

Macroproyecto Internacional WONPUM - Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente y de la salud de algunas instituciones de Colombia:

Características de la Gestión Organizacional en funcionarios públicos de algunas instituciones educativas en Colombia

Dora Aidé Ramírez González
Valentina Salazar Loiza
Victoria Eugenia Soler Gaona

Asesores
Wilman Antonio Rodríguez Castellanos
Luz Ángela Vásquez García

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales, Febrero 22 de 2014

Tabla de contenido

1.	Introducción	4
2.	Justificación	5
3.	Problematización.....	8
	Estilo y características de liderazgo.	9
	Participación y autonomía en la toma de decisiones.....	11
	Formación, promoción laboral y justicia en la contratación.	12
4.	Formulación de preguntas.....	19
	4.1 Pregunta general	19
	4.2 Preguntas específicas.....	19
5.	Formulación de objetivos.....	20
	5.1 Objetivo general	20
	5.2 Objetivos específicos.....	20
6.	Marco teórico	21
	6.1. Modelo Neoliberal y Globalización.....	21
	6.2. Apertura económica y competitividad en Colombia.	26
	6.3. Flexibilización laboral en Colombia.....	32
	6.4. Reformas en materia laboral y educación: Tercerización y terciarización	35
	6.4.1. Reformas laborales en Colombia.	36
	6.4.2. Reformas a la educación en Colombia.....	38
	6.5. Factores psicosociales en el contexto laboral.....	41
	6.6. Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral.....	41
	6.7. Gestión Organizacional.....	44
	6.7.1. Estilo y características de liderazgo.....	45
	6.7.2. Participación y autonomía en la toma de decisiones.	47
	6.7.3. Formación, promoción laboral y justicia en la contratación.	52
7.	Estrategia metodológica.....	55
	7.1. Tipo de investigación	55
	7.2. Diseño de la investigación	55
	7.3. Definición de las variables	56
	Independiente: Gestión organizacional	56

Dependiente: Características de la percepción de los funcionarios públicos.	56
7.4. Población	56
7.5. Muestreo:	56
7.6. Instrumentos.....	56
7.7. Procedimientos	57
8. Bibliografía	58
9. Anexos	65

1. Introducción

Este estudio se enmarca en el macroproyecto de investigación WONPUM -Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos-dirigido por el investigador de la Universidad de Barcelona Joseph María Blanch Ribas, el cual cuenta con la participación de varios países, entre ellos Colombia.

En el contexto colombiano participan algunas instituciones, entre ellas, la Universidad de Manizales en el departamento de Caldas; esta institución se propone como línea de estudio articulada a este macroproyecto, el proyecto de investigación -Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente y de la salud de algunas instituciones de Colombia WONPUM-GTH-Colombia- en el cual se enmarca el estudio específico sobre la Gestión Organizacional en funcionarios públicos del sector educativo en Colombia que se abordará en este documento.

En el marco del macroproyecto WONPUM, la investigación sobre Gestión Organizacional responde a la categoría de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, en particular en la descripción del estilo y características de liderazgo, participación y autonomía en la toma de decisiones y formación, promoción laboral y justicia en la contratación, siendo relevante esta exploración al posibilitar un análisis de una población específica de profesores que laboran en instituciones públicas en Colombia, en aras de contribuir al área disciplinar, a la población estudiada y a futuras investigaciones.

En este documento la justificación describe el interés, novedad y utilidad del estudio, de manera consecuente se relaciona la problematización donde se especifican los antecedentes investigativos y los puntos convergentes y divergentes con la propuesta investigativa, lo que conduce a delimitar el problema, las respectivas preguntas y objetivos de investigación.

De manera posterior se desarrolla el marco teórico de forma deductiva a partir de la generalidad de temas como el modelo neoliberal-globalización, apertura económica, competitividad, flexibilización laboral, reformas laborales y de educación en Colombia en el contexto de la tercerización y terciarización, para finalmente adentrarse a la categoría temática de factores psicosociales en el contexto laboral en los tópicos estilo y características de liderazgo, participación y autonomía en la toma de decisiones y formación, promoción laboral y justicia en la contratación.

Subsiguiente al marco teórico se expone la metodología a implementar que se deriva del macroproyecto WONPUM cuyo tipo de investigación es mixta desde la perspectiva cualitativa-cuantitativa, con un diseño no experimental, un alcance descriptivo-transversal donde se utiliza la encuesta semi-estructurada denominada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” y el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se realizará a través del paquete estadístico SPSS 15 y el software ATLAS ti.

Finalmente el documento expone la bibliografía, respectivas fuentes de consulta, los anexos concernientes con los antecedentes investigativos y el instrumento que se aplicará en el estudio.

2. Justificación

El contexto contemporáneo, caracterizado por grandes transformaciones sociales, se caracteriza por reestructuraciones a nivel político, económico, comercial y cultural derivadas de la lógica capitalista global en clave neoliberal. A partir de lo cual se generan nuevas realidades de mundo donde todos los asuntos del planeta están enmarcados en un doble reduccionismo; se ha reducido lo social y lo político a lo económico, y lo económico a lo financiero.

Es en este escenario en el que se lleva a cabo la gestión del talento humano, el mismo que circunscribe el trabajo a nuevos sentidos y nuevos riesgos susceptibles de afectar la calidad de vida de los colaboradores. Así emergen para las empresas nuevos retos en torno a su sostenimiento, solidez y competitividad, paralelo a ello se enmarca la gerencia moderna en grandes desafíos, puesto que de las nuevas exigencias del trabajo emergen tensiones que obligan a la gestión organizacional a transitar entre las lógicas capitalistas y el reconocimiento de la biopsicosocialidad del trabajador.

Este nuevo orden organizacional pone en escena condiciones laborales con potencial intrínseco de daño psicosocial, situación adversa que puede propiciar la dinámica de la administración del talento humano al exponer a los trabajadores a condiciones disfuncionales de gestión, de forma contraria ocurre en procesos de gestión del talento humano centrado en las personas, estas condiciones intralaborales pueden representar un factor protector de la salud y bienestar de los trabajadores.

Es por ello que se pone de relieve la imperiosa necesidad de la gestión eficaz de los riesgos psicosociales derivados de las condiciones de trabajo, que pudieran afectar la calidad de vida de los trabajadores. Considerándose como valiosos para ello los criterios y normas de la seguridad y salud en el trabajo; los cuales propenden por la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental, y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Así, es menester dentro del rol del gerente de talento humano no perder de vista las regulaciones normativas que modulan la dialéctica ser humano - trabajo y determinan aspectos fundamentales de la seguridad y la salud en el trabajo, en cuanto a la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen derivados del trabajo, que pueden materializarse en un momento dado en riesgos psicosociales.

En este orden de ideas el presente trabajo parte de la resolución 2646 de 2008 donde se abordan los factores de riesgo psicosocial intralaboral propios de la gestión organizacional. El interés de la investigación es aportar a la construcción teórico - disciplinar con relación a las condiciones psicosociales en el trabajo y la calidad de vida laboral, en funcionarios del sector público de la educación en Colombia.

Esto en la medida en que, desde procesos investigativos, se fortalezcan fundamentaciones argumentativas en relación a la sana gestión humana que posibilite la movilización de consignas

con el contingente cambio de paradigma, dado que actualmente prevalece en el entorno laboral la hegemonía de los valores económicos sobre los asuntos humanos, cuestión que ha llevado al inmovilismo y a la desesperanza frente a la acción del capitalismo organizacional.

Desde esta perspectiva se tendrán como categorías de análisis algunos tópicos inherentes a la administración del recurso humano o lo que es lo mismo, de gestión organizacional; alrededor de las percepciones del personal empleado en instituciones de servicio público, con respecto a los estilos y características de liderazgo, participación y autonomía en la toma de decisiones, la formación, promoción y justicia en la contratación en su lugar de trabajo.

El rastreo bibliográfico permitió hallar un número significativo de investigaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial intralaboral en diferentes vertientes, sin embargo no se pudo establecer la presencia de la especificidad y exclusividad de estudios sobre los factores relacionados a la gestión organizacional; ni referidos de manera consolidada a las características y estilos de liderazgo, la participación, autonomía, formación, promoción y justicia en la contratación laboral de funcionarios públicos del sector educación.

En esta misma vía se encontró mayor número de estudios, concernientes a la salud ocupacional, realizados con énfasis en factores de riesgo psicosocial intralaboral, referidos a la categoría de medio ambiente laboral en relación a los factores de riesgo físico, químico y biológico; como también los de diseño del puesto de trabajo.

En consonancia con la significación alcanzada por los factores psicosociales en los lugares de trabajo y de acuerdo con las necesidades del contexto globalizado, donde desarrollan sus actividades las empresas, la literatura reconoce el potencial de los colaboradores como condición *sine qua non* para generar ventaja competitiva y sostenibilidad de las organizaciones. Razón por la cual resulta importante reconocer los factores esenciales de la realidad de los seres humanos en las empresas.

En aras del desarrollo personal, organizacional y social se hace necesario problematizar las prácticas de la gestión organizacional; esperando que este trabajo investigativo sea un complemento teórico y práctico que fundamente decisiones organizacionales, y los resultados permitan adoptar medidas preventivas y de intervención que propendan por controlar y/o minimizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de gestión organizacional, presentes en funcionarios públicos del sector educativo en Colombia, permitiendo la consolidación de la protección en riesgos profesionales en el país.

Así mismo se espera contribuir a la transformación de los escenarios organizacionales en función de la productividad y competitividad laboral, a través del desarrollo del potencial humano y su bienestar, propendiendo en este proceso por la integración de los objetivos de la organización y los individuales.

Se busca ayudar a la comprensión de los procesos humanos en el mundo del trabajo; contribuyendo al reconocimiento de las causas reales de la frustración laboral y sus expresiones vs los abordajes empíricos de los aspectos inherentes a la administración y desarrollo del

personal mediante acciones que afectan lo superficial y explícito del comportamiento humano, sin entrar a producir las transformaciones necesarias para su crecimiento y sano desarrollo.

En concreto, este proyecto aporta a la homeostasis de la relación ser humano–trabajo, optimizando los diseños propios de intervención de la gerencia integral del talento humano, contribuyendo al logro de la estrategia organizacional, el incremento de la motivación, satisfacción, salud y productividad laboral.

3. Problematicación

Las exigencias del modelo neoliberal y los procesos de globalización obligaron a las naciones a repensar sus estructuras económicas, sociales y humanas. Se pasó de un estado protector a la disminución de su intervención, abogando que las economías debían ser flexibilizadas; el libre juego de la oferta y la demanda establecería un equilibrio económico beneficioso para todos.

En este orden de ideas, desde finales de los ochenta Colombia empezó a embarcarse en este nuevo rumbo, las directrices para la apertura económica se concretaron en la Constitución Política de 1991. De esta forma se dieron por sentadas las bases para que la economía fuera competitiva a nivel internacional, estos cambios se dieron paulatinamente a través de reformas estructurales en muchos sentidos, incluidos el sector laboral y el educativo. Las políticas implementadas regularon las relaciones laborales dando paso a la flexibilización laboral en el marco de la tercerización y terciarización de la fuerza de trabajo, siempre bajo la consigna de ser la solución a los problemas de desempleo y pobreza en la región.

Las modificaciones a la legislación colombiana gestaron entornos en los cuales los trabajadores se ven expuestos a una serie de condiciones que afectan su bienestar y calidad de vida laboral, por lo cual es importante analizar las condiciones psicosociales a los cuales se ven expuestos.

Es así pues como este estudio parte de la categoría de investigación “Factores de Riesgo Psicosocial” enmarcada en el macroproyecto -Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente y de la salud de algunas instituciones de Colombia -WONPUM-GTH-Colombia. Para tal fin, se asume como uno de los referentes teóricos la Resolución 2646 de 2008, donde se regulan las responsabilidades de todos los empleadores alrededor de la prevención, diagnóstico e intervención de los riesgos psicosociales derivados del trabajo, los cuales afectan la calidad de vida y bienestar de los mismos.

La Gestión organizacional como categoría macro abarca factores psicosociales como la autonomía en la toma de decisiones profesionales, justicia en la contratación, la remuneración y la promoción, oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución y apoyo recibido del personal directivo.

Las investigaciones que se han venido desarrollando durante los últimos años en torno a los factores de riesgo psicosocial evidencian la importancia de describir la percepción de los funcionarios públicos del sector educativo frente a este tipo de condiciones.

Los antecedentes investigativos encontrados se organizaron en tres grandes categorías que hacen parte de la categoría Gestión Organizacional, que son Estilo y características de liderazgo, Participación y autonomía en la toma de decisiones organizacionales; Formación, promoción laboral y justicia en la contratación. Se procederá de esta manera al desarrollo de los antecedentes investigativos de cada uno de ellas.

Estilo y características de liderazgo.

En la pesquisa de investigaciones relacionadas con estilos y características de liderazgo en la organización se encontraron tres investigaciones de corte internacional, dos de corte nacional y dos de corte regional. Las investigaciones a nivel internacional fueron dos monografías o estados del arte sobre *Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización* de Ganga y Navarrete (2013) y *Enfoque del liderazgo del pensamiento sistémico en las organizaciones* de Cewi, Ángel y Ironu (2010). Ambas investigaciones condujeron a resultados y conclusiones sobre la divergencia de enfoques de liderazgo que existen, sin embargo, se encontraron características comunes entre ellos, conduciendo a la relevancia de un enfoque integrador, en particular, la segunda investigación reconoce la relevancia del liderazgo sistémico para la gestión de las organizaciones del siglo XXI, en aras del desarrollo sostenible. Los estudios anteriores enunciaron que dependiendo del tipo o estilo de liderazgo se determina la relación con la alta gerencia, el tipo de evaluación y apoyo recibido por la institución, siendo consecuente con que varían estas categorías si es un estilo mecanicista o sistémico.

La tercera investigación de corte internacional desarrolla un enfoque cuantitativo -aplicada con una población de 42 directivos de 10 instituciones públicas de Tarapacá en Chile que se propone reconocer los *Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas*; los resultados muestran cómo las organizaciones públicas en Tarapacá presentan en alto grado un estilo de liderazgo participativo y colaborativo y en menor grado el liderazgo instrumental. Según Pedraja y Rodríguez (2004) el estilo de liderazgo participativo y colaborativo influye positivamente en la eficacia organizacional mientras que el liderazgo instrumental influye de forma negativa. La importancia de estos resultados radica en la relación del liderazgo en la organización en su sentido puro y sistémico, que conduce a mejores condiciones intralaborales y de calidad de vida y por ende de eficacia organizacional.

Las investigaciones de corte nacional llevan los títulos de: *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas* de Zárate y Matviuk (2012) y *Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas* de Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe (2010). La primera fue una Investigación correlacional-aplicada, se aplicó el inventario de liderazgo de Kouzes y Posner y el instrumento de inteligencia emocional de Wong y Law a 339 empleados de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá, se corroboró la existencia de una relación entre el liderazgo e inteligencia emocional de esta forma es relevante resaltar como los líderes que utilizan la inteligencia emocional dirigen más eficientemente sus grupos de trabajo, también se encontró una relación con la edad, género, nivel educativo y años de experiencia en manejo de personal.

En el segundo caso se trata de una investigación experimental en la que se estudió a 400 trabajadores de entidades de servicios de salud, pertenecientes al sector humano y de la salud, de las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Cali y Bucaramanga. Se aplicaron instrumentos para medir los factores de riesgo psicosocial, liderazgo y clima. Escala de Clima Organizacional (ECO), Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT). En el PAT se obtuvieron dos estilos de liderazgo, uno deseable y otro no deseable, ambos estilos correlacionaron negativamente con la mayoría de las dimensiones del CFP y

positivamente con las del ECO. Pero el no deseable obtuvo coeficientes más débiles. El impacto del factor organizacional y del de relaciones (ambos con coeficiente negativo), y las manifestaciones de salud (coeficiente positiva), junto con el apoyo, predijeron el liderazgo deseado. El apoyo (coeficiente positivo) y el control (coeficiente negativo) predijeron el liderazgo no deseado. El impacto del factor organizacional y del de relaciones (ambos con coeficiente negativo), y las manifestaciones de salud (coeficiente positiva), junto con el apoyo, predijeron el liderazgo deseado. El apoyo (coeficiente positivo) y el control (coeficiente negativo) predijeron el liderazgo no deseado. La investigación fue de utilidad porque brinda elementos relacionados con el liderazgo y los factores de riesgo psicosocial, permitiendo ratificar la relevancia que cobra por estos días el estudio de dichas condiciones.

Las investigaciones de corte regional se titularon *Humanizar los contextos de salud, cuestión de liderazgo* de Hoyos, Cardona y Sánchez (2008) y *Nivel de riesgo psicosocial y estilo de dirección en la profesión docente en algunas instituciones públicas Colombianas* de Marmolejo y Rosso (2013). La primera investigación fue no experimental transversal descriptiva, con una muestra de 13 líderes del Movimiento Nacional de Humanización en Salud de Antioquia, Valle, Cundinamarca y Atlántico, quienes fueron entrevistados en las ciudades de Bogotá y Cali, respecto a sus actitudes, habilidades, conocimientos, motivaciones y experiencias, los líderes se caracterizaron por sus habilidades para la comunicación, la resolución de conflictos y por asumir la humanización en salud como parte de su proyecto de vida, buscando generar bienestar a los otros en los diferentes contextos en los que se desenvuelven. La investigación muestra que la humanización en salud requiere líderes que se caractericen por generar cambios en los comportamientos y actitudes de las personas, promoviendo el bienestar integral con el trato humanizado.

La segunda investigación fue descriptiva transversal correlacional con diseño de estudio de caso e inscrita en el macroproyecto *Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos* (WONPUM), liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona. La metodología se centró en tres fases en su orden: exploratoria, comprensiva e interpretativa, que pretendió describir los aspectos cualitativos y cuantitativos de las percepciones de 498 docentes frente al estilo de dirección en un grupo de instituciones del Sector educativo de Colombia, lo anterior en aras de desentrañar algunos factores de riesgo psicosocial intralaborales como son la justicia en la contratación, la remuneración, la promoción laboral, la formación o capacitación, evaluación del desempeño, autonomía en la toma de decisiones, participación en decisiones organizacionales, relaciones con la dirección y apoyo recibido del personal directivo, este estudio concluye que no se encuentran datos significativos de riesgo psicosocial y de estilo de dirección amenazante, a su vez, se encuentra un confort que requiere ser explorado en futuras investigaciones, con el propósito de desentrañar factores que favorezcan o alteren la calidad de vida laboral de los mismos.

Los estudios en torno a Estilo y características de liderazgo permiten asumir que dependiendo del tipo o estilo de liderazgo se determina la relación con la alta gerencia, el tipo de evaluación, apoyo recibido por la institución, entre otros aspectos que conducen a mejores condiciones laborales. Sin lugar a dudas elementos como la edad, género, nivel educativo y años de experiencia de los líderes, guardan una marcada relación con el estilo y características de

liderazgo en las organizaciones. Adicional a esto las investigaciones encontradas ratifican la importancia que cobra la Gestión Organizacional en la actualidad.

Participación y autonomía en la toma de decisiones.

En relación a la participación y autonomía en la toma de decisiones la revisión bibliográfica permitió identificar algunas investigaciones relacionadas con los tópicos en estudio, entre las que se encontraron tres investigaciones internacionales, dos realizadas en Iberoamericana y una llevada a cabo en Latinoamericana.

La primera de las investigaciones Iberoamericanas tiene como título: *Procedimiento para el perfeccionamiento de la participación activa y consciente de los trabajadores en la toma de decisiones* realizada por Rómulo Ogando, en Cuba, año 2012, el estudio se realizó tomando como universo 859 trabajadores de la Corporación CIMEX en la sucursal Ciego de Ávila, con una muestra de 288 empleados; la problemática giró en torno a fallos relativos a su sistema de dirección y gestión; en sus indagaciones el factor crítico lo constituyó la participación de los empleados en la toma de decisiones; ante lo que se propone implementar un modelo centrado en este aspecto y lograr así una dirección participativa y una máxima explotación de todas las habilidades de su talento humano.

