Autores	Dirección de Talento Humano, Secretaría de Educación Distrital, Bogotá D.C.
Población objetivo	Personas que ejercen los roles de directivo docente y docente en instituciones educativas oficiales del Distrito Capital.
Objetivo	Identificar el nivel de riesgo asociado al clima laboral de las personas que ejercen los roles de directivo docente y docente en instituciones educativas oficiales del Distrito Capital, con el fin de orientar su correcta gestión y promover la mejora continua.
Alcance	La medición del clima laboral en docentes y directivos docentes de instituciones educativas oficiales vinculadas a la Secretaría de Educación del Distrito, así como la identificación de posibles factores asociados a dicho clima que permitan orientar la toma de decisiones y promover la mejora continua.
Tipos de aplicación	Individual — virtual
Modalidad de aplicación	Aplicación autoadministrada
Tipo de instrumento	Escala tipo Likert de autopercepción.
Formato	Dos versiones: una para directivos docentes y otra para docentes.
Duración de la aplicación	El instrumento tiene una duración promedio de 15 minutos de diligenciamiento.
Cantidad de ítems	61.
Periodo correspondiente	Año 2025.

3. Ficha técnica de la encuesta

La tabla 2 presenta los aspectos esenciales del instrumento utilizado para la medición del clima laboral, incluyendo su propósito, población objetivo, alcance y características operativas. En esta ficha se describen los criterios metodológicos que orientan la aplicación de la encuesta.

4. Resultados generales

En esta sección se presentan los hallazgos consolidados de la medición, a partir de los cuales se establece una línea base cuantitativa de la percepción del clima laboral. Dichos resultados permiten caracterizar el ambiente organizacional a nivel institucional y constituyen un insumo fundamental para análisis posteriores y procesos de mejora continua. Para la clasificación, visualización y etiquetado, en adelante se asocian los colores amarillo, verde, naranja y rojo para los casos de “Sin Riesgo”, “Riesgo bajo”, “Riesgo medio” y “Riesgo alto”, respectivamente.

Con el instrumento debidamente estructurado, la recolección de información se realizó a través de una encuesta virtual autoadministrada. Cada respuesta fue transformada a un valor numérico en una escala de 0 a 100, donde puntuaciones más altas representan percepciones más favorables respecto al clima laboral. Una vez que todas las mediciones son consolidadas, se calcula el promedio de valores y esta es la cifra que se presenta como medición del clima laboral. Para facilitar la interpretación, los resultados se clasifican en cuatro niveles: valores inferiores a 30 corresponden a riesgo alto; entre 30 y 59 indican riesgo medio; entre 60 y 89 representan riesgo bajo; y valores iguales o superiores a 90 se interpretan como ausencia de riesgo.

De acuerdo con los datos recopilados, el clima laboral general presenta un nivel de riesgo bajo, con una puntuación global de 68.6 %. Este resultado se ilustra en la figura 1 y sugiere que la mayoría de las personas que

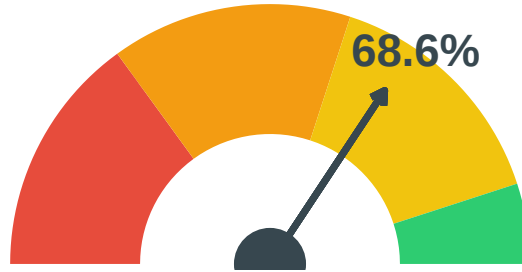


Figura 1: Gráfico ilustrativo del resultado de la medición general de clima laboral

desempeñan los roles de directivo docente y docente perciben condiciones laborales favorables, así como un entorno institucional que contribuye de manera positiva a su bienestar y desempeño. Este resultado corresponde a un clima laboral global favorable, aunque con aspectos que requieren seguimiento. Las percepciones son ampliamente positivas en la mayoría de dimensiones, pero se identifican oportunidades de mejora en áreas como el reconocimiento, la equidad en procesos, la articulación institucional, la disponibilidad de beneficios o la comunicación interáreas. Estas situaciones no comprometen el bienestar general, pero pueden generar tensiones puntuales. La institución cuenta con condiciones adecuadas para el desempeño, y los niveles de satisfacción y motivación se mantienen estables.

4.1. Resultados por variables sociodemográficas

Para profundizar en el diagnóstico, es necesario desagregar la información más allá de los promedios globales. En este apartado se examinan los resultados a partir de diferentes niveles de desagregación. Este análisis granular permite detectar si existen brechas significativas en la percepción del clima laboral entre diferentes grupos poblacionales.

Tabla 3: Resumen de cantidad de Instituciones Educativas Distritales en cada categoría de riesgo de clima laboral.

Categoría	Cantidad ied	Cantidad docentes	Porcentaje IED
Riesgo bajo	357	25,415	94.7 %
Riesgo medio	20	1,064	5.3 %

En la tabla 3 se presenta la cantidad de instituciones educativas y de docentes que diligenciaron la encuesta, junto con la categoría de riesgo resultante para cada caso. Los resultados muestran que el 94,7 % de las instituciones se clasifican en riesgo bajo, mientras que el porcentaje restante corresponde a riesgo medio. Adicionalmente, se destaca la ausencia de instituciones clasificadas en riesgo alto y en la categoría de sin riesgo, lo cual delimita el comportamiento observado del clima laboral en la población evaluada.

Tabla 4: Resultados y estadísticas resultantes para la medición de clima laboral por tipo de cargo desempeñado.

Cargo desempeñado	Cantidad participantes	Cantidad población	Porcentaje participación	Puntuación	Categoría
Docente	25,161	32,088	78.41	68.2	Riesgo bajo
Directivo Docente	1,318	1,755	75.10	75.9	Riesgo bajo
Total	26,479	33,843	78.24	68.6	Riesgo bajo

La tabla 4 presenta los resultados diferenciados por cargo desempeñado. En el caso de los docentes, participaron 25161 personas de un total de 32088, alcanzando una puntuación de 68.2 %, correspondiente a un nivel de riesgo bajo.

Entre los directivos docentes, se registraron 1318 participantes de una población de 1755, con un puntaje de 75.9 %, lo cual también se clasifica como riesgo bajo.

