

UNIVERSIDAD DE BARCELONA

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJAR EN SERVICIOS HUMANOS BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA:
SIGNIFICADOS, RIESGOS Y RESULTADOS EN LA PROFESION DOCENTE Y
DE LA SALUD DE ALGUNAS INSTITUCIONES DE COLOMBIA**

WONPUM-GTH-COLOMBIA

Investigador principal U. de Barcelona: **JOSEPH MARÍA BLANCH RIBAS**

Investigador Institucional U. de Manizales: **JAIRO ZULUAGA SOTO**

Investigadores Maestría Gerencia del Talento Humano:

GERMAN GUARIN JURADO

WILMAN RODRIGUEZ CASTELLANOS

LUZ ANGELA VASQUEZ GARCIA

1. JUSTIFICACIÓN

Este es un proyecto de investigación que se enmarca dentro del 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.

El escenario que se propone, como elemento de soporte y de debate, corresponde al modelo Neo-Liberal y su implementación en Latinoamérica. Asunto que se evidencia en lo que se ha dado en nominar, para el caso colombiano, como modernización del estado. Materializado en las diferentes reformas que se han llevado a cabo en los sectores productivos del país y que se traducen en las nuevas dinámicas organizacionales a las que se asiste en la cotidianidad laboral.

Este proyecto pretende realizar una lectura de las implicaciones que se han gestado en el mundo del trabajo, para ello, en su estrategia metodológica, contempla la posibilidad de una doble lectura y análisis que se pueden leer en términos de: lógica cuantitativa y lógica cualitativa, con el fin de comprender los nuevos significados del trabajo en el mundo de hoy y factores de riesgo, de vulnerabilidad y de potenciación de los sujetos, aun en la adversidad, además de analizar la percepción de los resultados institucionales obtenidos bajo esta nueva lógica de trabajo.

Este proyecto, que aquí se presenta, cobrará sentido en relación a los sectores de servicios educativos y de salud públicos; sectores que en los últimos años han experimentado un sinnúmero de transformaciones, en aras de responder a los lineamientos del modelo económico ya enunciado, siendo uno de sus items, a debatir, lo concerniente a la aplicación de distintas políticas de flexibilización laboral en el sector público.

Para ello no se debe perder de vista que el sector Educativo y de la Salud son sectores prevalentes de la sociedad, en ellos se forman los ciudadanos y gestores

del presente, del mañana, los profesionales que la sociedad requiere para educar y sanar. Son sectores problemáticos dada su composición, complejidad y representatividad en un contexto. Razón por la cual se hace necesario abordar lo concerniente a los nuevos significados, riesgos, estrategias de afrontamiento y la percepción de sus resultados, que se derivan fundamentalmente del modelo económico político dominante.

Esta es una investigación a realizar con distintos grupos de asistentes de investigación y en tres fases: fase descriptiva, fase comprensiva, fase de construcción de sentido. Cada una de las cuales indica un nivel de abstracción creciente en la investigación.

El proyecto se orientara por cuatro categorías fundantes de indagación y teorización en razón a los lineamientos de investigación de la Universidad de Manizales, a saber: trabajo, desarrollo humano, desarrollo social y desarrollo organizacional.

Dentro de estas categorías fundantes, las siguientes categorías de pensamiento: VIDA, TRABAJO, DESARROLLO HUMANO, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL, SERVICIOS EDUCATIVOS Y DE SALUD, FLEXIBILIDAD LABORAL, PROFESION, CONOCIMIENTO, FACTORES LABORALES DE RIESGO, PERCEPCIÓN DE RESULTADOS INSTITUCIONALES Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.

Se hace necesario indagar, a partir de los nuevos modelos económicos de productividad, por las maneras y modos como los profesionales se asumen y asumen su ejercicio profesional, en particular en el campo de la salud y la educación. En la pretensión de evidenciar lo concerniente a valores, posibles niveles de motivación, bienestar y de satisfacción en la cotidianidad laboral. Aunado a lo anterior se ha de inquirir por las estrategias de afrontamiento que se desarrollan e implementan por parte de los profesionales de la salud en las organizaciones a las que se encuentran vinculados.

2. PROBLEMATIZACION.

La búsqueda de significado en la vida laboral es hoy un problema de época, dadas las variaciones que el mundo del trabajo ha tenido hoy. Cada día estamos pendientes de la tasa de desempleados, pero también, de los riesgos psicosociales pertinentes en el rol de trabajador, de los riesgos profesionales y de cómo proteger el trabajo, aún la vulnerabilidad del trabajador. La dualidad entre trabajo y riesgo psicosocial, trabajo y riesgo profesional es un asunto epocal de magnas proporciones, que otorga significados inéditos que vale la pena investigar.