La investigación se realizó en función de cuatro etapas, inicial, organizativa, de implementación y evaluación en las cuales se aplicaron distintas técnicas y métodos. Esto con el fin de implementar el modelo GRH-DPC, un procedimiento basado en el modelo de Gestión de Recursos Humanos (GRH) de Diagnóstico, Proyección y Control (DPC) que propenderá por el perfeccionamiento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa.

Con la aplicación del modelo de GRH DPC, se evidenció que la problemática fundamental identificada en la participación de los trabajadores en la toma de decisiones radicó en las dificultades en el proceso organizativo, dirección por crisis, imposición de criterios por los directivos, insuficiente comunicación, deficiente trabajo en equipos, falta de reconocimiento adecuado, necesidades de capacitación insatisfechas e incorrecta definición de los perfiles de cargos. El procedimiento aplicado permitió favorecer la participación de los trabajadores en la toma de decisiones lo cual se reflejó en el mejoramiento de los indicadores laborales de fluctuación, ausentismo, medidas disciplinarias, índice de desempeño y utilización de la fuerza de trabajo.

La segunda investigación de corte Iberoamericano tomada como referente lleva como título: *La realidad de la participación en el trabajo: un análisis de la comunidad autónoma de Euskadi*, llevada a cabo por Patricia Campelo Martínez y Beatriz Izquierdo Ramírez, en España, en el año 2009. El punto de partida del estudio lo constituyó una aproximación empírica que buscaba conocer qué ocurre realmente en las empresas del país Vasco en lo relacionado con la participación de los trabajadores, puesto que a pesar de la importancia que, en teoría, desde instituciones laborales y empresas se le concede a la participación, la información obtenida a partir de diversos estudios nacionales refleja que no existe la potenciación de la participación de los trabajadores en las empresas por parte de la Administración.

Por lo que se hizo necesario conocer el grado de participación real de los trabajadores en las empresas representativas de la Comunidad Autónoma de Euskadi CAE con el fin de realizar una descripción comparativa sobre la realidad de la participación de los trabajadores, y a partir de un muestreo no probabilístico y dirigido, se realizó encuesta a dieciocho empresas significativas de la CAE, compuesta de una ficha identificativa y un cuestionario de cuarenta y una preguntas contestado personalmente por un representante sindical de las empresas estudiadas.

Se comprobó sobre el terreno la débil participación de los trabajadores en las empresas vascas, observándose el escaso avance con respecto a la década anterior, a pesar del nivel teórico y discursivo, se insistió en la importancia de la participación e incluso se planteó la implicación en el trabajo como una «ventaja competitiva» de la empresa, el análisis mostró una realidad distinta, parece que la innovación no ha llegado al terreno de participación de los trabajadores.

Con respecto a la investigación de corte Latinoamericano tomado como antecedente de este estudio se hace referencia al trabajo realizado por Jesús Francisco Galaz Fontes y Esperanza Viloría Hernández, en México, 2004; la cual lleva como título: *La toma de decisiones en una universidad pública estatal desde la perspectiva de sus académicos*.

Se investigó la percepción de los encuestados sobre su influencia en las decisiones de la administración central y de las unidades académicas, así como de ellos mismos. La población estuvo conformada por 289 académicos de carrera administrativa o con 30 o más horas semanales de trabajo. Se realizó la aplicación de un cuestionario con reactivos relativos a aspectos intrínsecos del trabajo, factores contextuales, y características personales del académico encuestado. Para dar cuenta de su participación en el gobierno institucional, su nivel de autonomía y el liderazgo administrativo.

Se encontró que mientras que a la administración central le asignan las decisiones institucionales, a las de las unidades, asuntos más locales y ellos se percibieron como carentes de un peso, con poca influencia personal en la unidad y en la institución, tienen una visión autocrática de las autoridades y poca satisfacción con su participación. Estos resultados son independientes del género y grado, pero con diferencias en el tipo de unidad y el área disciplinaria; así, el académico se ve como “espectador y rehén” de los cambios recientes. Se propone profundizar el análisis de la estructuras de gobierno; disminuir la simulación de la participación; asumir un mayor compromiso y mantener la esperanza de que el cambio es posible.

Los antecedentes investigativos relacionados con la participación y autonomía en la toma de decisiones evidencian la importancia de implementar modelos de dirección donde dichos elementos se conviertan en una ventaja competitiva de la empresa, para ellos se hace necesario implementar estrategias que minimicen la imposición de criterios, las dificultades del trabajo en equipo, la falta de reconocimiento, las brechas de capacitación, entre otros aspectos.

Formación, promoción laboral y justicia en la contratación.

Mediante la búsqueda de antecedentes investigativos relacionados con formación, promoción laboral y justicia en la contratación se encontraron dos investigaciones de corte internacional, dos nacionales y dos regionales. Iniciando con las internacionales, en el año 2012 en Buenos Aires, Argentina, Patricia Allendez realizó una investigación de tipo cuantitativo donde analizó la influencia de la formación continua sobre la trayectoria laboral del profesional de Ciencias de la Información más conocido como bibliotecario, cuyo título fue *La formación continua del profesional de Ciencias de la Información y su trayectoria laboral*.

Entre algunos de los resultados que expuso Allendez (2012) en su investigación, se encontró que el 50% de los bibliotecarios encuestados considera que la capacitación continua juega un papel fundamental en su desarrollo profesional, haciendo especial énfasis en la incorporación de tecnologías de la información en su trabajo diario.

Allendez (2012) concluyó, a partir de su trabajo, que la gestión del conocimiento y la información en una organización constituye una multiplicidad de actividades en las que los empleados deben ser los protagonistas, motivados por estrategias que promuevan la lectura, el uso de fuentes documentales y la conservación del patrimonio e historia de la humanidad, es allí donde según la autora, los bibliotecarios tienen una misión social, cultural y educativa para la cual deben prepararse continuamente.

Complementario a lo anterior, Allendez (2012) expresó que el ser humano, por naturaleza, busca herramientas que le permitan adaptarse a los entornos en los que se desenvuelve; razón por la cual el aprendizaje continuo se constituye en una necesidad básica del profesional, finaliza enfatizando en que hoy en día instruir en contenidos no significa formar, para ello se hace necesario preparar al ser humano para modificar sus conocimientos, habilidades, procedimientos, sentimientos y actitudes según lo requiera su entorno, es decir, formar en competencias al bibliotecario o profesional en Ciencias de la Información para responder oportunamente al mundo profesional.

La investigación permite proponer la formación continua como un proceso que se da a lo largo de la vida como una necesidad profesional, que permite generar nuevas oportunidades de promoción laboral, adicionalmente se evidencia la importancia de formular programas para el desarrollo de competencias al interior de la organización, lo cual ha de convertirse en ventaja competitiva.

La segunda investigación de corte internacional, de tipo cualitativo titulada *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes* se llevó a cabo en el año 2010 por Margareth Genesi y Francis Suarez quienes determinaron la incidencia de la gestión del talento humano en organizaciones educativas inteligentes, estudiando el caso de la escuela Técnica Comercial Robinsoniana “Hermágoras Chávez” ubicada en Cabimas, Venezuela.

Según los resultados de la investigación Genesi & Suárez (2010) confrontaron las opiniones de los gerentes y docentes de las organizaciones educativas inteligentes con el fundamento teórico de su trabajo, encontraron que las organizaciones pueden analizarse desde la perspectiva

individual o grupal citando a Robbins (2006). Basándose en Ivancevich (2005) identificaron que para el logro de metas institucionales, los gerentes deben utilizar sus capacidades analíticas.

Los autores anotaron que Blanchard y Venis citados por Valles (2005) establecen tres talentos y habilidades: las personales, de relación y de dirección de equipo, que son necesarias para que los gerentes y docentes logren transformaciones organizacionales. Por último los resultados mostraron que las competencias menos desarrolladas en los gerentes fueron las pedagógicas, mientras que en las administrativas fueron las más desarrolladas (Genesi y Suárez, 2010).

Los autores concluyeron que la gestión de talento humano debe incorporar la educación basada en el desarrollo de competencias dado que los gerentes poseen capacidades técnico analíticas que usan en las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, Genesi y Suárez (2010) indican que deben procurar desarrollarlas de forma tal que también puedan usarlas en temas académicos o propios del quehacer como gerentes institucionales, adicionalmente mencionan que los gerentes carecen de competencias pedagógicas y comunitarias, mientras que son fuertes en las administrativas, argumentando que se debe a la escasa experiencia en las funciones que desarrollan. Finalmente indicaron que la ubicación distante entre las instituciones educativas impide a los gerentes desarrollar sus talentos y habilidades de relación y de dirección de equipos, mientras que en las personales, poseen conocimientos básicos, pero no los llevan a la práctica (Genesi y Suárez, 2010).

Este estudio evidencia la importancia del desarrollo de competencias y habilidades en el talento humano, como tarea fundamental de la gestión, ofreciendo oportunidades para la formación continua para lograr transformaciones a nivel organizacional, de igual forma ratifica la importancia que tiene la concordancia entre los servicios que ofrecen las organizaciones y las políticas de gestión al interior de las mismas, éstas deben propender por el desarrollo del ser humano no sólo en el ámbito laboral, sino personal y social, por su parte a la organización fundamentalmente le compete ofrecer adecuadas vías de promoción laboral a sus colaboradores.

Los argumentos encontrados como el bajo nivel de desempeño de talentos y habilidades de relación y de dirección, argumentando la ubicación distante de las instituciones educativas, puede ser considerado como inapropiado puesto que la investigación en el apartado “Análisis de la Situación” da cuenta del entorno actual, en el que el mercado obliga a las organizaciones a crear estrategias de gestión del talento humano sin importan la ubicación física; lo que hacen las instituciones educativas de Cabimas es potenciar los factores de riesgo psicosocial intralaborales.

Pasando a las investigaciones de corte nacional, mediante un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, Ana Fernanda Uribe Rodríguez, Johanna Garrido Pinzón y Ana María Rodríguez llevaron a cabo en el 2011 la investigación titulada *Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional* (Uribe, Garrido y Rodríguez, 2011), las autoras analizaron la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral, centrándose principalmente en los factores de riesgo psicosocial generados por las modalidades de contratación existentes en Santander.

Los resultados arrojados por la investigación permiten, a las autoras, afirmar que las personas con contrato indefinido poseen mayor estabilidad laboral, lo cual va acompañado de buenas condiciones de trabajo, propiciando un adecuado ambiente laboral, así, las personas con contratos temporales están fuertemente influenciados, por los principios que rigen las organizaciones actuales como los son la rentabilidad, productividad, competitividad, eficiencia, entre otros, producto del neoliberalismo económico. Las vinculaciones en muchos casos se establecen en forma discontinua, ocasionando insatisfacción laboral, puesto que va en detrimento de la calidad de vida laboral por su precariedad, el estudio muestra como los trabajadores han tenido que enfrentarse a una gran cantidad de cambios que van desde el aumento de la carga laboral, la extensión de la jornada, la pérdida de beneficios como salud y pensión, hasta condición ambientales poco saludables.

De la investigación Uribe, Garrido y Rodríguez (2011) concluyen que la contratación a término indefinido ofrece mejores condiciones de trabajo a los empleados propiciando un buen clima laboral, mientras que la contratación a término indefinido ofrece condiciones menos favorables, por otro lado, la política organizativa ejerce mayor influencia en los contratos temporales. Los resultados obtenidos permiten a las autoras argumentar que el tipo de contratación influye directamente en la calidad de vida laboral, convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial.

Sin lugar a dudas, los tipos de contratación en el actual modelo económico ha generado cambios trascendentales en la calidad de vida de los trabajadores, los cuales se están viendo expuestos a condiciones de subempleo, precarización laboral, y desventajas contractuales como extensión de la jornada, sobrecarga laboral, es necesario, entonces, analizar las normas que rigen el mercado laboral en Colombia que pretende dar respuesta al mundo globalizado, dado que de sus principios emergen condiciones que potencian los factores de riesgo psicosocial intralaborales como las oportunidades para la formación continua, la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción laboral.

La segunda investigación nacional de tipo cuantitativo, titulada *Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional*, realizada en el 2011 por Melissa Carvajal Paz y Viviana Andrea Ramírez Botero, tuvo por objeto analizar los factores de riesgos psicosocial en la Corporación Sirviendo con Amor utilizando el enfoque de gestión de riesgo.

Entre otros resultados Carvajal y Ramírez (2011) muestran que el 92% de los trabajadores indica que requieren poner en práctica sus habilidades, conocimientos y aprender nuevas cosas. las opiniones frente aspectos relacionados con horarios, tareas, salarios y estabilidad laboral, muestra que el 43% se encuentra más o menos preocupado, mientras que el 33% se encuentra muy preocupado por dichos temas, que les generan inseguridad a futuro en la Corporación según las autoras, aspecto que se puede ratificar con el cuestionamiento referido al tiempo laborado en la Corporación, donde el 56% lleva meses, frente al tipo de contratación los resultados arrojaron que el 32% del personal tiene contrato por prestación de servicios, el 52% de los trabajadores cumple con un horario de tiempo completo, sin embargo el 76% opina que su trabajo está bien pago.

Para concluir Carvajal y Ramírez (2011) anotan que en la Corporación Sirviendo con Amor existen condiciones tanto internas como externas que permiten mitigar los factores de riesgo psicosocial; sugieren analizar semestralmente los elementos que puedan alterar la salud de empleados, con el fin de identificar, prevenir y gestionar dichos riesgos.

La investigación permite ratificar cómo los cambios propiciados por el modelo económico imperante y las leyes que rigen nuestro país, han influido y modelado radicalmente las relaciones contractuales del mercado, creando tipos de contratación que van en detrimento de la calidad de vida de los ciudadanos, los cuales aún por prestación de servicios deben cumplir jornadas completas.

Pese a la modalidad de contratación el 76% de la población objeto de esta investigación considera que está bien paga, aspecto que se debe evaluar frente a los niveles de desempleo nacional, donde la población se ve obligada a emplearse en condiciones de subempleo y precarización laboral. Sin lugar a dudas la Corporación Sirviendo con Amor potencia los factores de riesgo psicosocial intralaborales relacionados con oportunidades para la formación continua, justicia en la contratación, remuneración y promoción laboral.

A nivel regional se encontraron dos investigaciones, una de ellas realizada en el 2012 de tipo cualitativo cuyo título es: *Demandas del trabajo comercial y su relación con la satisfacción, el estrés y el síndrome de burnout en una institución financiera de la ciudad de Pereira*. La autora Claudia Alejandra Castaño Ruiz relacionó los factores de riesgo psicosocial intralaborales (demandas del trabajo, control, reconocimiento y recompensas) con satisfacción laboral, el estrés y finalmente el síndrome de burnout en una entidad financiera de Pereira (Castaño, 2012).

Los resultados arrojados por la investigación le permitieron a Castaño (2012) afirmar que entre los factores de riesgo psicosocial, las demandas del trabajo mostraron un nivel de riesgo alto, mientras que el control sobre el trabajo tuvo un riesgo bajo y las recompensas no reportaron riesgo; en cuanto al tema de satisfacción laboral, la extrínseca tuvo un mayor peso que la intrínseca, los síntomas fisiológicos e intelectuales obtuvieron mayores medidas en cuanto al estrés laboral. Por último no se halló síndrome de burnout, respecto a la despersonalización y desgaste emocional, la ineficacia profesional puntuó el mayor valor (Castaño, 2012).

Entre otras conclusiones la autora anotó que teniendo en cuenta los resultados de satisfacción laboral es necesario que la organización promueva estrategias de reconocimiento social como factor motivante para la consecución de resultados, por encima del monetario. El reconocimiento social y monetario que se hace a los colaboradores comerciales que cumplen con sus metas del periodo, se convierten en un síntoma de estrés para quienes no las alcanzan. Finalmente los colaboradores expresaron que la empresa cuenta con elementos y condiciones que actúan como factores protectores, puesto que les generan tranquilidad y estabilidad emocional (Castaño, 2012).

Castaño evidencia la importancia de promover estrategias que le permitan al personal sentirse tranquilo laboral y emocionalmente, donde la justicia en la contratación, la remuneración y la

promoción laboral se conviertan en factores protectores que ayuden a la consecución de metas estratégicas.

La segunda investigación regional encontrada fue desarrollada por Luz Karine Jiménez Ruiz en el 2013, se tituló *Factores psicosociales intralaborales: Un estudio empírico en una empresa de carbón mineral*, fue de tipo cualitativo y analizó los factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en los operadores de camión de una compañía explotadora de carbón mineral del Cesar.

Entre otros resultados Jiménez (2013) encontró que los operadores consideran las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que realizan como factores protectores, igualmente mencionan sentirse orgullosos de pertenecer a la empresa, labor que viene fortaleciendo el área de talento humano. Adicionalmente los empleados consideran que la empresa les paga oportunamente su salario, corresponde al pactado contractualmente, cuentan con oportunidades de promoción laboral y la organización vela por el bienestar de sus empleados, lo cual indica que los factores de riesgo psicosocial, reconocimiento y compensación, pueden ser evaluados como protectores.

La autora concluye que los cambios que atraviesan los esquemas tradicionales de gestión del talento humano, están obligando a las organizaciones a fortalecer sus ambientes laborales propiciando condiciones óptimas para el desarrollo y potenciación de su talento.

El trabajo de Jiménez evidencia la importancia de fortalecer factores protectores como la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción laboral, puesto que los empleados de la empresa analizada se muestran agradecidos con la compañía, y sin lugar a dudas dicho aspecto se ve reflejado en un buen ambiente laboral y en la consecución de metas estratégicas.

Las investigaciones que giraron en torno a la formación, promoción laboral y justicia en la contratación permiten proponer la formación continua como un proceso que se da a lo largo de la vida, que genera nuevas oportunidades de promoción laboral, de allí la importancia de formular adecuados programas para el desarrollo de competencias al interior de las organizaciones.

De igual forma se evidencia la importancia de implementar estrategias que le permitan al personal sentirse tranquilo, donde la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción laboral se conviertan en factores protectores, que mejoren la calidad de vida de los empleados y ayuden a la consecución de metas organizacionales.

Los hallazgos investigativos presentados hasta el momento, muestran la importancia de una adecuada Gestión Organizacional, que potencie factores como el liderazgo, la participación, la autonomía, la formación, la promoción y justicia en la contratación, de la misma forma lo muestra la Resolución 2646 de 2008 que reglamenta en Colombia la detección, prevención e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, esta legislación surge como respuesta a la identificación del alto grado de afectaciones de la salud y calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones.

En este orden de ideas, los factores psicosociales son diversos y están clasificados en esta resolución, para efectos de este estudio se investigarán las características de la gestión organizacional, percepción de liderazgo, participación, autonomía, formación, promoción y justicia en la contratación en funcionarios públicos de servicios educativos y de la salud en Colombia.

En los antecedentes investigativos se encontraron diferentes vertientes de exploración, sin embargo, se evidencia la necesidad de explorar los factores de orden psicosocial intralaboral centrados particularmente en la gestión organizacional, con el fin de aportar a la construcción teórico–disciplinar, teniendo en cuenta que en la literatura relacionada se abordan estas temáticas de manera aislada, no se encuentra una articulación de las mismas en torno a la categoría específica de gestión organizacional.

Luego de finalizar esta revisión documental y de mostrar la importancia del estilo de liderazgo, de la participación y de la formación promovida por las organizaciones y de explorar los factores de orden psicosocial entre otros elementos, se espera que este trabajo sea un complemento que permita fundamentar la toma de decisiones en las organizaciones y adoptar medidas preventivas frente al tema.

4. Formulación de preguntas

4.1 Pregunta general

¿Cuáles son las características de la gestión organizacional en funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia en el año 2014?

4.2 Preguntas específicas

¿Cómo perciben el estilo y características de liderazgo los funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia en el año 2014?

¿Cómo se manifiesta la participación y autonomía en la toma de decisiones en los funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia en el año 2014?

¿Cómo perciben los funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia la formación, promoción laboral y justicia en la contratación en el año 2014?