Al considerar el consolidado general, que incluye a ambos grupos, participaron 26479 personas de una población total de 33843, obteniendo una puntuación de 68.6 %, clasificada igualmente como riesgo bajo.

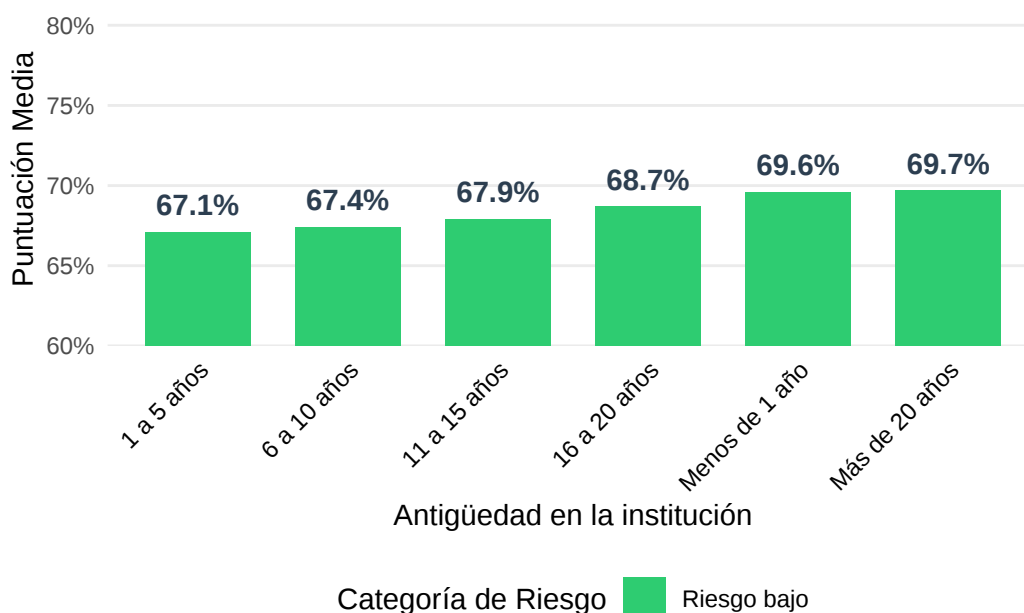


Figura 2: Gráfico ilustrativo del resultado de la medición de clima laboral por antigüedad en la institución.

En la figura 2 se ilustran las puntuaciones de clima laboral agrupadas según los rangos de antigüedad en la institución educativa. Dentro de estas categorías, el valor más alto se observa en el grupo “Más de 20 años”, que registra 69.7 %. Por otro lado, el puntaje más bajo corresponde a “1 a 5 años”, con 67.1 %. En este caso particular, no se observan diferencias considerables o una tendencia específica a lo largo de la variable referente a la antigüedad en la institución.

Por su parte, en la figura 3 se muestran las puntuaciones de clima laboral diferenciadas por nivel educativo. El nivel Preescolar presenta la puntuación más alta, con 71.4 %, mientras que la puntuación más baja aparece

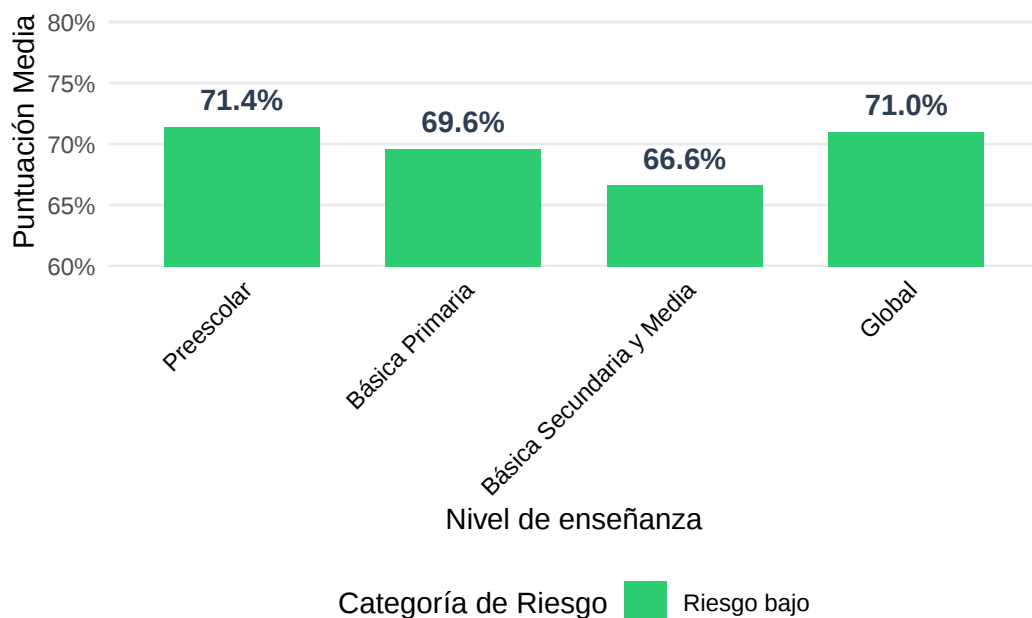


Figura 3: Gráfico ilustrativo del resultado de la medición de clima laboral por nivel educativo de la institución.

en Básica Secundaria y Media, con 66.6 %. Estos resultados, al igual que otras desagregaciones presentan características favorables, puesto que todos los niveles se encuentran con riesgo bajo como resultado del ejercicio.

Tabla 5: Resultados y estadísticas resultantes para la medición de clima laboral por localidad donde se ubica la institución.