En el mundo del trabajo, la vida humana está expuesta más que nunca al accidente, a la contingencia, al azar, por mucho que se piensen sistemas de planificación y control, de ordenamiento y organización. Si bien desde las ciencias contables, económicas y administrativas, el trabajo es pensado como un “valor”, quizá como el máximo valor, en términos del control, la estrategia administrativa y los recursos, con miras a asegurar en la organización mayores niveles de productividad, es cierto también que ello no está de modo absoluto garantizado dado el alto nivel de caos y complejidad, azar necesario al que las organizaciones están expuestas desde lo más cotidiano de la vida humana.

Siempre hay un excedente de realidad imprevisible, indeterminada, un margen de riesgo en el trabajo difícil de abstraer, de modelar, de intelegir en el sistema, lo que abre las puertas de una indagación pertinente. Es el margen de riesgo excedente en la organización, no controlado, no previsto, no planificado, lo que abre las puertas de la investigación, aún en las estadísticas y las propias matrices cualitativas de lectura de realidad. Son riesgos psicosociales en la organización, todas aquellas contingencias que ocurren en la construcción práctica colectiva de significado al mundo del trabajo, que escapa a todo sistema racional de administración y control, táctica y estrategia.

Apuntamos, entonces, a significados inéditos de la profesión docente y de la salud, desde las formas contemporáneas de flexibilización laboral, más allá de lo instituido y supuesto; a esos aspectos contingentes todavía no contabilizados, administrados, rentabilizados, o que al haberlo sido, tienen en el registro personal y colectivo semánticas distintas a las convencionales. Queremos leer el riesgo desde ahí, como cuando –al decir de Berman- algo sólido se desvanece, o, como cuando se hace líquido lo que teníamos por sólido. Hoy por hoy en el mundo del trabajo estamos expuestos a lo impensado.

Cabe entonces la pregunta por: ¿Cuáles son los nuevos significados, riesgos y estrategias de afrontamiento y percepción de los resultados de la profesión docente y de la salud en instituciones públicas de Colombia bajo la nueva gestión pública?

3. OBJETIVO GENERAL

Comprender los significados, riesgos, estrategias de afrontamiento y percepción de resultados de la profesión docente y de la salud, desde las actuales condiciones de la nueva gestión pública en instituciones humanas de educación y salud de algunas instituciones de Colombia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir y Comprender los nuevos significados que los profesionales de la salud y la educación le otorgan a su trabajo bajo la nueva lógica de administración pública en instituciones humanas de Colombia.
- Describir y Comprender los nuevos riesgos psicosociales y estrategias de afrontamiento que en la ejecución de la profesión educadora y profesiones de la salud se presentan bajo la nueva lógica de administración pública en instituciones humanas de Colombia.

- Describir y Comprender las nuevas percepciones de resultados que para los profesionales de la salud y la educación presenta la nueva lógica de administración pública en instituciones humanas de Colombia.

4. APROXIMACIÓN AL MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA.

4.1. SIGNIFICADOS DEL TRABAJO

La búsqueda de significado en la vida laboral es uno de los problemas de nuestro tiempo ante las modificaciones que el trabajo ha tenido últimamente bajo el patrón de la flexibilidad laboral. Hoy más que nunca resuena el dicho popular que dice: “trabajar es tan maluco que nos pagan”. Trabajadores de la construcción, del transporte, maestros, obreros de oficios varios y profesionales, sienten que el trabajo es una carga, no extraen de él su felicidad, no fincan en el trabajo su gran proyecto de vida. Esperan con ansiedad la jubilación o un golpe de suerte para dejar de trabajar, para estar un poco más desestresados, tranquilos.

Trabajar, hoy por hoy, resulta aburrido; se forma así la idea que lo que se paga no es el trabajo, la productividad, sino el derecho al aburrimento, al cansancio, a la fatiga y el sufrimiento, lo que se convierte pietistamente en el modo de ganarse el pan con el sudor de la frente y con ello el cielo, la salvación. No en vano se habla de la moralización del trabajo, presentado como la más excelsa virtud industrial de los tiempos modernos, la más excelsa virtud producto de la expiación de la culpa originaria y el sacrificio. Entonces, se dice, el trabajo dignifica al hombre, al que madruga dios le ayuda, al que le van a dar le guardan, mientras nos esforzamos, mientras nos ganamos el derecho al pago, a la compensación. Del mismo modo, más instrumentalmente, convertimos el tiempo en oro, la alquimia preferida de los modernos.

Muchos expertos modernos sostienen, precisamente, la separación del trabajo productivo, eficiente, eficaz, extenuante, de otras dimensiones de la vida como por

ejemplo, la búsqueda de la felicidad. El último de ellos es Bauman en su libro *La modernidad líquida* (2002). Nuestra modernidad es hostil. Cuando el trabajo capital se torna una entidad propia, autónoma, relacionado con la productividad industrial y la riqueza, no sólo se separa sino que eclipsa otras dimensiones de la vida doméstica, al configurarse primariamente como un esfuerzo físico agotador y molesto, al configurarse luego, según la ética calvinista, en una apuesta moral sacrificial y productora.