5. Formulación de objetivos

5.1 Objetivo general

Describir las características de la gestión organizacional en funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia en el año 2014.

5.2 Objetivos específicos

Describir la percepción que tienen los funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia sobre el estilo y características de liderazgo en el año 2014.

Describir la participación y autonomía en la toma de decisiones de los funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia en el año 2014.

Describir la percepción que tienen los funcionarios públicos de algunas instituciones educativas de Colombia sobre la formación, promoción laboral y justicia en la contratación en el año 2014.

6. Marco teórico

Como se mencionó anteriormente, la presente investigación estudia las características de la gestión organizacional en funcionarios públicos del sector educativo en Colombia, para lo cual se hace necesario realizar un recorrido a través de los sucesos que han modelado las actuales condiciones laborales en el país.

Se iniciará con un bosquejo del *Modelo neoliberal y la globalización* a nivel mundial, paso seguido se indicará cómo se implementó dicho modelo en el país al estudiar la *Apertura económica y la competitividad en Colombia* como procesos que configuraron las condiciones propicias para la *Flexibilización laboral*; todos estos como cambios que se dieron paulatinamente a través de una serie de *Reformas en materia laboral y de educación* en el marco de la *tercerización y terciarización* de la fuerza de trabajo.

Las modificaciones a la legislación colombiana gestaron entornos en los cuales los trabajadores se ven expuestos a condiciones que afectan su bienestar y calidad de vida laboral, por lo cual es importante analizar en este apartado los *Factores psicosociales* a los cuales se ven expuestos, para llegar a precisar en los *Factores de riesgo psicosocial* relacionados con *Estilo y características de liderazgo, Participación y autonomía en la toma de decisiones y Formación, promoción laboral y justicia en la contratación*, propios de la gestión organizacional, objeto de estudio de la presente investigación.

6.1. Modelo Neoliberal y Globalización

En el contexto actual permeado por profundos y acelerados cambios económicos, políticos y sociales, el auge de las tecnologías de la información y la comunicación, y la potestad de un mercado que rebasa los límites que separan a los países y establecen relaciones entre las naciones, las organizaciones y las personas, se pasó rápidamente de lo local a lo nacional, de lo regional a lo global, “en el tiempo-espacio de una hegemonía capitalista occidental” (Bessis, citado por Mejía, 2006, p.12).

Esta matriz capitalista, de acuerdo con Chanlat (2002), tiene consecuencias sobre la dinámica y el tipo de sociedad que se está construyendo, habida cuenta del contexto regido por la hegemonía de lo económico, el culto a la empresa, y la influencia creciente del pensamiento gerencial en las mentalidades, entorno que no se caracteriza por un humanismo desbordante.

Así, el trabajador contemporáneo desarrolla sus actividades en un ambiente economicista donde se privilegia la trilogía de eficiencia, eficacia y rentabilidad; lo cual se traduce en riqueza, favoreciendo la lógica capitalista, que se ha impuesto históricamente en todas partes, “fundada en la propiedad privada, los intereses personales, y la búsqueda de beneficios y acumulación” (Chanlat, 2002, p. 14).

Contingente aparecen lecturas de mundo, que de acuerdo con Touraine (2013), están basadas en la ciencia, la tecnología y el capital que conducen a un vacío ético al no reconocer el valor real de la persona, imposibilitando un auténtico avance humano, organizacional y social (Touraine,

citado por Guarín, 2013), siendo este el contexto donde las empresas desarrollan sus actividades, es menester describir cómo se ha ido configurando el capitalismo global en clave neoliberal; para la comprensión de su incidencia en las prácticas de administración del talento humano.

En este orden de ideas es pertinente describir cómo el sistema económico imperante, el capitalismo, el cual es dinamizado por la globalización, sirve de escenario para el afianzamiento mundial del modelo económico e ideológico neoliberal, tal como lo describen algunos autores:

Luego de la caída del socialismo real el proceso de globalización adquiere unas características de ampliación del capitalismo más allá de sus tradicionales fronteras. De esta manera, logra extenderse a países del segundo y el tercer mundo que antes fueran territorios socialistas y un poco más tarde, logra permear a otros países que culturalmente habían resistido y puesto talanqueras a su modelo de desarrollo. (Stanley & Meyer, 2000, citados por Mejía, 2006, p.18)

En estas condiciones surge la supremacía de un nuevo orden, del *Neoliberalismo* como la forma de entender, analizar y administrar la *Globalización* capitalista imperante. “Adquirió una preponderancia marcada que lo ha hecho ver como victorioso y único” (Mejía, 2006, p.20).

Aunque se puede suponer que el neoliberalismo se asocia al *Liberalismo Clásico* fundamentado en las ideas de John Locke, Adam Smith y David Ricardo, entre otros, éste fue una respuesta a la *Revolución Industrial* y a la urbanización creciente, para asegurar la libertad civil al reducir o limitar el poder del gobierno, el Neoliberalismo tiene unos fundamentos conceptuales que lo distancian de esta ideología y de las condiciones de época y premisas morales y sociales que la sustentan.

Lo que Smith, por su parte, defendía era el intercambio con base en los progresos de la división del trabajo, por cierto que sin idealizarla, y el mercado como intercambio entre iguales, habida cuenta de la propensión de todos los seres humanos a intercambiar. (Cueva, 2012, p.11)

Los planteamientos del Neoliberalismo fueron promovidos por el economista norteamericano Milton Friedman, quien se formó en la Rutgers University y en la Universidad de Chicago, a la que se unió en 1946, y Friedrich August Von Hayek de la Escuela Liberal austriaca y quien recibió grandes influencias de Ludwig Von Mises, economista austriaco que emigró a Estados Unidos en 1940. Friedman es considerado el principal exponente de la Escuela de Chicago, universidad en la que Hayek fue profesor de Ciencias Sociales y Morales de 1950 a 1962 (Romero, 2013).

Friedrich Hayek convocó a economistas, filósofos y políticos que compartían sus ideales a una reunión celebrada en Mont Pélerin, Suiza. Allí crearon la “Sociedad de Mont Pélerin” que ejerció influencia ideológica en el ámbito político, económico y social en defensa del libre mercado y la eliminación de las trabas del Estado, la influencia de la política fiscal y las teorías de John Maynard Keynes, el ascenso del socialismo y el intervencionismo del New Deal norteamericano del presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt (Mejía, 2006).

Comblin (2001) indica que luego de la Segunda Guerra Mundial, el nuevo liberalismo justificó la dominación del comercio mundial por parte de los ingleses; así como sucedió en el siglo XIX, cuando el liberalismo sirvió para justificar la dominación comercial de la iglesia.

A los gobiernos de Inglaterra y Estados Unidos les siguieron el de Kohl en Alemania, en 1982, y Schuluter en Dinamarca, en 1983. Esta ideología rápidamente se acogió en los diferentes países “y se transformó en la base del “pensamiento único” del mundo occidental” (Comblin, 2001, p.17). Sin lugar a dudas el neoliberalismo fue una reacción teórica y política en contra de la intervención estatal “Su texto de origen es Camino de Servidumbre, de Friedrich Hayek, escrito en 1944” (Sader, 2005, p.24).

Sus inicios, están marcados por la crisis presentada a finales de la década de los 60, “de sobreacumulación de capital y sobreproducción” (Delgado, 2011, p.8), la recesión posterior a la Segunda Guerra Mundial, “la desregulación a mitad de los años setenta” (Ornelas, 2006, p.64) y las “bajas tasas de crecimiento con altas tasas de inflación” (Sader, 2005, p.25) “desencadenando procesos inflacionarios que se hacía urgente contrarrestar” (Mejía, 2006, p.22).

El Neoliberalismo promovió la reducción del Estado, principalmente en el ámbito del mercado, el control del gasto social y del poder de los sindicatos, la privatización, la desregulación de los mercados financieros, productivos y laborales, la estabilidad monetaria, la disciplina fiscal y las reformas presupuestales tal como lo expresan Oviedo (2002, citado por Lechini, 2008) y Sader (2005).

Para alcanzar la estabilidad monetaria el Neoliberalismo recurre a una política de disciplina fiscal subordinada a la regulación del mercado que busca: Contener el gasto del Estado de bienestar, restaurar la tasa natural de desempleo, restaurar el ejército de reserva, producir normas fiscales que motiven a los agentes económicos y reducir los impuestos sobre rendimientos altos y sobre rentas, con la implementación de estos postulados se abandona la propuesta de Keynes y su interés por promover el bienestar, el pleno empleo, la seguridad social, el fortalecimiento de los sindicatos, y el modo de regulación política centralizado (Mejía, 2006, p.22).

La carta de ciudadanía a nivel global se obtiene con el Consenso de Washington en 1993, cuando se fija lo que John Williamson, uno de sus más importantes pensadores, denominó su decálogo:

- Disciplina fiscal
- Redefinición del gasto público (nuevas prioridades)
- Reforma tributaria
- Liberalización del sector financiero
- Tasa de cambio competitiva
- Liberalización comercial
- Atracción de capital extranjero para nuevas inversiones
- Privatización de empresas estatales

- Desregulación económica
- Protección de los derechos de autor. (Mejía, 2006, p.23).

Lechini (2008) expresa que el concepto de “Consenso de Washington” fue acuñado precisamente por John Williamson en 1990 en “The progress of policy reform in Latin América”.

Uno de los impactos más relevantes del “Consenso de Washington” fue el debilitamiento de la estructura estatal, “siendo múltiples los esfuerzos realizados para deslegitimarla como actor en el proceso de desarrollo” (Lechini, 2008, p.11). Se plantea que el sector público del estado es ineficiente, por lo tanto, “estado y burocracia se confunden, de tal modo que ambos se vuelven prescindibles y deben dejar lugar a un orden espontáneo” (Cueva, 2012, p.19).

Ornelas (2006) y Girón (2010, citado por Lechini, 2008) expresan que se pasa de un estado autoritario, interventor, regulador, que promueve el bienestar a uno mínimo, un régimen desregulado, que tiende a diluirse en beneficio del libre mercado, protege la propiedad privada, subsidia sus sectores productivos y privatiza sus empresas y los servicios públicos, entre ellos la educación.

En este nuevo orden que disminuye el poder y presencia del estado, el mercado impone sus reglas en las que “el gerente sustituye al gobernante y el cliente consumidor al ciudadano” (Ornelas, 2006, p.62). En este sentido, el mercado es internacionalista, supera las fronteras del estado-nación, se erige desde su supuesta racionalidad y anonimato como el mediador-regulador que privilegia la realización económica del individuo y establece relaciones contractuales entre los agentes involucrados en los procesos de intercambio de bienes y servicios en el marco del orden económico internacional (García, 2011, Mejía, 2006, Ornelas, 2006, Sader, 2005).

Para estimular este intercambio, así éste se da en condiciones desiguales entre países, empresas e individuos, se suprimen los aranceles aduaneros, las tasas, leyes y reglamentos proteccionistas y todo aquello que obstaculice el libre desempeño de la oferta y la demanda, (Ornelas, 2006).

En esta desigualdad surgen las multinacionales, las grandes corporaciones internacionales, que han ampliado vertiginosamente su poder, se han reestructurado aceleradamente mediante fusiones y megafusiones, han adquirido empresas recién privatizadas y han absorbido a las débiles. Para ampliar su presencia y poder se han establecido y operan desde varios países, con lo que han perdido su arraigo nacional dando paso a las transnacionales, que se mueven y controlan la totalidad de un único mercado mundial (Mejía, 2006; Lechini, 2008).

Es en este escenario donde aparece el estado virtual, sin territorios, ni fronteras, ni distancias, ni ciudadanos, un estado global donde el capital financiero y las formas transnacionales no admiten regulaciones ya que son ellas las que definen las nuevas condiciones, tal como lo define (Gorz, citado por Mejía, 2006).

El apresurado cambio ha llevado a generar una interdependencia comercial y financiera entre los Estados cada vez mayor, como consecuencia de su liberalización; así, “los capitales dejan de estar inmovilizados en las fábricas y en los mercados locales de trabajo, como ocurría

anteriormente, y fluyen de un lado al otro del planeta de manera constante y veloz en busca de una mayor tasa de ganancias” (Harvey, citado en Fair 2008, p. 5), este cambio es consecuente con desarrollos del transporte y las telecomunicaciones, lo que genera la posibilidad de extender mundialmente la televisión, el video, la digitación, el grabador y “en particular, el enlace de todos los medios en un intertexto digital interactivo, producido por la red Internet” (Giddens y Castells, citados en Fair, 2008, p.5).

La omnipresencia de las multinacionales sumada a la disminución de barreras que regulan el comercio internacional, la apertura y la disminución de las medidas proteccionistas en los países dependientes favorecen las importaciones y el capital extranjero y con estos, los bienes y servicios que entran en competencia con la producción local (Ornelas, 2006), las medidas de desregulación y apertura obedecieron a los planes de estabilización impuestos por el Fondo Monetario Internacional tras la devaluación de las monedas (Lechini, 2008).

Las economías de los países suramericanos, vulnerables ante su falta de desarrollo agropecuario e industrialización adoptaron estas medidas dejando a merced del mercado mundial a su aparato productivo.

En el Primer Mundo, la ideología neoliberal prefiere adoptar el nombre de “globalización” o “mundialización”. En América Latina se presentó como “ajuste” o “reajuste”, porque, en su convicción se trataba de reconstruir una economía destrozada por la fase anterior, la fase de sustitución de importaciones. (Comblin, 2001, p.10)

Estas medidas han producido que las empresas locales pierdan su capacidad competitiva y su participación en el mercado, y han causado la desprotección de las personas que derivan su sustento económico de ellas. “El resultado ha sido la inequidad en la distribución del ingreso, el desempleo y la disminución del consumo” (Lechini, 2008, p.57).

La puesta en marcha de las medidas expresadas por el Neoliberalismo, en un mercado de libre competencia, hace que los países suramericanos por su nivel de desarrollo no logren ni la participación ni las oportunidades que los países del primer mundo.

No sólo son el ingreso, la educación, la esperanza de vida, el grado de analfabetismo, el acceso al agua, la salud y la nutrición, sino la falta de oportunidades de empleo y a un gasto más equitativo que financie el desarrollo y no el servicio de la deuda externa o los intereses de los mercados financieros. (Lechini, 2008, p.57)

De esta manera, las adaptaciones estructurales derivadas del advenimiento del nuevo orden global caracteriza los diferentes campos, político, económico y cultural de las naciones. Así, Fair (2008) sugiere que la vida política a nivel mundial pierde adeptos -despolitización- lo que atribuye a la unificación del discurso neoliberal generando inmovilismo social en relación a las escasas posibilidades de acción en el nuevo contexto internacional. Generándose de esta manera un pensamiento unificado.

Además, en el campo económico impactado por estas transformaciones extensivas del modelo imperante, en palabras de Fair (2008), ha tenido desplazamiento de un “capitalismo estadocéntrico u organizado”, fundamentado en la industrialización, el consumo masivo – sustentados en postulados fordistas y keinesyanos- a un modelo de acumulación vinculado a reformas estructurales de mercado de orientación neoliberal, o lo que es lo mismo el paso a un modelo “mercado centrado” (p.5).

El campo cultural no fue ajeno a tales transformaciones, por el contrario ha tenido grandes implicaciones, este mismo autor hace alusión a la falta de postura crítica del público de la cultura posmodernista, pues mantienen conformidad con el orden mercantilista dado que “adoran el consumo de mercancías innecesarias” tras una “superficialidad fabricada”, naturalizando el orden de mercado emergente, habla además de la fusión de elementos culturales como la educación, cine, audiovisuales, propagandas, editoriales, arte, etc. con el campo comercial; a esta mezcla de lo material y lo cultural el autor lo denominó “economía cultural” (p.5).

En la misma línea de implicación, uno de los mayores impactos de la implementación del modelo lo ha sentido la población trabajadora, a merced de las reformas laborales que buscan proteger el capital y las fuerzas productivas.

Estas reformas que se han establecido con el propósito de reducir costos fijos y obtener mayor rentabilidad, han sometido a la fuerza trabajadora a la flexibilización laboral, una medida con la que los trabajadores han perdido su estabilidad laboral, salario, seguridad social, derechos colectivos y asociación sindical, pasando de ser empleados a término indefinido a ser independientes, tiempos parciales o temporales, generándose, en palabras de Gorz: “formas del trabajo que algunos han llamado el fin del trabajo asalariado y el inicio del post-asalariado” (Gorz, citado por Mejía, 2006, p.25).

En este orden de ideas se hace importante, a la luz del modelo neoliberal, analizar las características de la gestión organizacional en funcionarios públicos del sector educativo en Colombia, habida cuenta que las políticas de administración ofrecen la posibilidad de convertirse en fuente de riesgo psicosocial bajo el influjo de la lógica capitalista. Desde esta perspectiva la gestión humana está adscrita a una visión de ser humano como medio para incrementar la rentabilidad de la empresa, y no como un fin, donde la meta sea el logro del bienestar encaminado hacia su desarrollo.

Evidenciándose de esta manera el impacto de un modelo que en un primer momento muestra su sustento en tesis económicas, pero que lógicamente desborda este ámbito, quedando de relieve que desde su formulación ejerce dominación y control en todas las esferas de la vida social, especialmente en la esfera del trabajo.

6.2. Apertura económica y competitividad en Colombia.

El marco de la apertura económica para Colombia es precedido acusadamente desde los años 80 por el fortalecimiento de los grupos armados, del narcotráfico y su guerra en contra del Estado, el surgimiento y accionar de los grupos paramilitares, la destrucción de un movimiento político como la Unión Patriótica, lo cual conlleva al recrudecimiento de la violencia política y el

cerramiento de espacios para la participación ciudadana en el campo nacional, no obstante en 1991 se liberaron sus mercados y este pacto queda plasmado en la constitución del mismo año explicitando la libertad económica y la iniciativa privada (Cruz, 2010).

Colombia experimentaba una política proteccionista hasta los años 90 cuando llegó el modelo Neoliberal en el periodo presidencial de César Gaviria Trujillo; para entonces el análisis político económico realizado fue el estándar para cualquier país adscrito a dicho régimen. Una economía con barreras de mercado como aranceles e impuestos a la importación que causaba una saturación de productos nacionales generando más oferta que demanda, así la falta de competencia generaba un alza en los precios y una carencia de calidad en los productos locales, influyendo en las medidas tomadas en el periodo administrativo, dándose el sí a la apertura económica (Pineda, 2002).

Así, se propone introducir un elemento de competitividad extranjera que tiene inherente a su incorporación la necesidad de incrementar la calidad de las mercancías internas y las estrategias de innovación; en contraposición “los costos tienden a bajar, de tal manera que es de mayor beneficio para el consumidor”, tales políticas subyacen a la Teoría del Comercio Internacional propuesta por David Ricardo, a principios del siglo XIX, en la dimensión de las ventajas comparativas; es decir cada país debe especializar su economía sobre aquellos productos que le provean eficiencia o ventaja particular sobre los demás productores e importar solo los que necesite (Pineda, 2002).

Dentro de esta construcción del proyecto neoliberal en Colombia, como en los demás países, hay que remitirse a la aplicación del “programa político” del Consenso de Washington, como sustento de la legitimidad de la apertura económica y la disciplina fiscal que se debe abordar en cada caso. Junto a este organismo internacional aparecen figuras nacionales de planeación y presupuesto representadas por instituciones como el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, además el Banco de la República; los que tienen que someterse a la veeduría de organismos financieros de orden internacional como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial (Cruz, 2010).

Dentro de los lineamientos técnicos para su construcción se establecen los siguientes:

Un orden jurídico económico, el diseño e implementación de las reformas estructurales del Estado, las reformas al mercado de la fuerza laboral, la reforma al mercado de bienes y servicios, al mercado de capitales, a las telecomunicaciones, al sistema económico y a la dirección de la economía, a los límites de intervención del Estado en lo económico, a la desregulación económica y a la concreción de tratados de libre comercio, a la política de privatizaciones, al mercado de capitales y a la organización empresarial, a firmar los acuerdos con la Organización Mundial del Comercio (OMC) y a reglamentar la inversión extranjera y a darle cuerpo a la denominada disciplina fiscal. (Cruz, 2010, p. 8)

Aspectos reglamentarios que, según el autor, se tenían previstos por parte de los máximos empoderados del neoliberalismo, proveyéndolos de un respaldo de seguridad jurídica, lo cual queda explícito en la Constitución Política de 1991.