Código localidad	Nombre localidad	Cantidad participantes	Cantidad población	Porcentaje participación	Puntuación	Categoría
1	Usaquén	731	1,034	70.70	67.9	Riesgo bajo
2	Chapinero	159	192	82.81	62.4	Riesgo bajo
3	Santa Fe	345	426	80.99	68.5	Riesgo bajo
4	San Cristóbal	1,791	2,187	81.89	69.7	Riesgo bajo
5	Usme	2,574	2,937	87.64	68.7	Riesgo bajo
6	Tunjuelito	1,200	1,444	83.10	67.3	Riesgo bajo
7	Bosa	3,061	4,227	72.42	70.5	Riesgo bajo
8	Kennedy	3,695	4,495	82.20	68.9	Riesgo bajo
9	Fontibón	952	1,191	79.93	67.6	Riesgo bajo
10	Engativá	2,026	2,865	70.72	68.8	Riesgo bajo
11	Suba	2,425	3,248	74.66	67.0	Riesgo bajo

Código localidad	Nombre localidad	Cantidad participantes	Cantidad población	Porcentaje participación	Puntuación	Categoría
12	Barrios Unidos	473	615	76.91	68.9	Riesgo bajo
13	Teusaquillo	115	161	71.43	63.2	Riesgo bajo
14	Los Mártires	425	511	83.17	66.5	Riesgo bajo
15	Antonio Nariño	367	471	77.92	66.1	Riesgo bajo
16	Puente Aranda	879	1,034	85.01	69.8	Riesgo bajo
17	La Candelaria	106	136	77.94	66.6	Riesgo bajo
18	Rafael Uribe Uribe	1,794	2,474	72.51	67.9	Riesgo bajo
19	Ciudad Bolívar	3,260	4,073	80.04	69.0	Riesgo bajo
20	Sumapaz	101	122	82.79	69.1	Riesgo bajo
Total	-	26,479	33,843	78.24	68.6	Riesgo bajo

En la tabla 5 se presentan los indicadores de participación y los puntajes de clima laboral desagregados geográficamente. Los resultados evidencian que todas las localidades evaluadas se clasifican dentro del nivel de riesgo bajo.

En términos de participación, las tres localidades con los valores más altos son Usme, Puente Aranda, Los Mártires, con porcentajes de 87.64, 85.01, 83.17 %. Por otro lado, las tres localidades con menores niveles de participación corresponden a Usaquén, Engativá, Teusaquillo, cuyos porcentajes son 70.7, 70.72, 71.43 %, respectivamente.

En cuanto al clima laboral, las tres puntuaciones más altas se presentan en Bosa, Puente Aranda, San Cristóbal, con valores de 70.5, 69.8, 69.7 %. Asimismo, las tres puntuaciones más bajas se observan en Chapinero, Teusaquillo, Antonio Nariño, con valores de 62.4, 63.2, 66.1 %, respectivamente.

Tabla 6: Ranking de instituciones con menores puntuaciones de clima laboral.

Institución	Puntuación	Categoría
COLEGIO RAFAEL DELGADO SALGUERO (IED)	50.4	Riesgo medio
COLEGIO CARLO FEDERICI (IED)	52.4	Riesgo medio
COLEGIO JOSE ACEVEDO Y GOMEZ (IED)	53.0	Riesgo medio
COLEGIO ABEL RODRIGUEZ CESPEDES (IED)	55.5	Riesgo medio
COLEGIO ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO (IED)	55.6	Riesgo medio
COLEGIO REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (IED)	56.4	Riesgo medio
COLEGIO ALFREDO IRIARTE (IED)	57.1	Riesgo medio

Institución	Puntuación	Categoría
COLEGIO CAMPESTRE MONTE VERDE (IED)	57.1	Riesgo medio
COLEGIO CLEMENCIA DE CAYCEDO (IED)	57.6	Riesgo medio
COLEGIO JOSE JAIME ROJAS (IED)	58.3	Riesgo medio

En la tabla 6 se presenta el ranking de las instituciones educativas que registraron las puntuaciones más bajas en el índice global de clima laboral. Todas las instituciones incluidas se ubican en la categoría de riesgo medio, con valores que oscilan entre 50,4 y 57,1 puntos. Esta información permite identificar, de manera comparativa, aquellas instituciones con los resultados menos favorables dentro del conjunto analizado, sin que ello implique la existencia de clasificaciones de riesgo alto ni la formulación de conclusiones causales sobre las condiciones particulares de cada institución. Los resultados se constituyen en un insumo descriptivo para el análisis y la priorización de acciones de seguimiento.

Tabla 7: Ranking de instituciones con mayores puntuaciones de clima laboral.

Institución	Puntuación	Categoría
COLEGIO RURAL LOS ARRAYANES (CED)	80.4	Riesgo bajo
COLEGIO ARBORIZADORA ALTA (IED)	80.1	Riesgo bajo
COLEGIO FILARMONICO JORGE MARIO BERGOGLIO (IED)	79.9	Riesgo bajo
COLEGIO SAN CRISTOBAL SUR (IED)	79.9	Riesgo bajo
COLEGIO LOS PERIODISTAS (IED)	79.9	Riesgo bajo
COLEGIO LLANO ORIENTAL (IED)	79.9	Riesgo bajo
COLEGIO LUIS ANGEL ARANGO (IED)	79.2	Riesgo bajo
COLEGIO ALDEMAR ROJAS PLAZAS (IED)	79.1	Riesgo bajo
COLEGIO RURAL LA ARGENTINA (CED)	79.1	Riesgo bajo
COLEGIO PANTALEON GAITAN PEREZ (CED)	78.7	Riesgo bajo

En la tabla 7 se presenta el ranking de las instituciones educativas que obtuvieron las mayores puntuaciones en el índice global de clima laboral. Todas las instituciones incluidas se clasifican en la categoría de riesgo bajo, con valores que oscilan entre 78.7 y 80.4 puntos. Estos resultados reflejan, de manera comparativa, las puntuaciones más altas registradas dentro del conjunto analizado.

4.2. Resultados por factor y dimensión

A continuación, se presentan los resultados desagregados por dimensión, junto con su respectiva interpretación. En primer lugar, se muestra la distribución de las respuestas por categorías de riesgo; posteriormente, en cada subsección se presenta el resultado específico de la medición de clima laboral, acompañado de la definición de la dimensión y de la interpretación correspondiente.