No fue así, realmente, en los albores de la modernidad cuando el trabajo significó un despliegue de optimismo y fuerza, confianza del sujeto en sus propias posibilidades presentes de libertad y felicidad. Es en la modernidad avanzada, algo cansada de sí misma, de su propia adultez, que el sujeto hace consciente las fatigas de la laboriosidad moderna. Es un acto de autocrítica, sincero y desgarrador.

En los comienzos de la modernidad -relata Bauman- el trabajo es considerado el vehículo que inexorablemente nos habría de conducir hacia adelante, hacia el progreso, hacia el futuro: “EL FUTURO ES UNA CREACION DEL TRABAJO”. Lo que significa en profundidad una sólida confianza en la tarea individual y colectiva del día a día por parte del sujeto moderno, una sólida confianza en la posibilidad de hacer viable cualquier utopía de paz, justicia, igualdad, fraternidad, progreso, de hacer viable el proyecto de la modernidad.

Esta autoconfianza se fue diluyendo, y de un momento a otro, casi sin darse cuenta, el sujeto moderno se vio naufrago en un mar de incertidumbres. Mucho de ello comenzó con el cartel: “no hay vacantes”. No sólo comenzó la desconfianza, también la desesperanza, pero más allá, la derrota del proyecto moderno de progreso, del optimismo de la razón. De nada sirvieron la moralización y la instrumentalización del trabajo, la administración racional de la vida moderna, ante las condiciones de miseria de la vida humana, ante los cinturones de miseria en las periferias de las industrializadas ciudades modernas.

Lo que ocurrió fue una pauperrización del trabajo, una pérdida de sentido de vida en el trabajo, una desolación humana, un tratamiento indigno de hombres y mujeres aplastados por la industrialización y la mecanización de la vida laboral. En su libro *Crítica de la modernidad* (1993), Alain Touraine sostiene que no en vano fue necesario tornar sobre las subjetividades, sobre los sujetos y los movimientos sociales, para debilitar, para poner límites al triunfalismo de una razón administradora, autoritaria, que auxiliada de la ciencia, la tecnología, sólo se preocupó por la productividad y la riqueza, generando profundas distancias entre los seres humanos. Entonces los movimientos de emancipación, de liberación, contrarrestan los de racionalización y administración extrema, ese culto a la cientifización controlada y ordenada de la vida moderna.

Hoy que, más que verdades científicas, que leyes económicas, buscamos nuevos significados del trabajo en la vida moderna, nuevos sentidos de vida, se hace una profunda crítica al paradigma técnico de la productividad e intentamos conciliarnos con el paradigma de la condición humana, una visión de conjunto de la realidad que no agota la condición humana en el tecnicismo, el economicismo, la administración; es indispensable tornar sobre los sujetos, sobre su vida cotidiana, sobre las formas de objetivar la realidad circundante y apropiarla de modo distinto a como lo imponen los cánones, los lenguajes protocolizados y rutinarios de la ciencia social, económica y administrativa.

Si seguimos a Touraine (1993), volvemos sobre los sujetos, sobre los movimientos sociales, no porque se quiera una obsesión identitaria y libertaria-extremo que también hay que evitar-sino porque se quiere corregir el totalitarismo de la razón administradora, sus excesos controladores, ordenadores, y sobre todo porque es indispensable articular la racionalización y las subjetividades, los movimientos sociales. Lo que es articular sistemas administrativos y actores, economía y cultura, poderes y sujetos. La modernidad, la vida moderna, afirma Touraine, está hecha del diálogo de razón y sujetos.

Lo que se ha llamado la modernidad en sus límites es ésta autocrítica a los desafueros del proyecto tecno-científico de humanidad, a los desafueros de querer

imponer a ultranza, a marchas forzadas, con fatigosas y extenuantes jornadas de trabajo, la artificial e impostada ley del progreso. Es lo que descubre Bauman, es lo que descubre Touraine, es lo que descubren los grandes pensadores de la modernidad. No hay una inexorable ley del progreso, nos podemos transformar pero no hay una ineluctable marcha hacia adelante, al decir que el trabajo es el motor que nos impulsa sin que lo podamos revisar.

Poner límites a la modernidad en sus racionalizaciones y mecanizaciones, en sus sangrientas experiencias de lucha y emancipación, es un desafío en los escenarios del trabajo y de la vida cotidiana. Son los sujetos en sus relaciones y potencias, en sus vínculos, los que pueden promover la generación de otro modo de pensar y actuar en la vida moderna, allende el matrimonio de razón y productividad, eficiencia y riqueza, administración, orden y control.