Estos Organismos Internacionales promulgan la consigna que el crecimiento por sí mismo mejora la condición de los ciudadanos pobres, lo que se constituye en argumento para dictaminar la eliminación de los subsidios discriminados y establecer la política de focalización para atender la pobreza extrema (Cruz, 2010).

Además, según este autor, dichos organismos consideran la política macroeconómica como neutral, integran el sector agrario desde una visión productivista y de competitividad en los mercados, determinando que el Estado no debe sostener economías campesinas, por el contrario deben propender por la modernización, lo mismo sucede con la salud, en la Carta Magna del 91 se deja explícito que Colombia asumirá tal prestación a través de las empresas privadas; cuestión que también aplica para el sector energético.

Así, solo se reconoce, de acuerdo a las orientaciones de Hayek (2010) que el Estado podría proveer los servicios de justicia y defensa, mientras que la provisión de los otros servicios debían ser trasladados al sector privado. (Hayek, citado en Cruz, 2010)

Quedando de relieve que estas políticas están lejos del bien común, de los intereses colectivos y de la justicia social, evidenciándose medidas impopulares que favorecen al mercado de competencia y afectan a la mayoría de la población colombiana, a pesar de manejar el precepto de la sociedad integrada por individuos naturalmente libres y explicitar en su discurso, unificado, el fin de alcanzar una prosperidad democrática, conformar una sociedad planetaria o una aldea global y de acuerdo con Lampis y Kiku 2012, “Es un problema de cómo hacer frente a los dilemas y a los retos que las decisiones de organismos internacionales lejanos y remotos determinan, respecto a los lugares donde desenvolvemos nuestras vidas” (p.98).

En aras de continuar con el análisis propuesto sobre modelo neoliberal y apertura económica en Colombia, se profundizará en el tópico de la competitividad como elemento crucial de este modelo económico capitalista.

Se empezará por indicar que el concepto de competitividad es polémico y polisémico por lo cual no tiene una acepción única, su significado se ciñe a las teorías imperantes del momento y de esta manera su transferencia en contextos particulares.

Si bien es cierto han existido teorías que enmarcan el análisis de la competitividad en el diferencial de costos y otras variables, se partirá en esta disertación de las posturas sobre competitividad que emanan del Foro Económico Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- y el Consejo Nacional de Política Económica y Social –CONPES-.

La perspectiva del Foro Económico Mundial (con sigla WEF en inglés) se consolida con la fundamentación teórica del autor Michael Porter quien procura integrar en su enfoque diversas perspectivas previas sobre competitividad, donde el ranking del WEF se basa en:

“El conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país (...) el nivel de productividad establece el nivel sostenible de prosperidad que

puede ganar una economía” (Sala-I-Martin et al., 2007:3). El análisis del WEF hace explícita una diferenciación entre el nivel de análisis macro que toma a la nación como unidad de análisis, en lo que han dado en llamar el Global Competitiveness Index y, por otro lado, el ambiente microeconómico de las empresas en el Business Competitiveness Index. (Lombana y Gutiérrez, 2009, p.10)

Estos niveles macro y micro determinan la competitividad de una nación y de las empresas, donde el WEF realiza con el Global Competitiveness Report una clasificación de los países partiendo de su competitividad global actual y potencial de acuerdo a 12 factores de categorización que son “Instituciones, infraestructura, estabilidad macroeconómica, salud y educación primaria, educación superior y entrenamiento, eficiencia del mercado de bienes, eficiencia del mercado laboral, sofisticación del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño de mercado, sofisticación empresarial e innovación” (Benzaquen del Carpio, Zegarra y Valdivia, 2010, p.73), en el caso de Colombia tanto en el año 2013-2014 se ocupa el puesto 69, como lo explica El Colombiano:

Los últimos informes han mostrado cómo un conjunto de factores se han convertido en verdaderos cuellos de botella para la competitividad del país. Entre estos sobresalen las instituciones -públicas y privadas-, la infraestructura, el régimen de competencia y el capital humano.

Estos factores están asociados a lo que el Foro identifica como los requerimientos básicos del desarrollo. Esto implica que Colombia aún no ha superado elementos propios de las primeras etapas de dicho proceso.

Infortunadamente, a cuenta de la defensa férrea de ciertos intereses, no se han podido concretar las reformas estructurales necesarias para superar tales escollos. (...) Frente a un panorama tan sombrío cabe preguntarse si no es hora de revisar lo que se viene haciendo en competitividad. Ello implica examinar las políticas y las acciones del Gobierno, la pertinencia y eficacia de la agenda de competitividad, los mecanismos y las estructuras institucionales asociadas a la misma, y el rol y los compromisos de los diferentes actores sociales. (2013) (Para mayor información véase World Economic Forum, s.f.).

En esta misma línea se encuentra que los países latinoamericanos se encuentran con una baja competitividad ante el mundo globalizado, afectando su economía y progreso, tal como lo menciona Oppenheimer (2013) “El informe dice que, tras una década de constante progreso económico gracias al alto precio de las materias primas y a sólidas políticas macroeconómicas, los últimos datos revelan que la mayoría de los países de la región “sufren un estancamiento en su desempeño competitivo”. Traducción: la región se está quedando atrás. (2013).

El contexto anterior revela desde la perspectiva del Foro Económico Mundial un estancamiento de Latinoamérica y en particular Colombia en temas de competitividad globalizada, apertura económica y crecimiento regional.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- por su parte y parafraseando a Bielschowsky, ha abordado en sus aproximados 64 años diversos temas de macroeconomía y finanzas, transformación productiva y comercio internacional, desarrollo social y sostenibilidad ambiental, tanto en sus inicios con el estructuralismo (1948-1990) y de manera posterior con el neoestructuralismo (1991-2008) en respuesta al sistema neoliberalista imperante (2009).

Cabe anotar, que el modelo cepalino se instaura como una nueva alternativa que busca el equilibrio de poder de una economía predominantemente atravesada por el capitalismo y neoliberalismo, procurando incorporar en las agendas globales temas de gran incidencia económico-social y planetario, se refuerza esta postura con los aportes de Fajnzylber citado por Bielschowsky (2009):

Fajnzylber (2009) aportó varias ideas fuerza al mensaje de Transformación productiva con equidad, renovando la visión cepalina del desarrollo. Sostuvo que tanto la equidad como el progreso técnico son fundamentales para elevar la productividad y la competitividad, distinguiendo entre la competitividad auténtica y la espuria. La primera surge de la aplicación constante y creciente de nuevas tecnologías, la calificación del capital humano y la equidad, mientras que la segunda se basa en ventajas cambiarias, salariales y de recursos naturales. (p.179)

De la misma manera se corrobora que la CEPAL presenta la necesidad de construir índices de competitividad regionales que se adecuen a las particularidades y capacidad de las mismas, donde no se reduzca la medición a tópicos meramente económicos ni que sea un estándar internacional impuesto como una estrategia más del modelo neoliberal y su despiadado poder global. Al respecto Benzaquen, del Carpio, Zegarra y Valdivia (2010) exponen:

En la propuesta del Índice de Competitividad Regional (ICR) se considera un marco referencial para la construcción de índices, así como un modelo general y uno específico. Finalmente, se analiza y establece la forma de cálculo estadístico y se presentan todos sus componentes. El ICR pertenece a la categoría de los indicadores sociales, generalmente vinculados a la investigación social y al diseño y gestión de proyectos sociales. Como indicador social, es una medida estadística de resumen, referida a la cantidad o magnitud de un conjunto de parámetros o atributos de una sociedad. (p.76)

Es un interesante reto el que sugiere la CEPAL, en la medida en que posibilita el reconocimiento de la región Latinoamericana y del Caribe, de sus singularidades y riquezas, atendiendo al llamado de la aldea global sin perder su identidad y en pro de su propio desarrollo sin limitarse al crecimiento económico.

En esta disertación se culminará con la perspectiva del Consejo Nacional de Política Económica y Social –CONPES- de la República de Colombia; partiendo que en el país existe el Sistema Nacional de Competitividad (SNC) y un Consejo Nacional de Competitividad (CNC).

El CONPES 3527 (2008) expone la política nacional de competitividad y productividad, donde se define que la mejor manera de medir la competitividad es la productividad, buscando así la

transformación productiva del país por tres vías: produciendo más (aumentando la productividad), produciendo mejor (aumentando la calidad) o produciendo nuevos productos (transformación productiva) (p.6).

Continúa el CONPES (2008) enunciando los pilares generales que se han aprobado que son: (1) desarrollo de sectores o *clusters* de clase mundial, (2) promoción de la productividad y el empleo, (3) formalización laboral y empresarial, (4) promoción de la ciencia, la tecnología y la innovación, y (5) estrategias transversales (p.7).

Se hace evidente que un pilar céntrico y transversal es la promoción de la ciencia, tecnología e innovación, lo cual se profundiza en el CONPES 3582 (2009) con la política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Donde se expone que:

La Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTeI) han sido identificadas por la sociedad colombiana como fuente de desarrollo y crecimiento económico. Utilizar esta vía de desarrollo requiere de una política de Estado con estrategias que incrementen la capacidad del país para generar y usar conocimiento científico y tecnológico. (...) Para alcanzar ese objetivo el Estado colombiano ha diseñado seis estrategias y objetivos, (...) fomentar la innovación en los sistemas productivos, Consolidar la institucionalidad del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, Fortalecer la formación del recurso humano para la investigación y la innovación, Promover la apropiación social del conocimiento, Focalizar la acción pública en áreas estratégicas y Desarrollar y fortalecer capacidades en Ciencia, Tecnología e Innovación. (p.2-3)

Finalmente se encuentra que en el CONPES 3527 de competitividad y productividad se muestra el diagnóstico que se realizó partiendo de las mediciones internacionales del Foro Económico Mundial, el Institute for Management Development (IMD) y del Banco Mundial (DB). Además de la perspectiva de Lombana y Gutiérrez (2009) que refuerza esta postura:

La teoría de Michael Porter ha acompañado por medio del Programa Monitor el proceso de mejoramiento de la competitividad en Colombia. Porter enfatizó que la mejoría de la competitividad de las empresas era necesaria para el incremento en el desarrollo económico. Esta mejora en la competitividad incrementaría exponencialmente la exposición de Colombia al mercado mundial. (p.18)

Es de anotar, que la filosofía base de la competitividad en el país se centra en un modelo neoliberal difundido por entes mundialistas en medición como el Foro Económico Mundial, el Institute for Management Development (IMD) y el Banco Mundial (DB), los cuales centran su intervención en la productividad y crecimiento económico, desvinculando a profundidad aquellos factores sociales presentes en el desarrollo y calidad de vida, siendo relevante la exploración de estos factores psicosociales en el ámbito laboral, como es el propósito de la investigación en curso.

6.3. Flexibilización laboral en Colombia

A lo largo de estas líneas se presentarán algunos elementos que configuran el panorama laboral que viven los colombianos actualmente, donde las leyes, impulsadas por el Estado en las últimas décadas, pretenden flexibilizar las relaciones laborales, buscando resultados que hasta ahora no se han alcanzado.

El actual mercado laboral se ha ido forjando a lo largo de la historia de la humanidad, hasta llegar a las precarias condiciones contractuales que rigen el diario vivir de las familias colombianas, donde la vinculación de mujeres y jóvenes en condiciones de subempleo, son el común denominador en la desafortada carrera de la Globalización en el contexto Neoliberal.

En consonancia con lo anterior Arenas, Piedrahita y Plata (2006) relatan que los Estados y sus empresas se han visto obligados a entrar al mundo globalizado como consecuencia de la modernización tanto de la economía como de la cultura, la política y la tecnología. Igualmente afirman que a través de reformas estructurales, modelos políticos y normativos se ha disminuido la rigidez de las relaciones empresa-gobierno-individuo.

De esta forma las políticas impuestas en Colombia se han centrado en la disminución de los costos de la fuerza laboral tal como lo exponen Arenas, Piedrahita y Plata (2006); sin embargo estas medidas adoptadas no han logrado los resultados esperados, ya que se ha incrementado el subempleo y se ha dado origen a nuevas modalidades de contratación no laboral, como resultado del *outsourcing* o *tercerización*, que en muchos casos afectan directamente el bienestar de los trabajadores, potenciando factores de riesgo psicosocial.

Es así como la concepción de desregularizar las relaciones laborales para responder positivamente a los cambios económicos que propone el modelo Neoliberal requiere de , *abaratar los costos de contratación generaría nuevas plazas*, sin embargo la respuesta del mercado tiende hacia el colapso, las condiciones contractuales a las cuales deben enfrentarse los colombianos llegan desde la vulneración de sus derechos laborales: salud, pensión, cesantías, vacaciones, hasta la reducción en liquidaciones y salarios.

Las políticas impuestas por el gobierno han permitido disminuir el costo laboral para los empleadores, debido a las nuevas modalidades de contratación, eximiéndolos del pago de salud y pensión como es el caso de la contratación por prestación de servicios, para el caso de los empleados de planta, se redujo el recargo por trabajo dominical del 100% al 75% tal como lo muestra Isaza (2003), estas medidas han hecho que el salario real de los colombianos disminuya, lo cual implica que la demanda agregada también se reduzca, puesto que no disponen de dinero suficiente para dar movimiento a la economía.

Igualmente Isaza (2003) menciona que en contraposición al optimismo de quienes respaldan la flexibilización laboral en Colombia, se evidencia que las políticas de reducción de costos podrían agravar la pobreza y desmejorar el bienestar social. Sustentado en los anuncios realizados por la

UNICEF Colombia (2012), el autor argumenta que se ha reducido el desempleo, pero se ha generado pobreza.

Esto lleva a que en Colombia un gran número de “pobres trabajadores” se esté viendo afectado por las políticas de flexibilización laboral, su salario se ha reducido, haciendo que de manera proporcional su bienestar y calidad de vida disminuyan, caso que ocurre para la mayoría de la población, la cual está obligada a desempeñar más de un trabajo para subsanar las reducciones del salario real.

La anterior situación se agrava teniendo en cuenta el impacto que las reformas laborales han traído para el régimen de seguridad social, las disminuciones en el salario de los colombianos inciden directamente en el régimen contributivo, afectando los recursos captados por el Fondo de Solidaridad y Garantía –FOSYGA- con los cuales se financia el régimen subsidiado, es decir que se reduce la capacidad de atención en materia de salud a la población vulnerable, haciendo que de esta manera los pobres se vuelvan cada vez más pobres tal como lo expresa Guevara (2003). Del anterior panorama se identifica la necesidad de estudiar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores colombianos, en la carrera desenfrenada hacia la globalización como forma de aplicación el modelo neoliberal, los empleados se encuentran en situación de desventaja, puesto que las empresas han perdido de vista el bienestar de sus trabajadores.

Los países globalizados debido a las tendencias que el neoliberalismo les impone, han venido implementando una serie de leyes que pretenden desregularizar las relaciones laborales, bajo el supuesto que la intervención estatal es la culpable del estancamiento y colapso de las economías a nivel mundial, a continuación se mostrará cómo varios autores definen el concepto de flexibilización laboral y lo clasifican en diferentes tipologías.

Flexibilizar el mercado de trabajo, para la doctrina neoliberal es eliminar las rigideces en la economía provocadas por normas laborales proteccionistas del trabajador, para lo cual propugnan la reducción drástica de tales normas o la desaparición misma de los derechos laborales. Esta flexibilización conlleva a la desregulación. La desregulación se define como la eliminación de las intervenciones normativas externas (heterónomas) y el retorno a la regulación del mercado de trabajo por la autonomía individual. (González, 2006, p.2-4)

La flexibilidad laboral, se presenta para algunas escuelas como la receta adecuada para contener el aumento del desempleo, mejorar los estándares de competitividad y por último, como una medida para salvar la brecha generada por el desempleo no registrado. (Battistini, 2000, citado por González, 2006, p.41-42)

Las anteriores posturas son ratificadas por Arenas, Piedrahita y Plata (2006) en su artículo *Flexibilización y Derecho del Trabajo* donde exponen que para los neoclásicos, la flexibilización del mercado laboral y de las modalidades de contratación sería la solución a los problemas de desempleo.

Sin embargo las políticas de flexibilización han merecido la revisión de instancias internacionales como el BID debido a sus implicaciones sociales, planteando que las políticas de

redistribución han beneficiado únicamente a unos pocos, promoviendo las desigualdades sociales (BID, 1998, y Heckman y Pagués, 2000, citados por Isaza, 2003, p.19-20).

La flexibilización laboral como fenómeno económico y social fue clasificada por diferentes autores tal como lo presentan Arenas, Piedrahita y Plata:

Conceptualmente, la flexibilización del mercado laboral se ha clasificado por diversos autores como J. Atkinson⁴, citado por Osvaldo Battistini, quien diferencia cuatro modalidades de flexibilidad laboral:

En primer lugar, aparece la flexibilidad numérica la cual posibilita que las empresas adapten el número de trabajadores y su jornada según las variaciones de la demanda.

En segundo lugar, aparece la flexibilidad funcional la cual permite a las empresas reorganizar los puestos de trabajo para que los empleados realicen un mayor número de funciones según sus capacidades y experiencia.

En tercer lugar, Atkinson se refiere al denominado distanciamiento, el cual está relacionado con el fenómeno de la subcontratación (outsourcing), y la resultante disminución en materia de contratación laboral, abriéndose paso a otro tipo de contrataciones de carácter civil, comercial, etc.

Y por último, aparece la movilidad de los trabajadores, desde un punto de vista geográfico y ocupacional. (Arenas, Piedrahita y Plata, 2006, p.167)

Los tipos de flexibilización pretenden dar respuesta a las exigencias del mercado globalizado, sin embargo, como ya varios autores lo han presentado, los resultados obtenidos distan de los esperados y configuran una sociedad donde el empleo pasa de ser una actividad humana digna a ser una labor precaria y mal remunerada.

De allí la importancia de analizar las implicaciones del modelo neoliberal, la globalización y la flexibilización laboral en la calidad de vida de los Colombianos. Para el caso particular de este trabajo, se investigarán las características de la gestión organizacional en funcionarios públicos del sector educativo en Colombia en el año 2014.

Castaño (2012) en su artículo: *Entorno organizacional y desarrollo humano* presenta un breve relato de la instauración de políticas Neoliberales en Colombia a partir de los años noventa:

Es durante el gobierno de Virgilio Barco (1986-1990), cuando en Colombia se adopta la apertura económica y se incluyen sus principios en un plan de gobierno que había que desarrollar en cuatro años (...). Cuando César Gaviria Trujillo asumió la presidencia el 7 de agosto de 1990, reiteró a los colombianos la definitiva muerte del modelo económico proteccionista en el cual las empresas eran amparadas por el Estado por medio de políticas dirigidas a promover el desarrollo industrial (...). Sería la etapa de readequación de la infraestructura económica a las nuevas condiciones de desarrollo impuestas por el B.M y el F.M.I. Entraría Colombia, según ese plan en un proceso de modernización de la economía

para poder internacionalizarla (...). El plan de desarrollo denominado “El salto social”, presentado al país por el presidente Ernesto Samper Pizano (1994-1998) pretendió consolidar las propuestas hechas por su antecesor Cesar Gaviria Trujillo. Esta etapa se denomina estabilización. El ideal fundamental de este segundo periodo era estabilizar la economía para poder, en la tercera, comenzar a crecer. Desgraciadamente, lo planteado no se pudo llevar a la realidad porque a estas alturas todavía estamos en el doloroso proceso de la modernización para la competitividad. (Castaño, 2012, p.151)

Es así como en Colombia se estipularon una serie de normas impuestas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional que no fueron contextualizadas y adaptadas a las necesidades de nuestra sociedad dando paso, como la misma Castaño (2012) lo expone, a cambios como la abolición de las barreras al comercio internacional lo que condujo a la bancarrota del campo, despidos masivos de trabajadores, altos índices de desempleo, creación de nuevos impuestos impactando principalmente a la población más vulnerable.