En la figura 4 se presenta la distribución porcentual de las respuestas del grupo de Docentes, clasificadas por dimensión y categoría de riesgo. Las dimensiones se encuentran ordenadas de manera ascendente según la favorabilidad del clima laboral, de tal forma que las primeras corresponden a aquellas con una mayor concentración relativa de categorías de riesgo menos favorables, mientras que las últimas presentan una mayor proporción de clasificaciones positivas. Las categorías menos favorables corresponden a “Salario emocional /

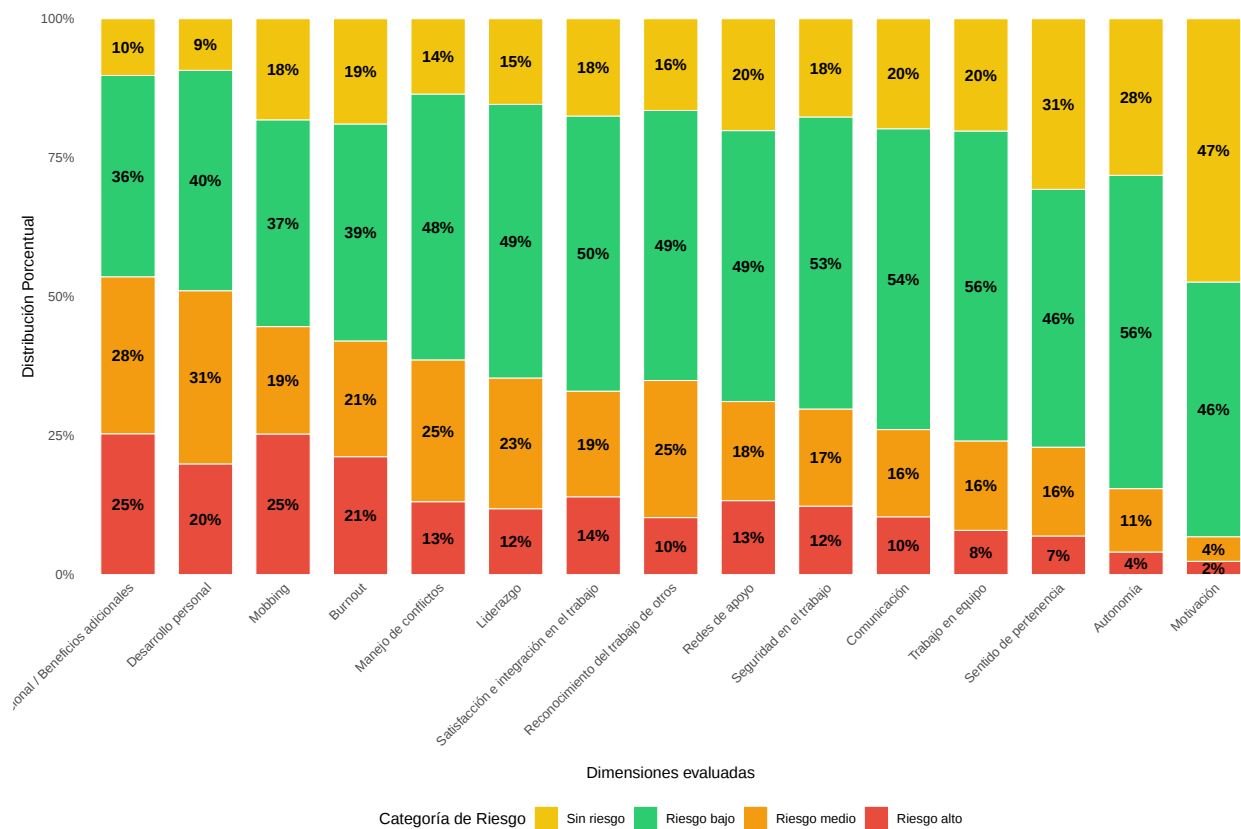


Figura 4: Distribución porcentual de las respuestas del grupo de docentes por dimensión evaluada y categoría de riesgo de clima laboral, ordenadas de menor a mayor favorabilidad del indicador.

Beneficios adicionales”, seguido de Desarrollo personal y Mobbing, donde se resaltan porcentajes de respuestas en “Riesgo alto” de 25 %, 20 % y 25 %, respectivamente. Estas categorías serían prioritizables para la toma y generación de estrategias en el caso docente.

Análogamente, en la En la figura 5 se presenta la distribución porcentual de las respuestas del grupo de directivos docentes, clasificadas por dimensión evaluada y categoría de riesgo de clima laboral. En este caso la categoría de menor favorabilidad es “Burnout”, mientras que la de mejor calificación es “Liderazgo”, en la cual se reparte un 88 % entre las categorías de riesgo bajo y sin riesgo.