Hoy se habla de estrés laboral, de acoso laboral, de sobrecarga laboral, de tercerización laboral, de que no alcanza el tiempo para las tareas propias del trabajo en la vida cotidiana; se habla de factores de riesgo psicosocial, de la angustia y la frustración que condiciones actuales del trabajo causan en las personas, y se habla igual de las estrategias de afrontamiento, a veces de evitación y autocontrol que las personas utilizan para sobrevivir al riesgo, a los riesgos. Se habla, incluso, que los líderes de ayer, de hoy, fácilmente, en un proceso histórico de desgaste, se convierten en los quemados del mañana.

Al hablar de gerencia del talento humano, de gestión humana, definitivamente hay que formar a los sujetos en sus formas de relacionarse con otros sujetos, en el carácter de sus vínculos humanos, de sus formas de movilización y organización social. No es sólo impartir una serie de contenidos desde la ciencia económica y administrativa sino también ahondar críticamente en los aspectos humanos, psicológicos y sociales de nuestra condición humana, ponerse cerca y a la escucha de los sujetos en la organización. Sin la voz de los sujetos, sin su dignidad y libertad, sin consultar lo que son y lo que sienten, lo que piensan, sus cosmovisiones, difícil es gerenciar el talento humano.

En clave de modernidad lo más indicado es no olvidar al sujeto. El profesor Hugo Zemelman nos enseña esto en toda su obra. Es el sujeto, son los sujetos, no los sistemas, no las teorías explicativas, los que pueden cambiar el curso de la historia, un poco raída y desvencijada. En el libro *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (1997), Zemelman insta a volver sobre el sujeto, sobre las subjetividades, no sólo como un problema psicológico sino también social y político, gnoseológico incluso, metodológico.

Los sujetos, las subjetividades, en lo personal y colectivo, constituyen un vasto campo problemático interdisciplinar que hay que comprender. Pero más que ello, indican ángulos de visión y lógicas de razonamiento diversas, muchas veces ángulos de fuga difíciles de atrapar en los protocolos de la ciencia social y económica instituida. Indican formas de relación y nucleamientos colectivos incomprendidos aún, ámbitos de realidades excedentes, inéditas, no estudiadas, a las que hay que desplazarse.

Entonces, nos tenemos que cuidar de imponer teorías a las realidades de los sujetos, parámetros, estándares, que es de lo que gusta la razón administrativa, controladora. Al abrirnos al significado del trabajo en la vida moderna, a los sentidos de vida, a diversos horizontes del significado del trabajo en la vida moderna, lo que se quiere es ponerse a la escucha de los sujetos, a muchos de los cuales no les ocurre el progreso, el desarrollo, como nosotros pensamos. Un investigador tiene que reconocer esto con humildad, sin vanidad racional y profesional, con honestidad intelectual. Sócrates siempre lo supo: lo único que sabía era que no sabía, que lo que sabía quizá lo sabía mal. Por eso es que la ciencia comienza con problemas no con verdades, no con certezas.

El ámbito de realidades de los sujetos se enmarca en procesos de subjetivación-objetivación que cabe leer en su dialéctica, en su relación y movimiento, entre el adentro de sí y el afuera, todo un proceso de apropiación psicosocial y socio-histórica problemática que, en la vida personal y colectiva implica afectos, perceptos, memoria y utopía, deseos y sueños, muchas veces constreñidos por patrones de realidad impuestos que sólo logran que los sujetos odien lo que

hacen, simulan hacer bien lo que hacen, pero lo hacen con desdén y apatía, sin pasión, sólo con una racionalidad fría y calculada.

Es indispensable pensar la relación subjetivación-objetivación, no sólo en la investigación propiamente dicha sino en la gerencia del talento humano; siempre para mirar las variaciones de la razón, los distintos ángulos de visión de los sujetos, las cosmovisiones colectivas, los modos de pensar de los sujetos en épocas y contextos, sus usos lingüísticos, algo que no siempre está condicionado por teorías, más bien por los estilos de vida de los sujetos, por los regímenes de significado categorial de la época. Por ejemplo, si se dice con frecuencia globalización, flexibilización laboral, antes de esto ser teoría, de ser comprendido como teoría, primero fue un lenguaje de uso corriente, mediático entre los sujetos, hasta instalarse como régimen de significado en la vida subjetiva de individuos y comunidades, pueblos y naciones. El uso lingüístico cotidiano y mediático tiene más fuerza que todas las teorías juntas. Entonces, además de penetrar en las historias de vida de los sujetos es del caso indagar también sus usos lingüísticos y alternarlos con la consulta de las grandes teorías.

En síntesis, lo que se quiere es leer el trabajo en la vida moderna desde múltiples significados, desde la amplitud propia de los sentidos de vida de los sujetos en lo personal y colectivo; comprender esta gama de significados y sentidos del trabajo en la vida moderna en términos de la racionalización, la subjetivación, las relaciones sociales, las moviidades sociales, la potenciación de los sujetos, aun los excesos de la razón, aun los defectos de la razón, su pathos, hasta alentar investigaciones de profundo sentido crítico respecto a nuestros ámbitos de realidad en el presente histórico. Sólo así tendremos la opción de una GTH pensada desde nosotros mismos y no desde patrones culturales extraños e impuestos marcados por una retórica ingenua de la globalización y el mercado laboral y de competencia.