Buscando dar solución a la crisis económica de los años noventa en Colombia, los presidentes César Gaviria (1990-1994) y Álvaro Uribe (2002-2006, reelecto 2006-2010) impulsaron una serie de reformas que buscaban (aparentemente) disminuir el desempleo imperante; las cuales han marcado la historia del neoliberalismo y la flexibilización laboral en el país, propiciando entornos que potencian los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores colombianos.

6.4. Reformas en materia laboral y educación: Tercerización y terciarización

Guevara (2003) expone claramente la situación actual del país en unas pocas líneas tal como se muestra:

En Colombia se vienen registrando las tasas de desempleo más altas que se hayan registrado en muchos años. Sin embargo, se han producido cambios profundos en la estructura del empleo. Se pueden identificar cuatro procesos principales relacionados entre sí: privatización, terciarización, informalización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales. (Guevara, 2003, p.106)

Pareciera que el desempleo es apenas la punta del iceberg, en las que las leyes impuestas por el gobierno colombiano a partir de la década de los noventa, como respuesta al neoliberalismo, producen una gran cantidad de cambios en la configuración de la sociedad.

La producción y comercialización de productos para la supervivencia se han convertido en sueños del pasado, que ya no hacen parte siquiera de los malos pensamientos de los mandatarios hoy en día, quienes con el pasar de los años se han convertido en fichas movibles en torno a la industria de la guerra.

Los gobiernos son los encargados de reglamentar las relaciones laborales, las cuales conducen en un porcentaje importante a la flexibilidad laboral, propiciando cambios contundentes en diversos temas laborales, entre ellos, la contratación de personal, disminuyendo así los costos de

contratación y la movilidad en los despedidos, sin tener en cuenta las implicaciones sociales que se reflejan de manera posterior en materia de calidad de vida, felicidad y dignidad humana.

Los colombianos en la actualidad deben convivir en un entorno donde la incertidumbre es el común denominador, se ven obligados a desempeñar labores consideradas informales, precarias, que rayan con el subempleo, sumado a esto se encuentran expuestos a riesgos psicosociales que inciden en la calidad de vida laboral. Es allí donde los gobernantes debieran realizar los ajustes necesarios a las políticas laborales traídas de naciones europeas, con el fin de adaptarlas al contexto colombiano, buscando frenar las desigualdades laborales. A continuación se hará un recorrido por las principales reformas en el país en materia laboral y educación.

6.4.1. Reformas laborales en Colombia.

Los movimientos económicos mundialistas y el imperio del capitalismo comienzan a materializarse en Colombia en el siglo XIX. En el país en el siglo XX se va trasladando la economía del sector primario con la ganadería, la agricultura, minería, entre otras, hacia una economía centrada en la industria y de manera posterior una economía del sector terciario con la diversidad de ofertas de servicios.

En este mismo entorno económico-capitalista se van consolidando legislaciones laborales que responden al momento socio-histórico-económico imperante, en Colombia a principios y en el transcurso del siglo XX se consolidan reglamentaciones que regulan el trabajo, como lo expone Avella (2010):

Colombia (...) emprendió a mediados de los veinte, y después de algunos intentos malogrados o parciales pudo expedir una Ley General del Trabajo en 1945, y finalmente el Código del Trabajo en 1950. Este largo devenir estuvo precedido por un período de producción de leyes sociales aisladas, concentrado entre 1915 y 1930, al igual que en el resto de América Latina. (p.29)

En el Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se reglamenta lo concerniente con el trabajo y las relaciones laborales, es entorno al mismo que se realizan las reformas que sean pertinentes. Su composición consta de una primera parte sobre el derecho individual del trabajo, la segunda sobre el derecho colectivo del trabajo y una tercera sobre la vigilancia y control, un último aparte complementario con las diferentes leyes, decretos, resoluciones, circulares, acuerdos, convenios y actos legislativos vigentes (2010).

Cabe resaltar que las legislaciones laborales y del trabajo se han reformado a medida que se instaura el modelo neo-liberal capitalista, dando un amplio espacio a la apertura económica y el libre mercado, donde se desregulariza las relaciones laborales, se minimiza la intervención del estado, impera los intereses particulares-privados y se consolida la flexibilización del trabajo.

Es así, como se reglamentan la Ley 50 de 1990, de manera posterior la Ley 100 de 1993 y Ley 789 de 2002, todas ellas como respuesta a los nuevos propósitos de la economía capitalista, de esta manera lo exponía El Tiempo en una noticia del año 2002:

La historia laboral colombiana de los últimos 50 años registra tres grandes reformas. La Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993 y ahora la Ley Uribe del 2002. (...) fue en 1990 cuando el Congreso aprobó la Ley 50, que desmontó la retroactividad en las cesantías y dejó por fuera como factor salarial las bonificaciones, viáticos, primas, alimentación y transporte. Luego vino la Ley 100 de Seguridad Social que hoy está vigente. Esta norma subió las edades para la pensión y le dio vía libre a los fondos privados. (2002)

Sobre la Ley Uribe del 2002, se anunciaba su vinculación directa con la Ley 50 y 100, en la medida en que se reglamentaría como respuesta a los altos índices de desempleo y problemáticas relacionadas con el trabajo y dando respuesta a dos propósitos específicos que son la protección social y la flexibilización laboral, para efectos de este análisis se hará énfasis en este segundo propósito que desarrolla en el marco de un modelo económico neo-liberalista y de globalización.

Parafraseando a Guataquí y García Suaza, los efectos de la reforma con la Ley 789 de 2002 en cuanto a la flexibilización laboral se reúnen en el aumento del promedio u horas de trabajo, el incremento de trabajo en horas extra, la disminución de la calidad del empleo y reducción de la formalidad en la contratación (2009, p.39).

De manera posterior, se aprobó la Ley 797 de 2003 con la cual el gobierno pretendía realizar reformas a algunas disposiciones del sistema general de pensiones planteado con la Ley 100 de 1993 e incorporar otras sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales (véase Guevara 2003).

Uno de los puntos más criticados de la Ley 797 fue la ampliación de la edad para pensión de vejez, la cual pasó de 55 a 57 años para las mujeres y de 60 a 62 años para los hombres, esta disposición implica que los colombianos deban no sólo laborar más tiempo, sino cotizar más semanas para obtener una pensión, que teniendo en cuenta las inestables condiciones del actual mercado laboral, unos pocos podrán tener la fortuna de llegar a disfrutarla.

En consecuencia, se encuentra que las legislaciones laborales se adecuan a los fines del mercado libre y la aldea global, conduciendo a la precarización del trabajo y la pérdida de la dignificación del mismo, con la predominancia del sector terciario de la economía, en contraposición al sector primario y secundario, tal como lo expone Stolovich:

La terciarización se refiere al crecimiento del peso económico del sector servicios. Es una tendencia del capitalismo contemporáneo que las actividades de servicios cada vez ocupan una proporción mayor de la población económicamente activa y realizan un porcentaje creciente del Producto (o sea de la producción de bienes y servicios). Cuando eso ocurre la economía de un país se "terciariza". (s.f., p.5)

Con la proliferación de servicios de diversas índoles, se conjugan políticas de flexibilización laboral y de contratación externa, *outsourcing* o tercerización, las cuales irrumpen en propósitos relacionados con la oferta de trabajos decentes, debido a que posibilitan la proliferación de la subcontratación, subempleo, la intermediación laboral y esta contratación de terceros conduce a omitir las vinculaciones directas y las responsabilidades a asumir en los contratos de trabajo,

reduciendo por ende las condiciones favorables y de calidad para los trabajadores. Tal como lo expone la Escuela Nacional Sindical (2012):

Múltiples son las maneras que han ideado las empresas en todo el mundo para contratar a sus trabajadores sin crear con ellos vínculos laborales. Colombia, es golpeada duramente por este fenómeno. En el más reciente Informe de Trabajo Decente, elaborado por la Escuela Nacional Sindical, se reporta que apenas el 32% de los y las trabajadoras del país gozan de las condiciones que la OIT califica como decentes. (p.6)

Cabe anotar, que la Organización Internacional del Trabajo promueve el trabajo decente a través de un programa articulado con los objetivos estratégicos de creación de empleo, la plena garantía de los derechos de los trabajadores, la promoción del diálogo social y la extensión de la protección social (s.f.). Todos ellos relacionados con la dignificación del trabajo y las relaciones laborales.

Como punto final de esta reflexión, se logra vislumbrar, que en Colombia se acrecientan los términos de inequidad, desprotección y alienación en los entornos laborales, dando respuesta a las exigencias del consumo y el crecimiento económico en detrimento de la calidad de vida y el desarrollo sostenible.

6.4.2. Reformas a la educación en Colombia.

La implementación del modelo neoliberal en Colombia inició durante la presidencia de Virgilio Barco (1986-1990), tiempo en el cual se adoptó la apertura económica, incluyendo sus principios en el plan de gobierno que abría de regir los cuatro años de mandato. Con la llegada al poder de César Gaviria en 1990, se ratificó la idea de dejar de lado el modelo proteccionista, para iniciar la etapa de preparación de la infraestructura económica en concordancia con las nuevas exigencias del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, con el fin de internacionalizar la nación (Castaño, 2012).

A este propósito debía alinearse el sector educativo, razón por la cual el 8 de febrero de 1984 se expide la Ley 115, llamada Ley General de Educación, la cual pretendía establecer una serie de normas encaminadas a educar ciudadanos capaces de responder al nuevo entorno globalizado.

La Ley 115 se caracterizó por normalizar la prestación del servicio público de la educación formal en sus niveles preescolar, básica y media, no formal e informal, la cual estaría dirigida tanto a niños y jóvenes como a adultos, campesinos, grupos étnicos, entre otros (Ley 115, 1994).

Aspectos como los fines de la educación, roles de la nación y las entidades territoriales en la dirección, administración, inspección y vigilancia del servicio, y la financiación de la educación estatal, fueron contemplados en la Ley de General de Educación, así como los privilegios, conductos regulares y estamentos de control para educandos y educadores, al igual que las disposiciones especiales para la educación impartida por particulares (Ley 115, 1994).

Uno de los aportes más relevantes de la Ley fue la instauración el Proyecto Educativo Institucional, documento en el cual todos los establecimientos educativos debían estipular entre otros aspectos los principios y fines de la institución, estrategia pedagógica, reglamentos docentes y estudiantiles, todos ellos encaminados a cumplir las disposiciones de la Ley (Ley 115, 1994).

Cabe señalar que el Decreto 1860 de 1994 además de reglamentar parcialmente la Ley General de Educación en aspectos pedagógicos y organizativos relacionados con la prestación del servicio educativo, hizo especial énfasis en el Proyecto Educativo Institucional, reglamentando su contenido, adopción y obligatoriedad, además de normalizar el gobierno escolar, la organización institucional, las orientaciones curriculares y el calendario académico, entre otros (Ministerio de Educación Nacional, 1994).

En el año 2001 con Andrés Pastrana a la presidencia se instauró la Ley 715 con la cual se dictaron normas orgánicas en materia de recursos y competencias, para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. Dicha norma se caracterizó por establecer las competencias en materia de prestación del servicio público de la educación para la nación, las entidades territoriales, las instituciones educativas, los rectores, al igual que el manejo de recursos (Ley 715, 2001).

La Ley 715 de 2001 estableció entre otras, la autonomía suficiente para que las entidades territoriales tuvieran la potestad de crear su propia planta docente y el manejo de recursos, esto en concordancia con las políticas nacionales.

De acuerdo con las políticas de flexibilización laboral instauradas en el Congreso por el presidente Andrés Pastrana en el año 2002, como fue el caso de la Ley 789 que según Isaza (2003) buscaba generar mayor competitividad, al tiempo que los trabajadores tendrían la posibilidad de emplearse en condiciones más estables; en el ámbito educativo se instauró el Decreto 0230 el cual buscaba establecer un sistema de evaluación y promoción que permitiera la formación de educandos acorde con las exigencias del mercado.

El Decreto 0230 de 2002 estipuló un sistema de evaluación enfocado a logros, competencias y conocimientos que los educandos debían alcanzar al finalizar cada período del año escolar. Normalizó una escala nacional de valoración de las evaluaciones, dada en los siguientes términos: Excelente, sobresaliente, aceptable, insuficiente y deficiente. De igual forma estableció que la evaluación de los educandos se haría durante cuatro períodos de igual duración en los que se dividiría el año escolar (Biblioteca Luis Ángel Arango, 2010).

Como se puede evidenciar el Decreto 0230 se enfocó en el desarrollo del proceso de formación de los educandos, mientras que el Decreto 1290 de 2009 llegaría para impulsar una formación centrada en el desarrollo de competencias de los estudiantes, con el fin de formarlos para la vida laboral en el contexto globalizado.

En este orden de ideas el Decreto 1290 normalizó la evaluación del desempeño de los alumnos, encaminada a identificar aspectos como características personales, intereses, ritmos de desarrollo

y estilos de aprendizaje de los estudiantes, con el fin de evidenciar sus avances y proporcionar información suficiente para reorientar los procesos educativos, en busca de un desarrollo integral (Biblioteca Luis Ángel Arango, 2010).

Se pasó entonces a la escala valorativa: desempeño superior, desempeño alto, desempeño básico y desempeño bajo. La evaluación pasó a ser permanente, se estipularon períodos en los cuales se analizarían los informes de evaluación con el fin de identificar prácticas escolares que afectaran el desempeño de los estudiantes, e introducir las modificaciones que fueran necesarias para mejorar (Biblioteca Luis Ángel Arango, 2010).

El sistema de evaluación establecido por el Decreto 1290 pretendía mejorar los procesos formativos al interior de las instituciones educativas, las cuales debían responder a los cambios sociales y económicos a nivel mundial. Todo ello, teniendo en cuenta que se había debajo de lado el sector primario, (conformado por actividades extractivas o productivas), al igual que el sector secundario (relacionado con la industria) y finalmente se habría llegado al sector terciario (el que están todas las actividades de comercialización o servicios), es decir que la academia debía desarrollar competencia en los estudiantes acordes con el contexto actual, tal como lo expone Vargas (2010).

La Cepal citada por Márquez y Padilla (2008) indica que en las últimas tres décadas Latinoamérica ha sufrido un proceso de terciarización, puesto que cada vez la agricultura y la industria presentan una menor participación relativa dentro de la formación del PIB, se ha transformado tecnológicamente los procesos de trabajo agrícola e industrial. Los servicios pasan a ser el eje central de la economía actual.

No se debe dejar de lado la llamada terciarización informal presentada por Márquez y Padilla (2008) la cual según el autor, nos está mostrando la incapacidad de la economía urbana Latinoamericana para integrar en la estructura formal a toda la fuerza de trabajo disponible. Esta situación da paso al trabajo informal.

Según la Encuesta Nacional de Hogares, para el año 2000, los empleos generados en la actualidad para mujeres en mayor medida están en la informalidad, con el 55.7%, el subempleo 55%, y otros como talleres satélites, maquilas y el trabajo doméstico que presenta una tendencia creciente. (Guevara, 2003, p. 111)

El proceso de terciarización se encuentra acompañado de la tercerización, donde según Saturno (2011) se configuran relaciones triangulares en las que intervienen, normalmente, intermediarios, contratistas, grupos de empresas, en el mejor de los casos, pero en la gran mayoría como lo muestra la segunda Encuesta Nacional de Hogares, son mujeres o jóvenes estudiantes que deben dedicarse a actividades como *call center* y otro tipo de modalidades de empleo en las cuales los empresarios logran obtener mano de obra barata y cualificada.

En este punto de la discusión es donde se llega a la precarización del trabajo, donde las políticas de educación distan de la realidad económica y social de nuestro país y donde se ratifica la

afirmación de Márquez y Padilla (2008) que dice que la economía latinoamericana es incapaz de integrar a su estructura formal a toda la fuerza de trabajo disponible.

6.5. Factores psicosociales en el contexto laboral

La condición propia de los seres humanos en los diversos ámbitos de actuación se ve intervenida por la pulsión inherente para la satisfacción de sus necesidades, en tal sentido la efectiva satisfacción de las mismas es correspondiente en gran medida con su bienestar y calidad de vida.

Es así, como en el contexto laboral se busca propiciar posibilidades y satisfactores para suplir estas necesidades y responder al desarrollo del individuo y por ende de la organización.

A modo de reafirmar el desarrollo de esta reflexión, se retoma a Huerta, Pedraja, Contreras y Almodóvar (2011) “La calidad de vida laboral se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios domésticos, entre otros” (p.6, online).

De esta manera en la gestión contemporánea cobran relevancia los factores psicosociales, en efecto, se constituye este tópico en un pilar del bienestar y calidad de vida, las organizaciones se alinean a estas nuevas tendencias e inician su reconocimiento de los factores psicosociales como elementos protectores o de riesgo que sin duda transversalizan el desempeño exitoso de las entidades. Para iniciar el recorrido por este tema se retoma la definición de Arenas y Andrade (2013), quienes exponen “Los factores psicosociales hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en relación con el medio ambiente organizacional y social que pueden afectar potencialmente, el bienestar y la salud, tanto física, psíquica o social, de los trabajadores” (p.101).

Esta afectación a la que hace alusión la definición previa, se entiende en ambas direcciones, en pro o en detrimento de la salud y calidad de vida en la organización, en este sentido se puede encontrar que los factores psicosociales en la organización actúan como protectores y/o de riesgo del bienestar y calidad de vida de la comunidad empresarial.

Para efectos de este estudio se desarrollara a continuación el tema relacionado con los factores de riesgo psicosociales intralaborales de gestión organizacional, desde el enfoque legislativo nacional.

6.6. Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral

El trabajo es referido como actividad humana que además de productiva, es propositiva e intencional, haciendo parte de la dinámica inmanente del ser humano; perspectiva desde la cual es concebido como un quehacer natural, espontáneo, casi lúdico. Desde este punto de vista, la actividad laboral trasciende su conceptualización instrumental como medio para producir un bien o prestar un servicio, desde la cual se destaca la actividad económica y los ingresos; y adquiere

una dimensión más amplia como medio de transformación del hombre, de realización, de creación de valores, y como elemento de fundamental importancia dentro de la calidad de vida (González, 2012).

Por su parte Arango (2011) describe la actividad laboral como capaz de satisfacer las necesidades esenciales del ser humano, permitiéndole hallar identificación personal y social, así como desarrollar el potencial de sus destrezas y habilidades. Siendo motor de progreso social y económico para una sociedad.

Una labor que llevada a cabo en entornos y bajo las condiciones adecuadas se erige como promotor de la salud y bienestar de un individuo pero que también contempla situaciones de riesgo en las cuales se pueden producir sobresaltos a la capacidad laboral del trabajador que limiten las posibilidades de éste para valerse por sí mismo a causa de una enfermedad, lesión o daño. En este contexto surgen los riesgos profesionales y la salud ocupacional, regulados y controlados actualmente por el Sistema General de Riesgo Profesionales (SGRP), siendo este un régimen que se organiza dentro del esquema del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la ley 100 de 1993.

Al respecto del desarrollo evolutivo, cercano, se reconoce la Ley 614 de 1984 como la normativa que da los parámetros de organización y administración pública y privada de la Salud ocupacional en el país, a cuyas actividades le asignaron como objeto propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo; además proteger las personas de los riesgos derivados de agentes psicosociales, entre otros como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos, derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo (Art. 2, literal a,b,c).

Posteriormente se delimita la reglamentación alrededor de los factores psicosociales reflejándose en la resolución 1016 de 1989, la cual en su artículo 10, numeral 12 dictamina el diseño e implementación de programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los factores de riesgo psicosociales; como parte de las actividades propias del subprograma de medicina preventiva y del trabajo.