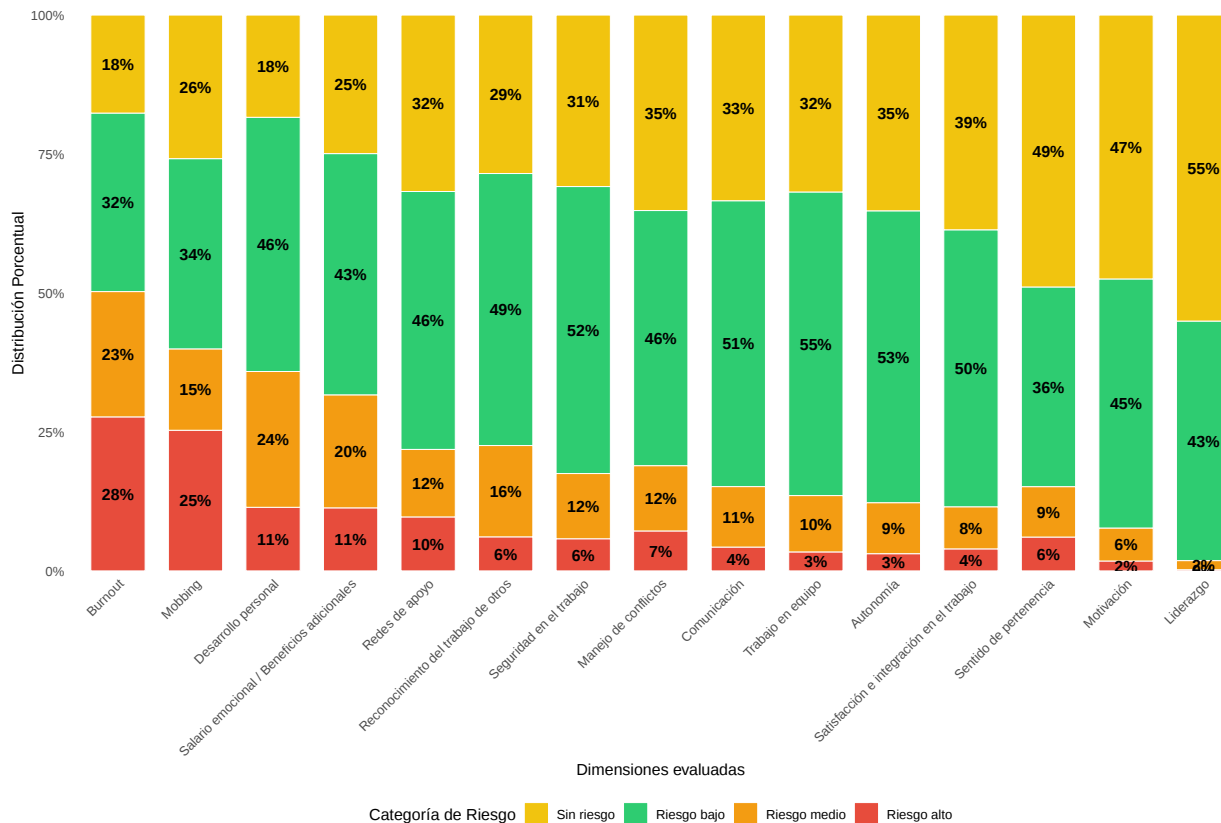


Figura 5: Distribución porcentual de las respuestas del grupo de directivos docentes por dimensión evaluada y categoría de riesgo de clima laboral, ordenadas de menor a mayor favorabilidad del indicador.

4.2.1. Estados mentales positivos

Este dominio integra las experiencias subjetivas que favorecen el compromiso laboral, la motivación y la percepción de seguridad. Reúne factores que permiten valorar en qué medida el trabajo se experimenta como fuente de energía, estabilidad y bienestar.

4.2.1.1. Satisfacción e integración en el trabajo

Establece los niveles de compromiso de quienes ejercen los roles de directivo docente y docente en relación con la misión institucional y con el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades. Implica autonomía, orgullo por la labor realizada y disposición para superar los retos del cargo.

Desde esta perspectiva y de la definición dada anteriormente, la medición permite contrastar el nivel de compromiso y sentido de pertenencia asociados al ejercicio de los roles docentes y directivos. El resultado

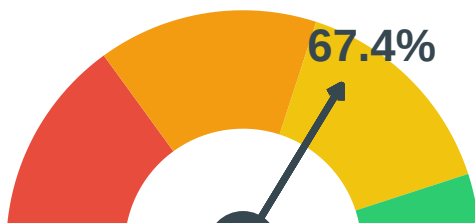


Figura 6: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Satisfacción e integración en el trabajo

obtenido para esta dimensión alcanza una puntuación de 67.4 %, lo que se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. Los docentes manifiestan una satisfacción general buena pero con matices, reconociendo un entorno laboral favorable aunque con ciertos espacios de mejora en la integración o en la equidad de las oportunidades de bienestar. La mayoría participa en las actividades colectivas, pero algunos lo hacen con menor motivación o consideran que podrían tener más impacto real. Se percibe una atmósfera institucional cordial y funcional, aunque no plenamente cohesionada, y la pertenencia se sostiene más por compromiso individual que por cohesión de grupo.

Desde esta perspectiva y a partir de la definición expuesta, la medición permite contrastar el nivel de compromiso y sentido de pertenencia asociados al ejercicio de los roles docentes y directivos. El resultado obtenido para esta dimensión alcanza una puntuación de 67.4 %, lo que se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. Esta lectura se encuentra sintetizada gráficamente en la figura 6, donde se presenta de manera integrada el resultado y su categoría de clasificación. Los docentes manifiestan una satisfacción general buena pero con matices, reconociendo un entorno laboral favorable aunque con ciertos espacios de mejora en la integración o en la equidad de las oportunidades de bienestar. La mayoría participa en las actividades colectivas, pero algunos lo hacen con menor motivación o consideran que podrían tener más impacto real. Se percibe una atmósfera institucional cordial y funcional, aunque no plenamente cohesionada, y la pertenencia se sostiene más por compromiso individual que por cohesión de grupo.

4.2.1.2. Motivación

Evalúa los niveles de entusiasmo que experimentan las personas para alcanzar metas o proyectos a corto, mediano y largo plazo, reflejando energía, interés y orientación hacia el logro.

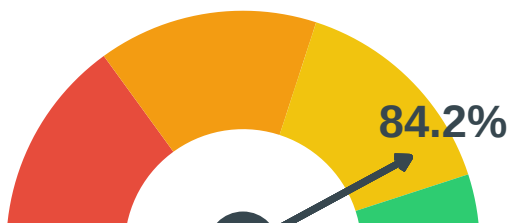


Figura 7: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Motivación

Desde esta perspectiva y a partir de la definición expuesta, la medición permite contrastar el resultado asociado a la dimensión de Motivación. El valor obtenido alcanza una puntuación de 84.2 %, lo que se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. Este resultado y su respectiva clasificación se ilustran en

la figura 7. El grupo docente mantiene una motivación adecuada pero sensible a factores contextuales, como la carga de trabajo o la percepción de reconocimiento. Se observa compromiso con los objetivos institucionales, aunque con menor constancia en la participación en acciones de mejora o en la disposición a asumir esfuerzos adicionales. Los docentes disfrutan su labor, pero algunos expresan fatiga o desánimo ocasional. El entorno sigue siendo positivo, aunque se percibe la necesidad de mayor refuerzo emocional y de liderazgo inspirador para mantener la vitalidad colectiva.