4.2. FACTORES LABORALES DE RIESGO PSICOSOCIALY ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

El mundo laboral se ha ido transformando, dejando atrás la organización tradicional, centralizada, burocrática, rígida e inflexible, pues la competencia del mercado actual requiere empresas de servicios humanos capaces de garantizar su sostenibilidad, empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que se adapten fácilmente a un medio cambiante, en el que es indispensable la satisfacción de las necesidades de los clientes internos y externos. La actual visión administrativa se centra en las personas como parte fundamental del sistema organizacional e indispensable para lograr los objetivos propuestos encaminados a alcanzar los más altos índices de productividad y competencia. El capital humano, sus competencias, son indiscutiblemente la ventaja competitiva más valiosa para la organización, puesto que la tecnología, los procesos y los equipos se hacen cada vez más asequibles. (Vásquez y Rojas, 2009).

Alcover, Martínez, Rodríguez & Domínguez (2004), consideran que la anterior situación conduce a la construcción de nuevas organizaciones que permitan hacer frente a los cambios producidos. Los autores mencionados presentan una serie de características relevantes en el nuevo entorno laboral a partir de las descripciones recogidas en Hessebein, Goldsmith y Beckhard (1997), debidas a expertos en organizaciones como J. Pfeffer, J.R Galbraith, J.A Conger, R.M Kanter, C. Argyris y D. Ulrich, entre otros. Estas características dan lugar a organizaciones con:

- Énfasis en la responsabilidad, la autonomía, el riesgo y la incertidumbre; dejando de lado la seguridad, estabilidad, control jerarquizado, disciplina, rigidez y certeza.
- Necesidad de diversificar y cambiar sus actividades, innovando de acuerdo a los requerimientos del contexto y a las necesidades de los clientes, con

la capacidad de ofrecerles productos y servicios personalizados, según sus necesidades y demandas concretas.

- Dirección y liderazgo guiados por cuatro premisas fundamentales: Conocimiento de la clave del éxito de la organización, capacidades o competencias esenciales necesarias para la competitividad identificadas, políticas y procesos de selección, contratación, retribución, formación y desarrollo de personal alineados con las capacidades esenciales para el éxito y ventaja competitiva identificada.
- Flexibilidad en el diseño organizacional, estructuras planas, en red, sin pirámides, en las que prima la necesidad de poner a las personas en primer lugar, fortaleciendo los equipos de trabajo, fomentando la colaboración, el liderazgo compartido, la gestión del conocimiento, construyendo comunidades de aprendizaje que posibiliten la adaptación y asimilación de los cambios.
- Énfasis en su responsabilidad social, orientándose a mejorar la calidad de vida laboral de sus miembros, a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a considerar y ponderar las consecuencias sociales de sus decisiones económicas y tener en cuenta las consecuencias de sus actividades para la comunidad y para la sociedad.

Estas características denotan una modificación respecto a la concepción de hombre en el ámbito organizacional, enfatizándose en el interés por la potencialización de las competencias de las personas y el estudio de su calidad de vida, pues es comprobado que ésta tiene repercusiones importantes sobre la productividad y calidad. Sin embargo, no se puede ignorar que estos nuevos parámetros con los que han de funcionar las organizaciones públicas en la actualidad y en el futuro inmediato pueden tener consecuencias negativas para ellas mismas, para las personas que trabajan en ellas y para los colectivos y las sociedades que reciben sus resultados. Así por ejemplo, la flexibilidad laboral (contractual, financiera, numérica, temporal, entre otras), las políticas de contratación, el auge del outsourcing de mano de obra, el desarrollo de las nuevas

tecnologías, el downsizing, generan modificaciones en las distintas áreas de funcionamiento y estilo de vida de las personas, acompañado, muchas de las veces de precariedad laboral, caracterizada por discontinuidad e incapacidad de control sobre el trabajo, desprotección y baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ausencia de promoción y de desarrollo personal y profesional, etc.), entre otros.

“Las consecuencias de la combinación de flexibilidad y de precariedad, junto a la desregulación de las relaciones laborales, afectan negativamente a las sociedades, a las organizaciones y a los individuos, modificando no solo lo que se puede denominar la esfera laboral, sino también los estados, las instituciones, las empresas, las relaciones sociales e interpersonales y las conciencias” (Alcover, Martínez, Rodríguez & Domínguez, 2004). En este sentido, la situación planteada supone la existencia de unos riesgos ocultos, menos tangibles, más difíciles de observar de forma directa, que coexisten con los riesgos más tradicionales y conocidos.