Para el año 1994 se crea el Sistema General de Riesgos Profesionales, regulado por el Decreto 1295, definiéndolo como:

el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan. (Ministerio del Trabajo y Seguridad social, 1994)

En este marco de los riesgos profesionales, se reconocen las diferentes prestaciones asistenciales y económicas tendientes a subsanar las contingencias directas del trabajo o labor desempeñada, como accidente y enfermedad, está contenida la salud ocupacional. Encargada de la prevención

de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Con respecto de las enfermedades profesionales en el Decreto 1832 de 1994 se reconoce como enfermedad profesional aquella causada por el estrés laboral derivado de las condiciones de trabajo. Es de este modo como el derecho laboral se interesa por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo hasta llegar a una precisión en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo específico de los factores de riesgo psicosocial. Esto a través de la Resolución 2646 de 2008.

Bajo esta normativa el gobierno nacional regula las responsabilidades de todos los empleadores alrededor de la prevención, diagnóstico e intervención de los riesgos psicosociales derivados del trabajo, susceptibles de causar accidente o enfermedad profesional. Dentro de este marco legal y como parte de los factores de riesgo psicosocial intralaboral se encuentra la Gestión organizacional, como categoría protectora o generadora de riesgo en los escenarios laborales; paralela a las categorías relacionadas, como las características de la organización del trabajo (demandas del trabajo) y del medio laboral (condiciones ambientales y diseño del puesto de trabajo).

Dentro de esta taxonomía, de los factores de riesgo psicosocial intralaboral realizada por el gobierno nacional, los elementos que integran la gestión organizacional son aquellos relativos a aspectos propios de la administración del recurso humano. Entre ellos se puede encontrar cuestiones relativas a la autonomía en la toma de decisiones profesionales, justicia en la contratación, la remuneración y la promoción, oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución y apoyo recibido del personal directivo. Partiendo de este marco normativo y para efectos de este trabajo se englobarán tres dimensiones en la categoría Gestión organizacional de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, a saber: estilos y características del liderazgo; participación y autonomía en la toma de decisiones; y formación, promoción laboral y justicia en la contratación organizacional.

Características de la gestión organizacional susceptibles de potenciar el bienestar y la salud en el trabajo, contribuyendo a la realización personal si están enmarcadas en su esencia en las categorías de auténtica dignidad, libertad y voluntad humanas; desarrollando los recursos del factor humano. De lo contrario si la gestión no está centrada en las personas, se reflejará en conductas indeseables a nivel individual – frustración, ausentismo, rotación, fatiga, enfermedad, accidentalidad - y organizacional – ruptura del equilibrio dinámico en la relación hombre, trabajo, organización, impactando la productividad total y por ende el desarrollo evolutivo de la organización- (Zuluaga, 2013).

En este escenario de posible desequilibrio de la relación ser humano – trabajo, y desde el cual se considera el trabajo como una dinámica esencial a partir de la cual el ser humano interactuando con su entorno puede satisfacer sus necesidades básicas, tornándose actividad vital trascendental para su calidad de vida y desarrollo en sociedad (Arango, 2011), se hace importante describir las

condiciones de trabajo que tienen el potencial de transformarse en factores de riesgo laboral, propias de la administración del talento humano.

6.7. Gestión Organizacional

A partir de las nuevas realidades del mundo, derivadas de los procesos de transformación en lo político, económico, comercial, tecnológico y social, emergen para las empresas nuevos retos en torno a su sostenimiento, solidez y competitividad, desafíos que desde la perspectiva de Arias (2013) deben ser afrontados mediante la generación de ventajas competitivas a través de la potenciación de recursos, capacidades y habilidades, así, mediante el uso de estrategias que converjan en la creación de competencias distintivas, la organización alcanzará una posición diferenciada en el mercado, en el marco de una sana gestión organizacional.

Ahora bien, para acercarse a la acepción de gestión organizacional es pertinente citar la formulación conceptual de Bertalanffy y su teoría general de sistemas. El autor refiere la organización como un sistema, que como todos, existe en otro más grande; la señala también como un sistema abierto que recibe y descarga algo en los otros. Así, explica que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritas en términos de sus elementos separados, presentándose su comprensión cuando se estudian globalmente (González, 2012).

En este orden de ideas, toda organización tiene definidos unos objetivos, los cuales se encuentran plasmados y desarrollados mediante la planeación estratégica, sin embargo el logro de éstos no se obtiene si la empresa no define unos lineamientos organizacionales con respecto a la diferenciación de su personal y define una identidad propia de la empresa (Arias, 2013).

Desde esta perspectiva se resalta el papel de la alta dirección en la definición de los elementos del direccionamiento estratégico, en la orientación de las acciones, esfuerzos y comportamientos de los miembros de la organización, y la determinación de mecanismos para alinear la estrategia, la estructura y la cultura. No obstante como condición y soporte para el desarrollo de la organización, se reconoce la importancia del conjunto de procesos llevados a cabo en el ejercicio de la gestión integral del talento humano (Arias, 2013).

De este modo se puede comprender la gestión organizacional como un espacio que no sólo considera la estructura y procedimientos de la empresa a todo lo largo de su cadena interna de valor, su misión y visión; y los mecanismos de desarrollo, de acuerdo con las tendencias de cambio en una economía globalizada y crecientemente competitiva. Sino que, además y de manera destacable, debe atender lo concerniente a los recursos humanos y su alineación con el direccionamiento estratégico de la empresa (Torres, Pirela, Testa y Sánchez, 2000).

En consonancia, la gestión organizacional debe ser visualizada como la administración de muchos subsistemas, que están en interacción dinámica unos con otros, formando una actividad para alcanzar un objetivo; y teniendo en cuenta, de acuerdo con Bertalanffy (citado González, 2012), que al ser los subsistemas mutuamente dependientes, un cambio en uno de ellos, afectará a los demás.

Por su parte el Ministerio de la protección social (2008) refiere la gestión organizacional como

Los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros. (Resolución 2646 de 2008, Capítulo II, Art 6, literal a)

Tales aspectos son reconocidos por el gobierno nacional como factores psicosociales intralaborales, y de acuerdo a la naturaleza de las prácticas de gestión son susceptibles de tomar la investidura de factores protectores o de riesgo según el caso. Así, ante prácticas de gestión disfuncionales emergen fallos en el comportamiento y resultados de la organización, y los empleados.

De lo contrario, de acuerdo con Pfeffer (citado en Gonzales, 2012) las buenas prácticas de gestión de personal logran altos niveles de dedicación y rendimiento, de motivación y lealtad, lo que en consecuencia produce resultados clave en doble vía, sujeto- organización.

Por un lado se optimiza el desempeño de la organización, expresado en incremento de la productividad, rentabilidad, capacidad de respuesta (relacionado con la innovación y la capacidad de aprendizaje) impactando la competitividad y sostenibilidad de la organización. Del lado humano, contribuye al desarrollo personal y al mejoramiento de las condiciones de trabajo, reflejadas en lo social y familiar.

No obstante, autores como Chanlat (citado en González, 2012) destacan que en las empresas, las actividades que tienen que ver con la buena administración de las cosas han logrado un grado elevado de sofisticación, sin embargo hay que admitir que todo lo que trata con el gobierno de las personas está lejos de estar tan avanzado, de lograr la legitimidad que se merece, y de ocupar el lugar que debería dársele en una sana gestión.

De esta manera queda de relieve un desafío para los gerentes del talento humano, los que se tendrán que diseñar e implementar políticas conciliadoras entre la hegemonía de los valores económicos y el reconocimiento de lo humano. Ante lo cual es oportuno describir tres categorías teóricas relativas a las características de gestión organizacional en relación al estilo de liderazgo; autonomía y participación; y formación, promoción y justicia en la contratación.

6.7.1. Estilo y características de liderazgo.

Como parte de los factores de riesgo psicosocial intralaboral se encuentra el liderazgo, como una categoría incisiva en la calidad de vida en el trabajo, es así como se hace relevante la comprensión de la concepción del liderazgo, en palabras de Robbins y Judge (2009), el liderazgo “es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización (...) sin embargo, no todos los líderes son directivos, ni tampoco para ese efecto, todos los directivos son líderes” (p.385-386).

Es de esta manera que los administrativos están llamados a ser líderes que promuevan a su personal a través de una gestión efectiva desde el apoyo, las relaciones efectivas y una evaluación eficaz del desempeño, como lo expone Francoise, Juárez y Uribe (2010) cuando cita a Carr, Schmidt, Ford y DeShon, (2003), al referirse al efecto que tiene el liderazgo “sobre los estados emocionales, las creencias y las conductas de los trabajadores, afectando el bienestar psicológico y el compromiso de los empleados con su trabajo y el desempeño laboral” (p.174).

Es así como se hace énfasis en los siguientes elementos inherentes al liderazgo como factor de riesgo psicosocial en la organización.

Evaluación del rendimiento profesional por la institución.

Las evaluaciones de desempeño son procesos necesarios en la dinámica organizacional en aras del mejoramiento continuo, la supervisión del cumplimiento de los estándares propuestos, la posibilidad de promover a los empleados y optimizar los recursos y potencial disponible, entre otros. Es de esta manera que se torna estrategia la evaluación del rendimiento, porque la misma responde a diversos propósitos que no se reducen al control sino que posibilitan el crecimiento de cada colaborador y de la organización en su totalidad.

Es entonces la evaluación del desempeño en palabras de Bohlander y Snell (2008) un “proceso que realiza un supervisor a un subordinado (por lo general una vez al año) que es diseñado para ayudar a los empleados a entender sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en el desempeño” (p.348).

Esta evaluación responde a procesos de reconocimiento del capital humano en la organización y su incidencia en la calidad de vida y éxito organizacional, como lo expone Capuano (2004) “El aprovechamiento y potencialización de las competencias del capital humano es el pilar fundamental del éxito de cualquier empresa. Por tal motivo, la evaluación de desempeño es una herramienta que debe ser bien utilizada porque de ella depende la concreción de las estrategias organizacionales” (p.2, online).

Relaciones con la dirección.

Las relaciones en el trabajo son claves para el bienestar y salud en el trabajo, es así como la Organización Internacional del Trabajo Ginebra cita a Payne, 1980 para hacer alusión a que existe “una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos” (s.f.).

En este sentido se comprende que los trabajos desde su condición humana presentan necesidades de reconocimiento y afiliación con los demás integrantes de la organización, encontrando en los directivos una figura de gran valor que supervisa, impulsa y evalúa su labor asignada, siendo relevante en todos los casos que se consoliden relaciones con los directivos que posibiliten el

bienestar y salud del trabajador, con un manejo del poder equilibrado que contribuya a que el colaborador tenga un rol activo en la relación constituida.

Apoyo recibido del personal directivo.

En el mismo orden de ideas del factor de “relaciones con la dirección”, se hace apremiante que dichas relaciones se constituyan desde la confianza, respeto y apoyo por parte de los directivos o administrativos, los cuales se espera lideren y apoyen a su grupo de trabajo y colaboradores.

Este apoyo recibido por los directivos es clave para el buen desempeño de los funcionarios, porque a través del mismo se propician las condiciones idóneas para la labor a desempeñar, logrando un efectivo equilibrio entre autonomía y control, dado que el apoyo debe propiciar el desarrollo efectivo de las personas y el trabajo y no su limitación.

Para complementar esta idea, se retoma a Chiavenato (2000) quien cita a McGregor con su teoría, en la que expone “La labor primordial de la administración es crear condiciones organizacionales y métodos de operación mediante los cuales las personas pueden alcanzar sus objetivos individuales con mayor facilidad y dirigir sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización” (p.137).

En este sentido el apoyo de la administración contribuye significativamente a la calidad de vida laboral, como agrega Chiavenato (2000) “administrar es un proceso de crear oportunidades, liberar potencialidades, retirar obstáculos, ayudar al crecimiento y proporcionar orientación”. (p. 137).

Con lo anterior, se propone una administración que posibilite las condiciones psicosociales en el trabajo para su efectivo desarrollo, un apoyo constante y equilibrado de la dirección y en particular una relación idónea con que garantice no solo un clima y calidad de vida laboral sino la salud física y mental de lo colaboradores.

6.7.2. Participación y autonomía en la toma de decisiones.

Dentro de la categoría Gestión del trabajo, como elemento constitutivo de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, se encuentran aspectos relativos a la participación y autonomía en la toma de decisiones, las cuales son dimensiones asociadas a aspectos de control del trabajo, tal como lo refiere el Ministerio de la Protección social (2010) en la Bateria de evaluación de factores de riesgo psicosociales. Dicho instrumento define el control como “la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización” (p.20). Así mismo les concede el potencial para actuar como fuentes de riesgo susceptibles de afectar la salud, el desempeño y bienestar del individuo.

Ahora bien, Arrigo y Casale (2010), exponen que el incremento de la presión competitiva al que se han visto sometidas las organizaciones hace que estas busquen nuevas fórmulas que mejoren la efectividad organizativa que les posibilite la supervivencia en el mercado; encontrando como factor crítico para este propósito las capacidades y habilidades del talento humano, al respecto,

estos autores plantean que dentro de las estrategias administrativas para aprovechar al máximo las habilidades de los empleados se encuentran enfoques provistos de concepciones y directrices que orienten la organización y los métodos de gestión hacia la autonomía en los puestos de trabajo y la participación del personal en la toma de decisiones de la organización.

Dichos autores refieren que el reconocimiento, involucramiento, información y consulta de los colaboradores son tópicos de relevancia para los líderes y su estilo particular de relación social; aspectos que “reflejan, inevitablemente, los sistemas de gestión integral del trabajo y relaciones laborales dentro de los cuales se aplican” (p.5).

En este orden de ideas se resalta el papel de la alta dirección en el diseño e implementación de un sistema de gestión participativo, centrado en las personas que posibilite la generación de valor para sus colaboradores; estructuras dispuestas a ceder el poder inherente a su liderazgo formal y distribuirlo entre los miembros de la organización, contribuyendo a su ambiente de relaciones.

Desarrollando empleados con control sobre la forma de hacer su propio trabajo y con la posibilidad de intervenir las decisiones que los afectan, tanto en su puesto de trabajo como en relación a los objetivos estratégicos de la organización. Para de esta manera contribuir a la disminución o control de los factores de riesgo psicosocial inherentes a estas dimensiones. A continuación se describen dos aspectos relacionados con la posibilidad de influir en el trabajo, como son la autonomía en la toma de decisiones profesionales y la participación en la toma de decisiones organizacionales.

Autonomía en la toma de decisiones profesionales.

La autonomía en tanto condición intralaboral da cuenta de los niveles de iniciativa que le son permitidos a la persona en relación con la realización de su tarea; no obstante dentro del universo semántico que la contiene, Gimeno (1999) la define como la condición general de las personas que afecta a todas sus acciones, por lo que puede y debe hacerse extensiva con respecto de acciones específicas, como es el caso de la toma de decisiones propias del ámbito laboral. En palabras del autor, la autonomía en su acepción general se refiere a

La capacidad de iniciativa, a la independencia de pensamiento, a la potestad de tomar decisiones por sí mismo. Un ser autónomo es el que puede y sabe desenvolverse por sí mismo, el que está capacitado para autogobernarse. La autonomía es un concepto que, en su acepción más profunda, tiene raíces kantianas y que se ha revitalizado tras el giro subjetivista que afecta al pensamiento de nuestro tiempo. Lleva asociados los significados de libertad en general, potencialidad de desarrollo, realización personal, independencia de criterio intelectual y moral, ausencia de opresión y de interferencias externas, desenvoltura, capacidad de adentrarse en terrenos elegidos por uno mismo, etc. (Gimeno, 1999, p.11)

Ahora bien, esta designación general del término subyace a su significado en el ámbito profesional, encontrándose al respecto multiplicidad de definiciones como la del Ministerio de la Protección social (2010) que la refiere como el margen de decisión que tiene un individuo sobre

aspectos de la realización de su trabajo, como el orden de las actividades, el ritmo, la cantidad, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Autores como Hackman y Oldham (citado en García e Ibarra, 2010) destacan la autonomía como una característica central del puesto de trabajo; exponiéndola como un motivo para trabajar de manera efectiva, paralela a otras dimensiones relativas a la interfase persona-tarea como la variedad de habilidades, identidad, importancia y retroalimentación de la tarea, entre otras que dotan de sentido y significado el trabajo con la contingente percepción de autorrealización.

Maslow 1943 (citado en Cloninger 2003) propone la autorrealización como “la motivación suprema del ser humano” (p.448). Necesidad inmanente a la cual se puede contribuir a través de la posibilidad de actuar con libertad, independencia y discrecionalidad sustancial en el puesto de trabajo; con la posibilidad de programar las actividades y de elegir el método para su realización. Así, la posibilidad de desarrollar iniciativas y poder ejecutarlas retroalimenta competencias como la proactividad.

Cuestión que faculta al colaborador para actuar rápidamente ante las dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. En palabras de Alles (2004), la autonomía laboral permite actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a consultar a toda la línea jerárquica; evitando así el agravamiento de problemas menores. También implica la posibilidad de proponer mejoras aunque no haya un problema concreto que deba ser solucionado.

En consonancia con lo anterior el trabajador será susceptible de desarrollar una percepción de libertad, autocontrol y responsabilidad alrededor de la tarea, lo que deriva en satisfacción en su puesto de trabajo, motivación y compromiso con la organización, presentará mayor desempeño y será más productivo. De este modo, organizaciones con sistemas de gestión del talento humano con orientación humanista, propician una dialéctica entre el sujeto y su puesto de trabajo integrando los objetivos de la organización y los objetivos individuales; para que, según Londoño (citado en Zuluaga, 2013), el desarrollo de la organización esté en función del desarrollo de los recursos del factor humano.

Ahora bien, si las políticas de administración no presentan un enfoque hacia el desarrollo del recurso humano y no facilitan la autonomía en la toma de decisiones profesionales, esta condición intralaboral será susceptible de convertirse en fuente de riesgo al frustrar la capacidad de iniciativa, la independencia de pensamiento y la potestad de tomar decisiones por sí mismo. Así, esta perspectiva organizacional que concibe al trabajador como incapaz de desenvolverse y gobernarse por sí mismo podrá operar como un factor de riesgo para la salud, el desempeño y la calidad de vida del trabajador.

Participación en la toma de decisiones organizacionales.

Al igual que la condición intralaboral de autonomía, la participación en la toma de decisiones organizacionales es una perspectiva asociada, por el Ministerio de la Protección Social (2010), a aspectos de control sobre el trabajo es la participación en la toma de decisiones organizacionales

se vincula con la Gestión organizacional, en la medida que se tiene en cuenta la implicación del empleado en las acciones a desarrollar por la empresa, derivadas de las decisiones de la dirección.

Esta relación refiere la Participación y el manejo del cambio, definido en la Batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial (2008), como “el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral” (p.24). Lo que se convierte en factor de riesgo para el trabajador cuando este carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio; en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador; o cuando los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

Desde el criterio de Goncalves (citado en Ogando, 2012) el comportamiento de las personas que interactúan en una organización no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que tenga este sujeto de estos factores. Estas percepciones dependen de las actividades, interacciones y otras series de experiencias que cada miembro tenga con la dirección de su entidad, de ahí que la participación de los trabajadores en la toma de decisiones refleje la interacción entre las características personales de trabajadores y líderes, y los requerimientos de la organización.

Así, dentro de las diferentes acepciones y enfoques sobre participación de los trabajadores en la toma de decisiones organizacionales se encuentra la definición de la OIT (1969), organismo que la refiere como "toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base" (Ginebra, p.13).

Por su parte la Norma Cubana (citada en Ogando 2012) define la participación de los trabajadores como: “principio esencial de dirección que garantiza que los trabajadores tomen parte en las decisiones dirigidas a la elaboración y el cumplimiento de los objetivos y la estrategia de la organización, la búsqueda de las soluciones a los problemas y al cumplimiento de la legislación establecida dada su experiencia. Su aplicación posibilita lograr un total compromiso de los trabajadores y que sus competencias sean aplicadas en beneficio de la organización y de ellos mismos” (p.17).