4.2.1.3. Salario emocional / Beneficios adicionales

Establece la percepción sobre los beneficios sociales, culturales, recreativos o formativos disponibles para el colaborador, generalmente de manera gratuita o a muy bajo costo, y que complementan su bienestar laboral.

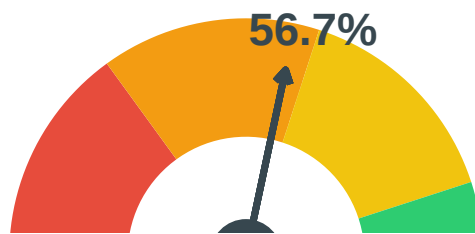


Figura 8: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Salario emocional

Con base en la definición presentada, el ejercicio de medición permite identificar el resultado correspondiente a la dimensión de Salario emocional / Beneficios adicionales. La puntuación registrada es de 56.7 %, la cual se ubica en la categoría de riesgo medio dentro del clima laboral evaluado. La representación del valor obtenido y su clasificación se presenta en la figura 8. Los docentes tienen una percepción ambivalente o débil del apoyo institucional al bienestar. Las actividades de cuidado emocional o familiar se perciben poco visibles o irrelevantes, y el bienestar tiende a depender de esfuerzos individuales más que de una oferta organizada. Comienzan a aparecer manifestaciones de baja confianza en la efectividad de las estrategias institucionales de cuidado.

4.2.1.4. Seguridad en el trabajo

Evalúa la percepción sobre la seguridad personal en el espacio físico, el acceso a elementos de protección, herramientas adecuadas para las tareas y la promoción del autocuidado.

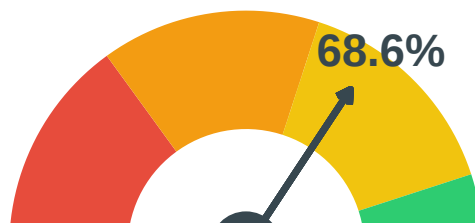


Figura 9: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Seguridad en el trabajo

A partir de la definición planteada, la medición permite establecer el resultado asociado a la dimensión de Seguridad en el trabajo. La puntuación obtenida corresponde a 68.6 %, la cual se clasifica como riesgo bajo

dentro del clima laboral evaluado. El valor registrado y su respectiva categoría de clasificación se ilustran en la figura 9. Los docentes reconocen condiciones de seguridad aceptables, aunque con áreas susceptibles de mejora. En general disponen de los materiales y herramientas necesarias, pero identifican deficiencias puntuales en infraestructura, mantenimiento o difusión de los protocolos de emergencia. El entorno es considerado respetuoso y seguro, aunque algunas condiciones logísticas o ambientales pueden generar preocupación esporádica, sin comprometer la sensación general de protección.

4.2.1.5. Burnout

Evalúa el estado emocional asociado al desgaste físico y mental generado por las demandas laborales, el agotamiento prolongado y la disminución del compromiso laboral.

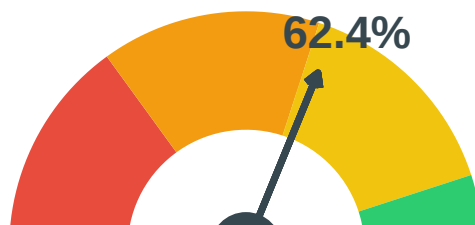


Figura 10: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Burnout

Con base en la definición presentada, la medición permite identificar el resultado correspondiente a la dimensión de Burnout. La puntuación registrada es de 62.4 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. La visualización del valor obtenido y su respectiva categoría de clasificación se presenta en la figura 10. Los docentes experimentan cansancio ocasional, especialmente en momentos de alta carga laboral, pero conservan la capacidad de recuperación y disfrutan su labor la mayor parte del tiempo. En algunos casos, reconocen sentir desgaste al cierre de jornadas o periodos intensos, aunque sin que ello afecte de forma sostenida su energía ni su bienestar emocional.

4.2.2. Propósito de vida

Este dominio se relaciona con la coherencia entre el proyecto personal y las actividades laborales, integrando factores que fortalecen la autorrealización y la orientación hacia metas significativas.

4.2.2.1. Desarrollo personal

Establece el nivel de coherencia entre el proyecto de vida y las actividades desempeñadas en la institución educativa, así como la percepción de crecimiento personal y profesional.

A partir de la definición expuesta, la medición permite establecer el resultado asociado a la dimensión de Desarrollo personal. La puntuación obtenida corresponde a 59 %, la cual se clasifica como riesgo medio dentro del clima laboral evaluado. El valor registrado y su respectiva categoría de clasificación se ilustran en la figura 11. Los docentes perciben un apoyo limitado o irregular para su desarrollo profesional. Si bien existen programas o capacitaciones, su acceso es restringido o poco articulado con las necesidades reales del ejercicio docente. La actualización tecnológica y la innovación se consideran incipientes o concentradas en ciertos grupos. Predomina la sensación de que el crecimiento profesional depende más del esfuerzo individual que del acompañamiento institucional.

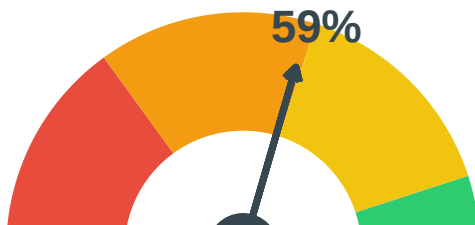


Figura 11: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Desarrollo personal

4.2.2.2. Autonomía

Evalúa la capacidad para tomar decisiones, manejar presiones externas y controlar impulsos de manera que favorezcan el cumplimiento de responsabilidades y el desempeño efectivo.



Figura 12: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Autonomía

Con base en la definición presentada, la medición permite identificar el resultado correspondiente a la dimensión de Autonomía. La puntuación registrada es de 77%, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. La representación del valor obtenido y su categoría de clasificación se presentan en la figura 12. Los docentes experimentan autonomía pedagógica moderada, con reconocimiento parcial a sus iniciativas. Pueden adaptar estrategias y participar en los espacios de planificación, aunque perciben límites formales o decisiones centralizadas que restringen la aplicación plena de sus ideas. Existe confianza en la estructura institucional, pero se identifica margen de mejora en la consideración de las propuestas metodológicas..