En consonancia con lo anterior, Peiró (2004) considera que “todas estas transformaciones pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por todo ello, es necesario un análisis preciso de los factores psicosociales de riesgo y el desarrollo de intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos de esos riesgos”. Artazcoz (2002, citado por Gómez, 2007) señala que “aunque en los diferentes contextos de trabajo todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo”.

Para abordar los factores de riesgo psicosocial, es importante en primera instancia definir el concepto de factores psicosociales. El Comité Mixto OIT/OMS (1984) definió: “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el

trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (p. 3).

Gil Monte (2009) plantea que “los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras”. En este sentido, los factores psicosociales, en su concepción más amplia, están orientados a aspectos directamente relacionados con el trabajo, específicamente con la forma como se configura y desarrolla.

Al analizar los factores psicosociales es importante tener en cuenta su capacidad de influir de forma positiva o negativa en las condiciones de salud, bienestar y calidad de vida de las personas. Gil Monte (2009) menciona que “los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos”. En el mismo sentido, Moreno y Baez (2010) plantean que “cuando los factores organizacionales y de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés”.

Es importante tener en cuenta que para que un factor psicosocial sea considerado como factor de riesgo existen unas condiciones que deben precisarse

previamente. Al respecto, Villalobos (2004) precisa que “la transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo supone la consideración de varios de los siguientes criterios: la duración o tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado en que un factor de riesgo es capaz de producir efectos negativos en la salud y el bienestar”.

En el año 2008 se aprobó en Colombia la resolución 2646 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. En la resolución al referirse a los factores psicosociales se establece que estos “comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de la Protección Social 2008, p 3 – 4). Así mismo, diferencia la resolución entre factores de riesgo psicosociales, entendidos como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y factor protector psicosocial abordado como condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Es importante tener en cuenta que desde esta perspectiva, los factores psicosociales involucran condiciones intralaborales, vinculando además, condiciones extralaborales, por un lado y condiciones propias del trabajador, por otro.

En cuanto a las consecuencias de los factores psicosociales, específicamente los factores de riesgo, estas pueden considerarse desde dos perspectivas: para el individuo y para la organización. Respecto a las repercusiones para el individuo, se ha encontrado que son numerosos los estudios que han concluido que los

riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él (Gil Monte 2004). En este mismo sentido, Gómez (2008) señala que “un número importante de investigaciones realizadas en Estados Unidos, Europa y Japón indican que los Factores Psicosociales del trabajo (FPS-T) afectan la salud y el rendimiento del trabajador”. Van der Doef y Maes (1999, citado por Ortiz, 2008) afirma que “Otros estudios han mostrado como los factores psicosociales del trabajo impactan negativamente la salud mental, generando especialmente problemas de ansiedad, depresión, agotamiento, síntomas psicosomáticos y otros”

Respecto a las consecuencias para la organización se evidencia disminución en la satisfacción laboral, incremento del ausentismo laboral, la propensión al abandono de la organización, el bajo interés por las actividades laborales, baja implicación en la tarea, el aumento de los conflictos interpersonales con supervisores, compañeros, clientes, el aumento de la accidentalidad y el deterioro del rendimiento y de la calidad de servicio de la organización.

La globalización, la desregularización de los mercados, las tecnologías de información y comunicación, sus interrelaciones, han provocado la mutación de las leyes de supervivencia de las empresas y al mismo tiempo han generado cambios radicales en la concepción del trabajo. Los altos desarrollos tecnológicos, han hecho que cada vez se requiera menos mano de obra en procesos productivos y de servicios; la disminución de los cupos de empleo o la dificultad para ingresar o mantenerse en los mercados de trabajo se hace cada vez más difícil. En este contexto:

“se hace necesaria la adopción de estrategias variadas para el ingreso o permanencia en el mercado de trabajo digno o pleno... el mercado de los servicios independientes y el trabajo tercerizado confundido con el outsourcing (en el sentido de alianzas estratégicas), crece de manera acelerada mientras que el empleo disminuye estructuralmente. Sin embargo no todas las personas están preparados para afrontar las nuevas realidades del trabajo que implican contextos cambiantes, inciertos y con demandas de disponibilidad y de actualización

permanente más allá de las capacidades y formación específicas” (SENNETT, 2002; BAUMAN, 2000, citados por Rentería 2008)).

Se hace evidente que en una economía de rápidas transformaciones y movimientos, el concepto de trabajo como se concebía anteriormente, se convierte en una solución rígida y estática para resolver un problema dinámico, hoy la exigencia es de flexibilidad y agilidad capaz de adaptarse a cualquier demanda del mercado.

El trabajo asumido como: *“(…) un conjunto de actividades que pueden ser retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas e instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.* (Peiró, 1989 citado por Blanch, 1996, p.87).