Así mismo el autor teniendo en cuenta la diversidad de formas de participación que se dan en la práctica propone una escala progresiva de ellas:

- a) Información: La desigualdad informativa hace imposible la participación. Pudiera decirse que esta es la forma más elemental de participar y a la vez básica para lograr el compromiso que requiere la organización. Un trabajador desinformado es un trabajador sin posibilidades de participar activa y conscientemente en la toma de decisiones en su empresa. Al informar se crea una premisa indispensable para la participación activa y consciente.
- b) Consulta: La administración elabora y presenta una información, escucha el parecer o punto de vista de los trabajadores pero ella mantiene el poder de decisión. Por ejemplo en la aplicación de las medidas disciplinarias.

c) Cooperación Es una forma de participación de mayor complejidad que las anteriores. Presupone una labor de conjunto entre ambas partes a un mismo nivel o responsabilidad en el tratamiento del tema en cuestión, previo a la toma de decisión. Por ejemplo la elaboración de las reglas e indicadores que rigen la evaluación del desempeño de los trabajadores.

d) Aprobación: Es la forma que requiere mayor implicación de los trabajadores en la toma de decisiones. Parte de una presentación que hace la administración y aprueban los trabajadores en sus diferentes espacios. Requiere de un elevado nivel de información para que su participación sea activa y consciente. Por ejemplo el desglose de las cifras de los planes anuales de la entidad debe ser informado, discutidos y aprobados por los trabajadores.

Aunque la literatura ofrece diversas formas de participación, parafraseando a Ogando (2012), las unifican cuestiones más que de forma de contenido. No se trata de un ritual formalista, ni de un proceso pedagógico sin posibilidad real de incidencia en las decisiones de la empresa; requiere normas legales (derechos de consulta, de información, de representación) pero, sobre todo, el reconocimiento en la práctica de la autonomía de los trabajadores para defender sus propios puntos de vista. “Presentar sistemáticamente opciones imposibles de modificar o considerar incuestionables los criterios técnicos de los expertos son formas de vaciar de contenido la participación, convirtiéndola en un simple artificio procedimental” (Ogando, 2012, p.27).

De esta manera, a pesar de que existen diferentes variables para proponer interacción entre toma de decisiones y participación directa de los trabajadores, según Díaz y Franco (citado en Ogando, 2012) existe una predominancia en el impacto en la forma de trabajar de los colaboradores y en el ambiente de relaciones propio de la organización. El cual va a influir de manera directa en el comportamiento de los miembros de la organización, por lo que el autor afirma que la dirección participativa es el reflejo de la cultura más profunda de la organización y por tanto determina en que el trabajador perciba su trabajo, su rendimiento, su productividad y sobre todo, la satisfacción en la labor que desempeña, con su cuota de contribución al bienestar y calidad de vida.

Cuestión que resulta ser de suma importancia dado que en el escenario socio económico actual en el que se ha establecido el paradigma de la empresa, con su impronta de la ganancia, se ha silenciando la voz y el voto del trabajador y coartado el control y participación en los diferentes aspectos laborales; desdibujando el sentido del trabajo y las relaciones laborales favorecedoras para este, exponiéndolo a nuevos riesgos producto de las interacciones con su entorno ocupacional, los posibles estresores y sus condiciones individuales. En este caso en particular se valorarán los riesgos psicosocial intralaborales derivados de la administración del recurso humano en relación con su calidad de vida.

De este modo, parafraseando a Guarín (2013) se encuentran cambios en el quehacer de los nuevos gerentes de talento humano los cuales desarrollan sus diseños de intervención en horizontes de indeterminación, incertidumbre, inestabilidad y demás condiciones inherentes al panorama contemporáneo de la flexibilización laboral, propia del contexto neoliberal; el cual signa la fisonomía laboral de la época con formas de individualización, en detrimento de las formas sociales de organización del trabajo. Así, las transformaciones contemporáneas en los escenarios de trabajo llevan inherente los riesgos psicosociales los cuales Según Charria, Sarsosa

y Arenas (2011) pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores.

Al respecto, dentro de las teorías que estudian la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, con su contingente potencial de daño, se encuentran posturas como las de Karasek (citado en Moreno y cols, 2004) que sostiene que las demandas o exigencias derivadas del trabajo tienen menor posibilidad de convertirse en estresores siempre y cuando se les otorgue control en aspectos relativos a su realización; cuestión que respalda con su modelo teórico demanda- control- apoyo social. El modelo postula que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y, el sujeto posee un escaso control en la toma de decisiones.

De la misma manera sugiere que un entorno que haga énfasis en el aprendizaje, reproducido en el día a día de la organización, contribuirá a la motivación y crecimiento personal del trabajador; traducándose esto en un aumento de la productividad. Igualmente resalta que el apoyo social en todos los niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores, reduce la potencia de los posibles estresores susceptibles de causar impacto en la salud de los trabajadores.

Modelos teóricos como el propuesto por Karasek pueden servir de soporte conceptual para orientar las prácticas y los diferentes diseños de intervención de los gerentes del talento humano, en cuanto la gestión que se genera desde los líderes es susceptible de impactar la dinámica de trabajo de los colaboradores de la organización, incluyendo la forma de trabajar y el ambiente de relaciones, susceptible de convertirse en un factor protector o en un factor de riesgo para la salud del trabajador y/o la productividad de la organización.

6.7.3. Formación, promoción laboral y justicia en la contratación.

El modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa elaborado por Johannes Siegrist se basa en la noción de reciprocidad social, mediante la cual los seres humanos realizan inversiones de cooperación mutua con esperanza de retorno, es decir, que los esfuerzos sean proporcionales a las respectivas recompensas. Cuando la relación entre esfuerzo y recompensa es desventajosa puede generar respuestas negativas recurrentes, desencadenando síntomas de estrés mientras que si la relación es positiva podría generar bienestar y salud (Siegrist, 2012).

Según Siegrist (2012) las recompensas pueden ser transmitidas de tres formas diferentes: Dinero, estima, y oportunidades de carrera, incluyendo la seguridad en el empleo, en el caso de esta investigación la subcategoría Formación, promoción laboral y justicia en la contratación, será analizada principalmente desde el modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, a continuación se especifican los elementos constitutivos de la subcategoría.

Oportunidades para la formación continua.

El Ministerio de la Protección Social en la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010), evalúa las Oportunidades para la formación continua como factor de riesgo psicosocial, enmarcado dentro del domino Control sobre el trabajo, puesto que según las estrategias de gestión de conocimiento que utilicen las organizaciones, los empleados podrán contar o no con recursos suficientes para realizar adecuadamente sus labores y contribuir al progreso de la compañía. Mientras que Allendez (2012) expone la formación continua como un proceso que abarca diversos períodos escolares, durante los cuales se adquieren sólidos conocimientos.

Martín, Navas, López y Delgado (s.f.) estudian el conocimiento como el conjunto de recursos intangibles y capacidades, cuyo carácter puede ser tanto individual, como colectivo/social en las organizaciones, que puede ser fuente del logro y sostenimiento de la ventaja competitiva.

Las vías de promoción laboral.

Dentro del modelo de gestión por competencias, las Oportunidades para la formación continua y las Vías de promoción laboral, hacen parte de la estrategia de desarrollo de personal que debe implementar toda organización, con el fin de capacitar a los empleados para desempeñarse en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, tal como lo presenta (Serrano 2008).

Las vías de promoción laboral además de ser una estrategia de gestión del conocimiento, representan una recompensa a los esfuerzos de los empleados, al permitirles hacer carrera administrativa. Lo anterior va directamente relacionado con los modelos de gestión por competencias, permitiéndole a la organización formar su talento con el fin de potencializar sus habilidades y desarrollar sus competencias para aprovecharlas al máximo.

Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción.

Según el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa, son entendidas como retribuciones a los esfuerzos de los empleados. Castaño, Montoya y Restrepo (2009) manifiestan que la contratación y remuneración justa está directamente ligada con el direccionamiento estratégico de la organización y las condiciones del entorno económico.

Castaño (2012) presenta la remuneración como la retribución que recibe el empleado a cambio de su esfuerzo o contribución a la empresa, puede ser de carácter económico o psicológico, lo que Villanueva y Gonzáles (2005) citados por la autora, llamarían remuneración intrínseca y extrínseca respectivamente, esta última representada en reconocimiento social, oportunidades de promoción laboral, trato justo.

La preocupación de los directivos en ofrecer adecuados sistemas de contratación y remuneración obedece a la necesidad de retener el talento humano de su empresa, tal como lo exponen los modelos de gestión por competencias.

Sin lugar a dudas los desequilibrios entre el esfuerzo y la recompensa, constituyen factores de riesgo psicosocial que deben ser gestionado por las organizaciones, teniendo presente que tal como lo exponen Casataño, Montoya y Restrepo (2009) las expectativas de los empleados van desde el desarrollo profesional, poseer mayor influencia en la organización, desempeñar trabajo retadores, tener empleados a cargo hasta obtener mayores ingresos.

7. Estrategia metodológica

7.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo mixto, en este sentido contiene elementos cuantitativos y cualitativos enmarcados en la investigación del macroproyecto -Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente y de la salud de algunas instituciones de Colombia -WONPUM-GTH-Colombia- en la cual se expone textualmente lo siguiente:

Desde lo cualitativo, con un enfoque comprensivo e interpretativo, se tratará de conocer e identificar las construcciones de sentido y de significado en cuanto al trabajo y profesión, a los riesgos psicosociales asociados a las condiciones de realización de un trabajo emocional y a las demandas laborales de instituciones públicas educativas y de la salud, y por último el bienestar subjetivo percibido en el trabajo. Desde lo cuantitativo, con un enfoque descriptivo - exploratorio, se pretende reconocer los componentes principales del significado del trabajo y del tradicional espíritu profesional del trabajo emocional en los servicios humanos, establecer dimensiones, indicadores concernientes a sentidos, riesgos psicosociales y percepciones de resultados de la profesión en servicios humanos, bajo la nueva gestión pública. (p. 26)

Es así, como se propone como respuesta al macroproyecto -WONPUM-GTH-Colombia, este estudio con la indagación concreta de los aspectos cualitativos con enfoque comprensivo e interpretativo y cuantitativos con enfoque descriptivo-exploratorio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de gestión organizacional con el análisis específico del estilo y características de liderazgo, la participación y autonomía en la toma de decisiones, la formación, promoción y justicia en la contratación.

7.2. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental en la medida en que se propone la recolección y posterior análisis de información en contextos laborales del sector público educativo en Colombia, sin alterar intencionalmente la variable independiente de calidad de vida laboral y la dependiente que son los factores de riesgo psicosocial intralaboral de gestión organizacional. Es de esta manera como se diferencia la investigación experimental de la no experimental, tal como lo expone Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio sobre la investigación no experimental:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (2003, p.267)

El alcance de la investigación es descriptivo en la medida en que se propone el conocimiento de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de gestión organizacional relacionados directamente con el estilo y características de liderazgo, la participación y autonomía en la toma de decisiones y la formación, promoción y justicia en la contratación en funcionarios públicos de algunas instituciones educativas en el contexto colombiano, tal como lo expone Hernández, Fernández y Baptista (2003) “describir es recolectar datos (para los investigadores cuantitativos, medir; y para los cualitativos, recolectar información). Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas (p.117-118). Así mismo, este estudio es transversal, dado que no se extiende a diferentes periodos de tiempo, es decir, que son “Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández, Fernández & Baptista, 2003, p.272).

7.3. Definición de las variables

Independiente: Gestión organizacional

Dependiente: Características de la percepción de los funcionarios públicos.

7.4. Población

La población se deriva del macroproyecto WONPUM “Trabajar en servicios humanos bajo la Nueva Gestión Pública: Significados, Riesgos y Resultados”, que en el caso de Colombia son los funcionarios del sector público de servicios humanos, en particular de instituciones educativas.

7.5. Muestreo:

Muestra no probabilística por conveniencia, en este sentido se escogerá la muestra de acuerdo con los criterios de los investigadores principales, de tal manera que se responda a los propósitos de la investigación no experimental, se parte de este precepto a partir de la esencia de este tipo de muestra, como lo expone Ávila:

En la muestra no probabilística la selección de las unidades de análisis dependen de las características, criterios personales, etc. del investigador (...) Este tipo de muestra adolece de fundamentación probabilística, es decir, no se tiene la seguridad de que cada unidad muestral integre a la población total en el proceso de selección de la muestra. (2006, p.4)

Entre los criterios de selección de la muestra por parte de los investigadores principales se estipuló que debe ser entre 50 y/o 60 personas por cada institución pública a investigar y que sean del sector público educativo (profesores).

7.6. Instrumentos

Los instrumentos a utilizar son los definidos en el Macroproyecto WONPUM “Trabajar en servicios humanos bajo la Nueva Gestión Pública: Significados, Riesgos y Resultados”, en el cual se inserta esta investigación.

Para efectos de esta investigación se utilizará una encuesta semi-estructurada diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), denominada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”, la cual se encuentra dividida en dos partes, la primera parte es de carácter cuantitativo y la otra de carácter cualitativo. (Véase en el Anexo 1).

7.7. Procedimientos

Los procedimientos se derivan del Macroproyecto WONPUM, de esta manera para el procesamiento y análisis de los datos numéricos se usará los recursos proporcionados por el paquete estadístico SPSS 15, mientras que los textuales serán sometidos a un análisis de contenido utilizando el soporte del software ATLAS ti. El trabajo de campo se realizará en dos etapas sobre una población hispanoamericana de personal empleado en servicios públicos de atención a personas (en Brasil, Chile, Colombia, España y Venezuela), mediante muestreo de conveniencia, intencional y estratificado según criterios como los de sexo, generación, profesión, tipo de contrato y antigüedad en la profesión y en la organización.

8. Bibliografía

- Allendez, P. (2012). La formación continua del profesional de Ciencias de la información y su trayectoria laboral. *Consultora de Ciencias de la Información*, 037 Recuperado de: http://eprints.rclis.org/17772/1/DT_037.pdf
- Arango, J. (2011). Desarrollo evolutivo en la normativa referente a Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Salud Pública (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/4224/1/598579.2011.pdf>
- Arenas, E., Piedrahíta, C. & Plata, J. M. (2006). Flexibilización y derecho del trabajo. *Opinión Jurídico*, 5(9), 163-171 Universidad de Medellín. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94550909>
- Arenas, F. & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99-113. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004>
- Avella, M. (2010) Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollo hasta 1990. *Borradores de Economía*, 613, 92 Banco de la República. Recuperado de: https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F680-3-las-instituciones-laborales-en-colombia-contexto-historico-de-sus-antecedentes-y-principales.html&ei=6TTVUvrhD4aUkQfAj4CoDw&usq=AFQjCNH9l2qIA4mIHVFq2OrLhu_8p8HDHA&sig2=aM1Rz5xdcNdj_N04If96Fg&bvm=bv.59378465,d.eW0
- Ávila, H. L. (2006) Introducción a la Metodología de la Investigación. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2l.htm>
- Benzaquen, J., Del Carpio, L. A, Zegarra, L. A. & Valdivia, Ch. A., (2010). Un índice regional de competitividad para un país. *Revista CEPAL*, 102, 69-86 Recuperado de: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/4/41914/P41914.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xslt>
- Biblioteca Luis Ángel Arango. (2010). Paralelo del decreto 230 y 1290. Recuperado de: <http://legislacion230-1290.blogspot.com/>
- Bielschowsky, R. (2009). Sesenta años de la CEPAL: estructuralismo y neoestructuralismo. *Revista CEPAL* 97, 173-194. Recuperado de: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/0/35860/P35860.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xslt>

- Bohlander, G & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. 14a. ed. México: Cengage Learning.
- Campelo, P. & Izquiero, B. (2009). *La realidad de la participación en el trabajo: un análisis de la comunidad autónoma de Euskadi* (tesis de maestría). Universidad de Burgos, Burgos, España. Recuperado de: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%2010/10209.pdf>
- Carvajal, M. & Ramírez, V. (2011). *Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional* (tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2577/1/6136286132C331.pdf>
- Capuano, A. M. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13), 139-150. Recuperado de: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>
- Castaño, J., Montoya, L. & Restrepo, L. (2009). Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia Et Technica*, 15(43), 89-94. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016>
- Castaño, C. (2012). *Demandas del trabajo comercial y su relación con la satisfacción, el estrés y el síndrome de burnout en una institución financiera de la ciudad de Pereira* (tesis de maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/832/1/Casta%C3%B1o_Ruiz_Claudia_Alejandra_2012.pdf
- Castaño, E. J. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 9(1), 149-158. Recuperado de: <http://basesdedatos.umanizales.edu.co:2153/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=80cf6a9a-0e78-41f4-8235-0e3daa08198b%40sessionmgr104&vid=4&hid=112>
- Cewi, M., Ángel, N. & Ironu, B. (2010). Enfoque del liderazgo del pensamiento sistémico en las organizaciones. *Multiciencias*, 10(2), 133 -138. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90415607004>
- Chanlat, J. F. *Ciencias sociales y administración, En defensa de una antropología general*. Ed Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. 2006.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo y de la seguridad social. (2010). vigésima sexta edición. Bogotá, Colombia: Legis Editores.

- Comblin, J. (2001). *El Neoliberalismo: ideología dominante en el cambio de siglo*. Santiago de Chile, Chile: Ediciones Chile América CESOC.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2008) .*Documento CONPES 3527. Política Nacional de competitividad y productividad*. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3527.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2009). *Documento CONPES 3582. Política Nacional de ciencia, tecnología e innovación*. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3582.pdf>
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. & Uribe, A. F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*. 18(2), 7-17. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053001>
- Cruz, I. (2010). La constitución política de 1991 y la apertura económica. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(1), 269- 280. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/909/90920479015.pdf>
- Cueva, M. (2012). El "neoliberalismo" norteamericano: una religión (del vacío) utilitarista y marginalista. *Universidad Nacional Autónoma de México*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/namerica/v7n1/v7n1a1.pdf>
- El Colombiano. (9 de septiembre 2009). Estancados en competitividad. Recuperado de: http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/E/estancados_en_competitividad_1/estancados_en_competitividad_1.asp
- El Tiempo. (23 de agosto de 2002). El Congreso Tiene la Palabra. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1308630>
- Escuela Nacional Sindical. (2012) Trabajo Decente 5 experiencias sindicales colombianas. Recuperado de: http://www.ens.org.co/apc-aa-files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/5_experiencias.pdf
- Fair, H. (2008). El sistema global neoliberal Polis. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 21, 5-22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30502112&idp=1&cid=140507>
- Galaz, J. F. & Vilorio, E. (2004). La toma de decisiones en una universidad pública estatal desde la perspectiva de sus académicos. *Revista mexicana de investigación educativa*, 9(22), 637.663. Recuperado de: http://www.riseu.unam.mx/documentos/acervo_documental/txtid0051.pdf

- Ganga, F. & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33626721007>
- García, D. (2011). Reseña crítica de “el ascenso del neoliberalismo...”. *Equipo Académico La Bisagra*. Recuperado de: <http://biblos.uamerica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=76817>
- Genesi, M. & Suárez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Revista Científica Ciencias Humanas*, 6(17), 116-155. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70916424006>
- González, M. C. (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. *Revista Gaceta Laboral*, 12(1), 33-68. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/336/33612103.pdf>
- González Luis. Fundamentos Organizacionales y del Trabajo de la Psicología Humanista. Centro de Publicaciones Universidad de Manizales. 2012
- Guataquí, J.C. & García, A.F. (2009). Efectos de la Reforma Laboral: ¿Más trabajo y menos empleo?, *Serie Documentos de trabajo*, 63. Recuperado de: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/e3/e313ca8d-382c-4829-8d10-c6b5161347fd.pdf
- Guevara, D. A. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia-algunas consideraciones en el marco de la flexibilización. *Reflexión Política*, 5(10), 102-114. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11051009>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Huerta, P. C., Pedraja, L. M., Contreras, S. E. & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 17(4), 658-676. Recuperado de: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>
- Hoyos, P. A., Cardona, M. A, & Sánchez, D. (2008). Humanizar los contextos de salud, cuestión de liderazgo. *Revista investigación y educación en enfermería*, 26(2), 218-225. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1052/105212447004.pdf>
- Isaza , J. G. (2003). Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista equidad y desarrollo*, 1, 9-40. Recuperado de: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/398/327>
- Jiménez, L. (2013). *Factores psicosociales intralaborales. un estudio empírico en una empresa de carbón mineral* (tesis de maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de:

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/878/1/Jimenez_Ruiz_Luz_Karine_2013.pdf

Lampis, A. y Kiku, L. (2012). Colombia, entre lo local y lo global: la inserción de las regiones en la nueva economía global. *Revista Sociedad y Economía*, 22, 95-131. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99624235004>

Lechini, G. (2008). La globalización y el consenso de Washington: sus influencias sobre la democracia y el desarrollo en el sur. *Clacso*. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sursur/lechES/00cred.pdf>

Ley 115 de Febrero 8 de 1994. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=FgK886xb00o%3d&tabid=1355>

Ley 715 de Diciembre 21 de 2001. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=W4cEecymqBM%3d&tabid=1355>

Lombana, J. y Gutiérrez, S. (2009). Marco analítico de la competitividad. Fundamentos para el estudio de la competitividad regional. *Pensamiento y gestión*, 26, 1-38. Recuperado de: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/26/Pensamiento%20y%20Gestion%2026.pdf

Marmolejo, A. L. y Rosso, P. A. (2013). *Nivel de riesgo psicosocial y estilo de dirección en la profesión docente en algunas instituciones públicas Colombianas* (tesis de maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/863/1/Marmolejo_Rengifo_Alba_Lucia_2013.pdf

Márquez, L. & Pradilla, E. (2008). Desindustrialización, terciarización y estructura metropolitana: un debate conceptual necesario. *Cuadernos del CENDES*, 25(69) 21-45. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40311392003#>

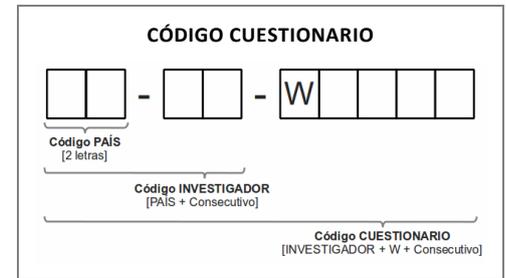
Mejía, M. R. (2006). Educación(es) en la(s) globalización(es). Entre el pensamiento único y la nueva crítica. Ediciones desde Abajo. Bogotá. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/EducacionenlasGlobalizaciones.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Decreto 1860 de 1994*. Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluaractoresderiesgopsicosocial.aspx>

- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>
- Ogando, R. (2012), *Procedimiento para el perfeccionamiento de la participación activa y consciente de los trabajadores en la toma de decisiones de la sucursal CIMEX Ciego de Ávila* (tesis de maestría). Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría (CUJAE), La Habana, Cuba. Recuperado de: <http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/archives/D7120804/5310.dir/71208045310.pdf>
- Oppenheimer A. (8 de septiembre de 2013). Los países más competitivos. *El país internacional*. Recuperado de: http://internacional.elpais.com/internacional/2013/09/08/actualidad/1378650559_560505.html
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *El Programa de Trabajo Decente. Promover el trabajo decente para todos*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Serie: Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, 56, 18-24. Recuperado de: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Ornelas, J. (2006). Aproximación a una visión crítica del mundo de la globalización neoliberal. *Red Aporte*, 8(025), 61-81. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602505.pdf>
- Pedraja, L., Rodríguez, P. E. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Revista Facultad de Ingeniería*, 12(2), 63-73. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/rfacing/v12n2/art09.pdf>
- Pineda. H. (2002). Apertura Económica y Equidad “Los Retos de Colombia en la década de los años noventa”. *Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango*. Recuperado de: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/historia/colhoy/colo16.htm>
- Romero, F. (2013). El neoliberalismo de Friedman y Hayek en las ciencias sociales. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos13/neocien/neocien.shtml>
- Sader, E. (2005). La trama del neoliberalismo: mercado, crisis y exclusión social. Clacso, Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/clacso/se/uploads/20100609030645/latrama.pdf>
- Saturno, G. (2011). Tercerización y grupo de empresas en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 17(2), 213-253. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713004#>

- Serrano, M. (2008). Guía metodológica para la identificación y estandarización de competencias laborales para los empleos públicos colombianos. ESAP. Bogotá, Colombia. Recuperado de: http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=341
- Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work -theory, measurement and evidence*. Recuperado de: http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/ERI-Website.pdf
- Stolovich, Luis. (s.f.). La tercerización ¿Con qué se come?. CIEDUR, Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>
- Torres, Pirela, Testa y Sanchez Vol. 21 (3) 2.000. Revista Espacios; Gestión organizacional en las empresas proveedoras de la industria petrolera y petroquímica. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a00v21n03/40002103.html>
- Uribe, A., Garrido, J. y Rodríguez. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 101,116. Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/14/28>
- Vargas, R. (2010). El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales. Prolegómenos. *Derechos y Valores*, 13(26), 179-199. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87617274011#>
- World Economic Forum. (s.f.). El informe de competitividad global 2013-2014. Recuperado de: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>
- Zárate, R. & Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 28(47), 89-102. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025086008>



9. Anexos

Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos

Presentación

Este cuestionario es el instrumento de un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. No es un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una de las herramientas de una investigación orientada, en último término, a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y a la promoción de organizaciones saludables. Todos los puntos de vista expresados serán pues relevantes. La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las personas y centros participantes.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
(+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:



1. Valore los siguientes aspectos de las **CONDICIONES DE TRABAJO EN SU CENTRO** rodeando el número elegido

	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Conciliación trabajo – vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

2. La actual organización del trabajo de mi centro...

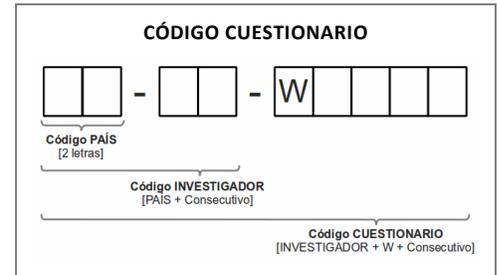
	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
(+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:



Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Ante las demandas de mi organización...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

4. Puntúe la importancia personal que usted le da a los siguientes valores:

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima
Familia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Salud	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Dinero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tiempo libre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

5. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me llevo tareas laborales a casa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

6. Considerando las actuales tendencias en el mundo del trabajo, pienso que...

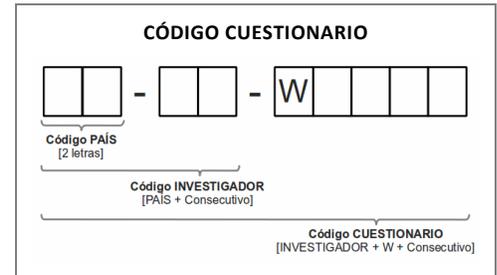
	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
Carece de sentido un servicio no rentable	1	2	3	4	5	6	7		
Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	1	2	3	4	5	6	7		
Las decisiones se deben tomar calculando el coste-beneficio	1	2	3	4	5	6	7		
Urge abandonar las prácticas ineficientes	1	2	3	4	5	6	7		
Competir es un modo natural de trabajar	1	2	3	4	5	6	7		
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	1	2	3	4	5	6	7		

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
 Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
 Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
 (+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:



Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	1	2	3	4	5	6	7
Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	1	2	3	4	5	6	7
El mercado pone a cada cual donde merece estar	1	2	3	4	5	6	7
La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	1	2	3	4	5	6	7
En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	1	2	3	4	5	6	7
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7
Cuando el centro no da los medios suficientes, no hay porque cumplir las metas que impone	1	2	3	4	5	6	7
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse con estos	1	2	3	4	5	6	7
La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7
La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7
La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	1	2	3	4	5	6	7
A veces, el código deontológico obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
La eficiencia choca con la calidad del trato profesional	1	2	3	4	5	6	7
La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7
Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión	1	2	3	4	5	6	7
Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	1	2	3	4	5	6	7

7. Puntúe la importancia de estos valores en la gestión de un buen centro de servicios humanos

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima
Rentabilidad económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Calidad del servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Bien común	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Competitividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Calidad de vida laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Productividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Ética de servicio público	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Eficiencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Espíritu de negocio privado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Análisis coste-beneficio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Satisfacción de las personas atendidas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

8. Actualmente, por mi trabajo, siento...

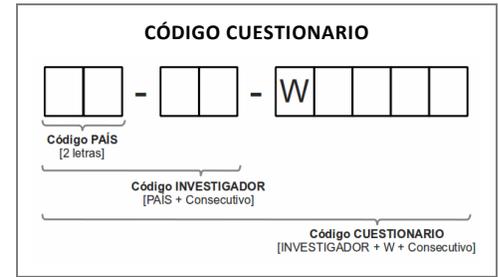
insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
 Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
 Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
 (+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:



desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad
<hr/>								
insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

9. En los últimos años...

	Baja	1	2	3	4	5	6	7	Sube
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7		
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7		
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7		
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7		
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7		
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7		
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7		
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7		
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7		
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7		
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi competencia profesional	1	2	3	4	5	6	7		

10. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

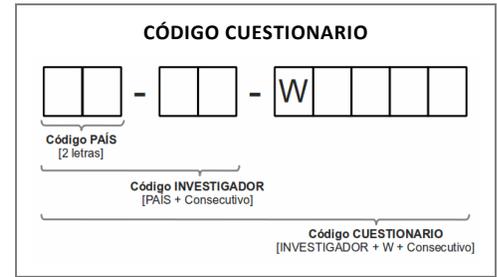
	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Trastornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6		
Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6		
Insomnio	0	1	2	3	4	5	6		
Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6		
Tensiones musculares	0	1	2	3	4	5	6		

Sobrecarga de actividad laboral 0 1 2 3 4 5 6

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
 Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
 Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
 (+34) 93 581 1326

Responsable local:
 Ciudad:
 E-mail:

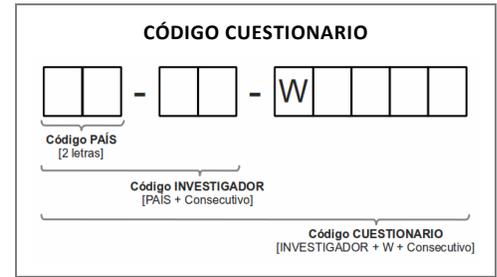
País:
 Tel:



Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento físico	0	1	2	3	4	5	6
Saturación mental	0	1	2	3	4	5	6
Mal humor	0	1	2	3	4	5	6
Baja realización profesional	0	1	2	3	4	5	6
Trato despersonalizado	0	1	2	3	4	5	6
Frustración	0	1	2	3	4	5	6

11. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	0	1	2	3	4	5	6		
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6		
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6		
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6		
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Hoy me pregunto con más cinismo sobre la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0	1	2	3	4	5	6		
En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6		
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0	1	2	3	4	5	6		
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6		
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6		
Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6		
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6		
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6		
Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6		
Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6		
Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Me es difícil "desconectar" del trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6		



Lo que usted, amable participante, nos ha expuesto hasta ahora es muy importante para la evaluación de sus condiciones de trabajo y de su calidad de vida laboral; así como para la de su centro, la de su entorno profesional y la de los servicios humanos en general.

Ahora, le invitamos a que tenga la gentileza de completar esta tarea matizando algunas de sus percepciones, reflexiones, valoraciones y posturas personales ante este contexto de su experiencia profesional.

12. Los servicios humanos (educativos, sanitarios, sociales, jurídicos, etc.) deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado

Total desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Total acuerdo

Porque...

13. Comente los pros y los contras de la gestión empresarial de los servicios humanos:

Lo positivo

Lo negativo

14. Para hacer bien todo mi trabajo, con mi actual jornada laboral, en general...

Me falta tiempo 1 2 3 4 5 6 7 Me sobra tiempo

Ante ello, me siento...

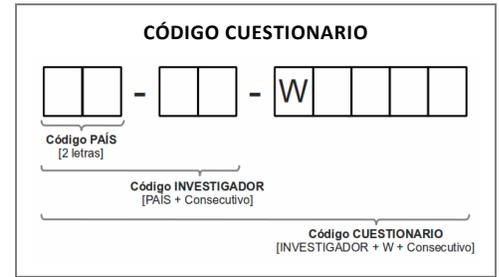
Porque...

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
(+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:



15. Los niveles de carga de trabajo *excesivos*, hay que asumirlos, cueste lo que cueste.

Totalmente en desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Totalmente de acuerdo

16. A partir de su experiencia personal o de casos observados en su centro, comente:

(I) Un ejemplo de **CONFORMIDAD a asumir una carga de trabajo excesiva**

Las **consecuencias** de esta conformidad...

(a) En el profesional

(b) En las personas asistidas

(c) En el centro

(II) Un ejemplo de **RESISTENCIA a asumir una carga de trabajo excesiva**

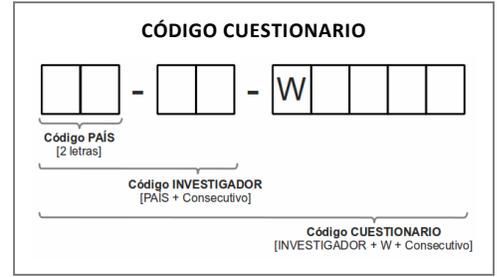
Las **consecuencias** de esta resistencia...

(a) En la persona profesional

(b) En las personas asistidas

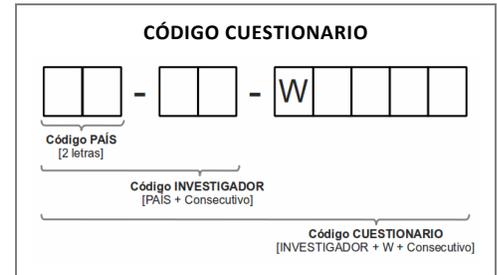
(c) En el centro

17. Defina en una frase qué significa TRABAJAR para usted



23. Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO

24. Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que asocie a su PROFESIÓN



DATOS CENSALES

Marque con una **X** la casilla de la respuesta elegida

- 25. País:** Brasil
 Chile
 Colombia
 España
 México
 Venezuela Otro: _____
- 26. Sexo:** Mujer
 Hombre
- 27. Año de nacimiento:** 19____
- 28. Ámbito de especialización y práctica profesional:**
- | | | | |
|--|---|---|--------------------------------------|
| Educación
<input type="checkbox"/> Superior
<input type="checkbox"/> Media
<input type="checkbox"/> Básica
<input type="checkbox"/> Otro: _____ | Sanidad
<input type="checkbox"/> Medicina
<input type="checkbox"/> Enfermería
<input type="checkbox"/> Auxiliar clínico
<input type="checkbox"/> Otro: _____ | <input type="checkbox"/> Justicia
Servicio: _____
Profesión: _____
<input type="checkbox"/> Trabajo social | <input type="checkbox"/> Otro: _____ |
|--|---|---|--------------------------------------|
- 29. Antigüedad en la profesión:** ____ años **30. Antigüedad como profesional en el centro:** ____ años
- 31. Situación contractual:** Contrato permanente (estable)
 Contrato temporal (inestable) -> *En caso de contrato temporal:*
 Elegido voluntariamente
 No voluntario
- 32. Dedicación laboral al centro:** Jornada completa
 Tiempo parcial
 Otra: _____
- 33. Dedicación elegida...** Voluntariamente
 No voluntaria
- 34. Responsabilidades directivas (actuales o pasadas) en el centro:** Sí
 No
- 35. Carácter del centro (titularidad, gestión, utilización, etc.):** Pública
 Privada
 Mixta

Usted ha sido extraordinariamente amable al participar en esta investigación, brindándonos sus puntos de vista y su experiencia. Además de agradecerle su participación, le garantizamos una vez más nuestro respeto a la ~~confidencialidad de la información proporcionada y al anonimato de las personas participantes.~~ Estamos por muchas razones en deuda con usted; hasta el punto de que nos comprometemos a devolverle, si lo desea, vía e-mail, un resumen general de la información que elaboremos en nuestra investigación.

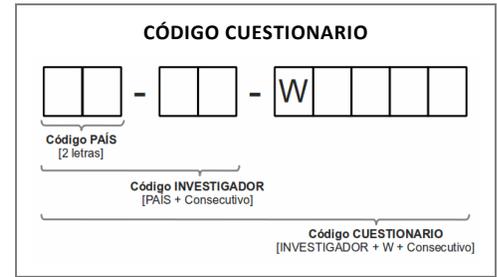
Pero ello exigiría poner entre paréntesis la cláusula de confidencialidad, reforzar la confianza mutua y disponer de su correo electrónico para remitirle esa información elaborada. En estas circunstancias, *si usted lo estima deseable, pertinente y oportuno,* puede dejarnos su dirección e-mail:

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
 Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
 Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
 (+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
 E-mail:

País:
 Tel:



_____ y/o su número de celular/móvil:

Por otra parte, el diseño de nuestra investigación combina el recurso a técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevista, grupo focal y auto-informe fotográfico). Si usted tuviera una disposición favorable a participar, con profesionales como usted, dentro de unos meses, en un *grupo focal*, para profundizar en aspectos de lo tratado en este cuestionario, por favor, déjenos también una pista de su e-mail.

Si desea comentar o añadir algo a lo mucho que ya nos ha dicho o contarnos cómo se siente después del ejercicio de reflexión que acaba de hacer, por favor, hágalo aquí.

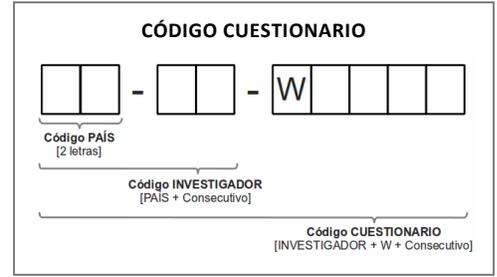
MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, SU ATENCIÓN Y SU VALIOSA APORTACIÓN

Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
(+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:



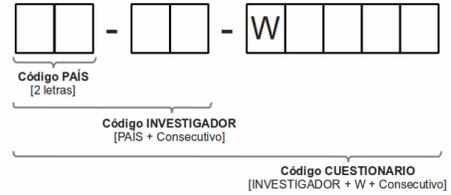
Coordinador General del Proyecto: **Josep M Blanch**
Catedrático de Psicología Social Aplicada. Universidad
Autónoma de Barcelona.
josepmaria.blanch@uab.cat
(+34) 93 581 1326

Responsable local:

Ciudad:
E-mail:

País:
Tel:

CÓDIGO CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
ACTA DE SUSTENTACION DE TRABAJO DE GRADO

No. 292

ASISTENTES

Presidente de la sesión: **JAIRO ZULUAGA SOTO**

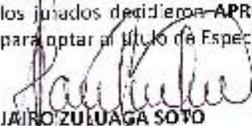
Egresadas: **DORA AIDÉ RAMÍREZ GONZÁLEZ.**
VALENTINA SALAZAR LOAIZA
VICTORIA EUGENIA SOLER GAONA

Jurados de sustentación: **HECTOR MAURICIO SERNA GOMEZ**
LUZ ANGELA VÁSQUEZ GARCÍA
WILLMAN RODRÍGUEZ CASTELLANOS
ADRIANA RAMÍREZ CARDONA

DESARROLLO:

El viernes 14 de febrero de 2014, a las 2:00 p.m. en el Aula 407, se llevó a cabo la sustentación del trabajo de grado elaborado por las egresadas de la XI Cohorte de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, **DORA AIDÉ RAMÍREZ GONZÁLEZ, VALENTINA SALAZAR LOAIZA Y VICTORIA EUGENIA SOLER GAONA**, denominado "CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO, PARTICIPACIÓN, AUTONOMÍA, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y JUSTICIA EN LA CONTRATACIÓN EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL SECTOR SALUD Y EDUCACIÓN EN COLOMBIA".

Luego de la presentación realizada por el egresado, de la interrogación y discusiones pertinentes, los jurados decidieron **APROBAR** el trabajo presentado y sustentado, como requisito de grado para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano.


JAIRO ZULUAGA SOTO
Presidente de la Sesión


HECTOR MAURICIO SERNA GOMEZ
Equipo de Investigación


WILLMAN RODRÍGUEZ CASTELLANOS
Equipo de Investigación


LUIS HUMBERTO OROZCO NIETO
Equipo de Investigación