4.2.3. Relaciones interpersonales

Este dominio aborda la calidad de las interacciones en el entorno laboral, considerando la comunicación, la colaboración y el reconocimiento, así como los riesgos asociados a relaciones negativas.

4.2.3.1. Comunicación

Establece el nivel de intercambio de ideas, pensamientos y emociones entre docentes y directivos, y su efectividad para fortalecer dinámicas institucionales.

A partir de la definición presentada, la medición permite establecer el resultado asociado a la dimensión de Comunicación. La puntuación obtenida corresponde a 70.7 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. El valor registrado y su respectiva categoría de clasificación se ilustran en la figura 13. Los docentes valoran positivamente la comunicación institucional, aunque identifican espacios de mejora en la

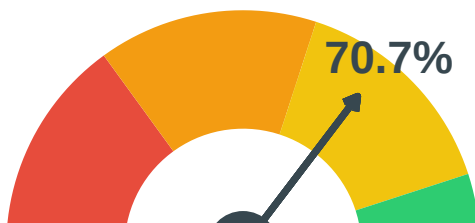


Figura 13: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Comunicación

oportunidad o la articulación entre dependencias. La mayoría de la información llega por los canales formales, pero ocasionalmente surgen retrasos o vacíos de claridad en algunos mensajes. En general, los comunicados se consideran útiles, aunque la coordinación interáreas podría ser más fluida..

4.2.3.2. Trabajo en equipo

Evalúa la capacidad para interactuar de manera constructiva con otros, aportar habilidades y conocimientos y contribuir a objetivos compartidos.

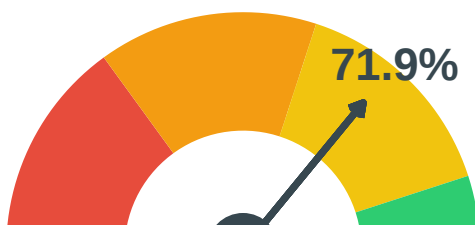


Figura 14: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Trabajo en equipo

Con base en la definición expuesta, la medición permite identificar el resultado correspondiente a la dimensión de Trabajo en equipo. La puntuación registrada es de 71.9 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. La visualización del valor obtenido y su categoría de clasificación se presenta en la figura 14. Los docentes experimentan relaciones de trabajo generalmente colaborativas, aunque con diferencias entre equipos o áreas. Sus opiniones suelen ser valoradas, pero en algunos casos no tienen el mismo peso en la toma de decisiones. La ayuda entre compañeros es frecuente, pero ocasionalmente limitada por la carga laboral. En conjunto, se mantiene una percepción positiva de cooperación, con oportunidades de fortalecer la integración y la comunicación grupal..

4.2.3.3. Reconocimiento del trabajo de otros

Analiza en qué medida se valora y reconoce la contribución del trabajo de los compañeros dentro de la institución.

A partir de la definición presentada, la medición permite determinar el resultado asociado a la dimensión de Reconocimiento del trabajo de otros. La puntuación obtenida es de 67.5 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. El valor registrado y su correspondiente categoría de clasificación se ilustran en la figura 15. Los docentes identifican prácticas de reconocimiento, pero con alcance parcial o irregular. Aprecian gestos de valoración de sus pares y superiores, aunque no siempre son constantes o

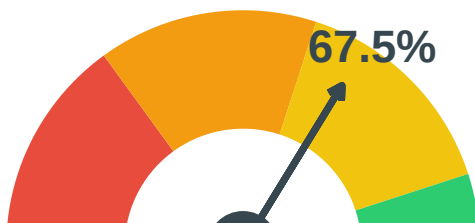


Figura 15: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Reconocimiento del trabajo de otros

equitativos. El reconocimiento institucional existe, pero algunos docentes lo perciben más simbólico que sostenido. Aun así, los mensajes de aprecio generan motivación, y se mantiene la convicción de que la labor docente es valorada, aunque con espacio para fortalecer la constancia y la equidad del reconocimiento..

4.2.3.4. Mobbing

Establece si la persona se percibe víctima de acciones psicológicas o físicas derivadas de otros miembros de la institución educativa.

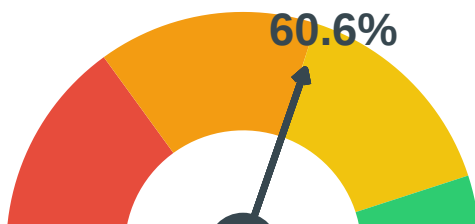


Figura 16: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Mobbing

Con base en la definición expuesta, la medición permite identificar el resultado correspondiente a la dimensión de Mobbing. La puntuación registrada es de 60.6 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. La representación del valor obtenido y su categoría de clasificación se presentan en la figura 16. Los docentes reconocen un entorno mayormente respetuoso, aunque han identificado situaciones aisladas de tensión o malentendidos que podrían generar incomodidad. La mayoría se siente libre para opinar, aunque algunos prefieren evitar ciertos temas o interlocutores. En general, el clima se percibe saludable, pero existen focos menores de desconfianza o prudencia excesiva en la comunicación..

4.2.3.5. Sentido de pertenencia

Evalúa el grado de identificación con el equipo, la institución y los objetivos colectivos, así como la integración en las relaciones laborales.

A partir de la definición presentada, la medición permite establecer el resultado asociado a la dimensión de Sentido de pertenencia. La puntuación obtenida corresponde a 74.9 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. El valor registrado y su respectiva categoría de clasificación se ilustran en la figura 17. Los docentes mantienen una identificación positiva con la institución, aunque con matices. En general se sienten parte del grupo y reconocen su valor en la comunidad, pero algunos pueden experimentar

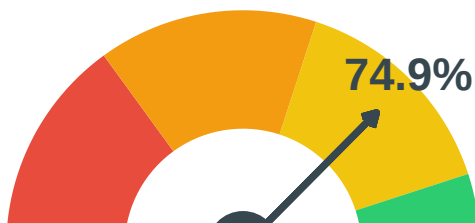


Figura 17: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Sentido de pertenencia

ocasionalmente insatisfacción o dudas sobre su permanencia. El orgullo de pertenecer se mantiene, pero podría fortalecerse mediante mayor inclusión y reconocimiento. El compromiso es estable, aunque con señales de ligero distanciamiento afectivo o desgaste..