Este concepto de trabajo, lo relaciona con una actividad que les permite a las personas encontrarse, reconocerse y ser al mismo tiempo un referente de construcción de sus identidades, subjetividades, además de convertirse en el medio primordial para su subsistencia, desarrollo personal, profesional y en términos generales para su calidad de vida. Pero como es concebido hoy en día, ya no representa esos referenciales importantes para el individuo; ya que estas nuevas realidades del orden social, del mundo del trabajo y de las organizaciones, representan una racionalidad distinta, donde los sujetos han sido presionados a transformarse y volverse multifacéticos, para adaptarse a esta nueva lógica de referenciales inestables en espacio y tiempo, diferentes a los tradicionalmente considerados como una singularidad única y estable que le generaba al individuo cierta certeza y a la vez dependencia.

La concepción, prácticas y modelos de trabajo han cambiado por los avances tecnológicos y la globalización, sin que necesariamente haya habido un cambio de concepciones que acompañase ese proceso y permitiese el ajuste psicosocial de

las personas, a estas actuales dinámicas, creando nuevos repertorios y posicionamientos adecuados a las nuevas exigencias. (Malvezzi, 2002 citado por Rentería, 2008 p,6) *“Plantea que la lógica de las nuevas realidades comienza con los cambios globalizados en el mundo de los negocios cuyos efectos pasan al mundo de las organizaciones, para posteriormente afectar el mundo del trabajo y finalmente a las personas que trabajan (o no)”*. En este sentido, todas las esferas se ven afectadas por la misma dinámica, por eso se hace necesario entender la configuración de esas nuevas relaciones, sus implicaciones y las nuevas técnicas, estrategias que tiene que adoptar las personas en el plano de lo individual, para abordar dichos cambios complejos y adaptarse a esta época.

La megatendencia de la globalización trae consigo otra categoría la competitividad, la cual está asociada al hecho no sólo de ser competente, sino además la característica de estar en condiciones de competir con éxito, dichas características deben ser desarrolladas de forma permanente y rápida por las organizaciones y los individuos. Cómo se observa la globalización impone sus lógicas las cuales deben permitir el incremento de la competitividad y acceder a los códigos culturales de la modernidad; lo que de alguna manera presiona a la adquisición de nuevos roles y valores en lo productivo como en las relaciones entre los individuos. En este sentido los factores competitivos son la calidad, la capacidad para mejorar y ampliar la oferta de bienes y servicios, la rapidez para actuar frente a las demandas de los consumidores.

(Restrepo, 1998, citado por Martínez, 2004, p,193) plantea: *“La globalización de los mercados y la convergencia tecnológica fuerzan a que los individuos desarrollen competencias universales. Ellas son, hasta cierto punto, indiferentes a espacios o a tiempos particulares. Configuran una especie de ciudadanía universal, ya no inducida por la religión o por la ideología sino por la racionalidad instrumental”*. Esto ha tenido múltiples efectos como tensiones de tipo social, presionando a los individuos a adquirir y perfeccionar las capacidades y competencias que le permitan conectarse al mundo globalizado, relegando la vida humana a una única dimensión económica y dejando de lado su dimensión

personal y social, éste régimen al que se ve sometido, tiene otro propósito que es “inmovilizar a los individuos y reducirlos a un destino inexorable frente a la cual no tendrían más opción que adaptarse, sin saber que es más un reto que los elimina” en el mismo sentido Restrepo (1998) plantea que ha ocasionado “enormes fragmentaciones, dejando millones de personas fuera del mundo”, generando altos índices de desempleo y su consecuente impacto en la calidad de vida, con un costo social muy alto.

Otras de las exigencias para los individuos en esta nueva dinámica global, son las planteadas por Valdes (2002, p, 145): Deben aprender rápidamente y acumular nuevos conocimientos y nuevas habilidades, pues de ello dependerá su próxima contratación, tratar de aprender a usar la tecnología como un medio de optimización y simplificación de su trabajo. Ser flexibles y aprender, adaptarse rápidamente; desarrollar habilidades de negociación, solución de problemas, trabajo en equipo, porque de ello dependerá parte de su evaluación y resultados, su remuneración será variable y dependerá de sus resultados, deben adquirir mentalidad de proveedores que han sido contratados para realizar una tarea específica, aprenderán a comercializar sus propios conocimientos. Del éxito de una tarea dependerá su continuidad en la empresa.

Es evidente en este esquema, las presiones que ejercen sobre el individuo estas nuevas lógicas; que se convierten en situaciones amenazantes, que desencadenan estrés y ansiedad en el individuo frente a la posibilidad de adaptación, de ahí parte la importancia de indagar y comprender cuales son las estrategias de afrontamiento de las personas frente a esta nueva realidad y concepción del trabajo en las Instituciones educativas y de la salud en Colombia.

Un buen número de estudios del estrés se encuentran asociados al estudio del afrontamiento en las investigaciones modernas. En las décadas de los cuarenta y cincuenta el concepto de afrontamiento estaba referenciado a la descripción y evaluación en el área clínica; a partir de ésta se empezaron a desarrollar modelos teóricos y empíricos que buscaban explicar cuál era su función en el proceso, donde se hace necesaria la utilización de recursos para contrarrestar las

condiciones que se consideran amenazantes o condiciones adversas de una situación que genera estrés (Navlet, 2012).