4.2.3.6. Redes de apoyo

Resalta la importancia de contar con apoyo familiar, social y laboral, y la percepción de acceso real a dicho soporte.

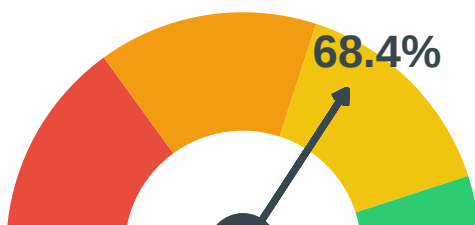


Figura 18: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Redes de apoyo

Con base en la definición expuesta, la medición permite identificar el resultado correspondiente a la dimensión de Redes de apoyo. La puntuación registrada es de 68.4%, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. La visualización del valor obtenido y su categoría de clasificación se presentan en la figura 18. Los docentes reconocen la existencia de redes de apoyo, aunque perciben variabilidad en su acceso o efectividad. Pueden contar con colegas dispuestos a ayudar, pero los espacios institucionales formales de acompañamiento se perciben poco frecuentes o desarticulados. Aun así, predomina la confianza interpersonal y una disposición general a colaborar y compartir soluciones..

4.2.4. Conocimiento de fortalezas propias

Este dominio evalúa cómo las personas identifican, desarrollan y aplican sus competencias para generar valor en su rol dentro de la institución.

4.2.4.1. Liderazgo

Evalúa la percepción sobre la coherencia, efectividad y estilo de liderazgo de quienes ejercen este rol, y su impacto en los procesos institucionales.

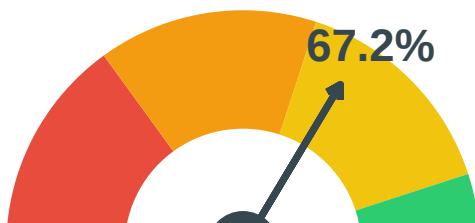


Figura 19: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Liderazgo

A partir de la definición presentada, la medición permite establecer el resultado asociado a la dimensión de Liderazgo. La puntuación obtenida corresponde a 67.2 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. El valor registrado y su respectiva categoría de clasificación se ilustran en la figura 19. Los docentes valoran positivamente el liderazgo institucional, aunque perciben áreas de mejora en la comunicación o en la participación docente en las decisiones. Las orientaciones directivas son generalmente claras, pero no siempre se sienten escuchados en la planeación o en la ejecución de estrategias. Se mantiene una confianza moderada en la gestión directiva, aunque con expectativas de mayor transparencia o coherencia en algunos procesos..

4.2.4.2. Manejo de conflictos

Evalúa la capacidad para enfrentar situaciones difíciles, tomar decisiones y mantener un desempeño adecuado ante tensiones o desacuerdos.

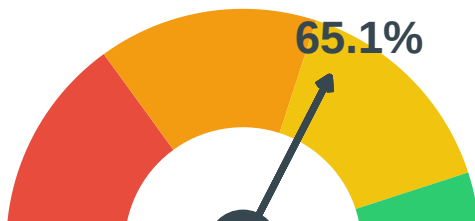


Figura 20: Gráfico ilustrativo del indicador de clima laboral para la dimensión de Manejo de conflictos

Con base en la definición presentada, la medición permite identificar el resultado correspondiente a la dimensión de Manejo de conflictos. La puntuación registrada es de 65.1 %, la cual se clasifica como riesgo bajo dentro del clima laboral evaluado. La representación del valor obtenido y su respectiva categoría de clasificación se presentan en la figura 20. Los docentes reconocen prácticas adecuadas de resolución de conflictos, aunque con espacio para mejorar la comunicación o la equidad en algunas decisiones. Los directivos generalmente actúan con justicia, pero algunos procesos se perciben lentos o poco consistentes. Predomina un ambiente de diálogo moderado y confianza relativa, donde los conflictos se resuelven sin mayores tensiones, aunque no siempre de manera participativa o transparente..

5. Conclusiones

La medición del clima laboral permitió identificar, de manera objetiva y estructurada, las percepciones del personal docente y directivo frente a condiciones clave de su bienestar, tales como la satisfacción con el trabajo, la motivación, la comunicación institucional, el liderazgo, el desarrollo profesional y la calidad de las relaciones interpersonales. El uso del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral garantizó que el análisis integrara dimensiones psicológicas, organizacionales y sociales que influyen directamente en la experiencia laboral dentro de las instituciones educativas.

Los resultados muestran un comportamiento diferenciado entre dimensiones, lo que evidencia que el clima laboral es un constructo multidimensional sensible a factores de gestión institucional, dinámicas internas de los equipos y condiciones individuales del personal. Este análisis permite reconocer fortalezas consolidadas y áreas de mejora específicas, ofreciendo una visión integral que orienta la toma de decisiones y la priorización de acciones en materia de bienestar, acompañamiento y desarrollo profesional.

La valoración sistemática del clima laboral constituye un insumo estratégico para la Secretaría de Educación Distrital, en la medida en que facilita la identificación de tendencias, brechas y oportunidades de fortalecimiento. Su interpretación no solo permite orientar intervenciones puntuales, sino también consolidar una cultura organizacional basada en el bienestar, la participación y el reconocimiento del talento humano como eje central del proceso educativo.

El resultado global muestra un clima laboral favorable, con percepciones mayoritariamente positivas que reflejan estabilidad y condiciones adecuadas para el desarrollo institucional. Si bien pueden existir aspectos puntuales que requieren seguimiento, la valoración general indica un entorno laboral funcional y apreciado por el personal. Este nivel de riesgo sugiere que las estrategias institucionales han favorecido un ambiente adecuado, y que fortalecer acciones orientadas al cuidado, la participación y la comunicación puede contribuir a consolidar aún más la experiencia laboral.