Son diversas las situaciones generadoras de estrés y de la misma manera muchas las formas de afrontarlas, algunas personas ante fuentes desencadenadoras de estrés similares, se ponen en alerta y vigilantes, otras hacen negación de la situación, tratando de distraerse u olvidar, en cambio otras actúan de forma directa y activa buscando transformar la situación o simplemente aceptándola de una forma pasiva resignándose a ella.

Haciendo una revisión en la literatura sobre el concepto de afrontamiento encontramos a Miller (1980) quien lo define como “el conjunto de respuestas conductuales aprendidas que resultan efectivas para disminuir el grado de arousal mediante la neutralización de una situación peligrosa o nociva” Lazarus y Folkman, (1984) citado en Fernández (2009:39) quien lo precisa como “un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas y conductuales que se definen como modos de afrontamiento que median la experiencia de estrés y que tienen como finalidad reducir la respuesta fisiológica y emocional del mismo”, de la misma manera lo plantean como “acciones encubiertas o manifiestas que el sujeto pone en marcha para contrarrestar los efectos de la situaciones que valora como amenazantes y mediante las cuales trata de restablecer el equilibrio roto en la transacción persona ambiente“, se convierte entonces el afrontamiento como un esfuerzo que hace el individuo para hacer frente al estrés o una situación de amenaza y ese esfuerzo se da en dos frentes cognitivo y conductual.

Es importante resaltar que para Lazarus y Folkman (1986) aquellos esfuerzos cognitivo conductuales están en constante cambio de manera tal que le permitan al individuo manejar las demandas específicas externas o internas. Además Lazarus (2000) plantea que lo que hace la persona como afrontamiento va a depender del tipo de persona, siendo el afrontamiento un proceso flexible y adaptable a las necesidades de cada situación en particular, en este sentido la persona debe aprender cómo ajustarse a diferentes situaciones.

En el marco de esta investigación se indagará cómo los profesionales que laboran en Instituciones educativas y de la salud afrontan (individual y colectivamente) las nuevas demandas de la organización actual, con todas sus lógicas anteriormente mencionadas frente a la nueva concepción de trabajo, entonces la intención es comprender como el personal que labora en estas instituciones (docentes y personal de la salud) reaccionan frente a la presión que ejerce la forma como se gobierna desde lo público a las instituciones educativas y de la salud , teniendo en cuenta los planteamientos de Blanch (2011) los modelos de gestión de la organización y formas de afrontamiento personal son dos caras de una misma moneda, conceptualmente separables, aunque ininteligibles una sin la otra. Donde la organización no sólo pauta las condiciones de trabajo del personal, sino que también está influida por las estrategias desarrolladas por los mismos agentes implicados; dándose una retroalimentación recíproca en la interacción organización-personal.

4.3. RESULTADOS:

PERCEPCIONES DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El modelo Neo-Liberal en el cual se ha matriculado el estado colombiano ha permitido asumir una serie de compromisos tendientes a enmarcarse en el contexto de la globalización.

Dicho modelo, en sus lineamientos centrales ha permeado los diferentes sectores productivos, económicos, de reflexión y de la cotidianidad del pueblo colombiano. Asunto que, cotidianamente, se ve refrendado a partir de la firma y ratificación, por parte de los gobiernos y parlamentos respectivos, de los diferentes tratados de libre comercio. Tratados que van aparejados con las políticas del modelo aquí referido, y que pretenden sustentar la idea que es el mejor medio para que un país salga del atraso, que a nivel tecnológico, de infraestructura, conocimiento de punta, de los niveles de pobreza y miseria que padecen los mismos. Pueden, al cabo del tiempo, si se hace la tarea tal cual se ha delineado por los estamentos

internacionales, derivar en estados altamente competitivos, con grandes índices de crecimiento, lo cual ha de redundar en la calidad de vida de dichos pueblos.

No obstante la realidad de los países abanderados, muestran o hablan de otra realidad diferente, pues sus nacionales se encuentran inmersos en grandes problemáticas de orden económico, prueba de ello son las cifras económicas que hablan de crisis a todo nivel, educativo, salud, alimentario, de estabilidad laboral, por nombrar algunos de dichos factores que desdican y hacen mala propaganda a la panacea en que se había tornado el modelo.

Un concepto que marca y direcciona cualquier acción que se pretenda abordar y discutir en el marco de este modelo económico, será lo concerniente a la categoría de COMPETITIVIDAD. Elemento que convoca y que se torna en punto obligado al momento de reflexionar y discutir cualquier sector de la economía. Razón que se ve refrendada a través de algunas acciones que el gobierno nacional, departamental y local realiza al respecto, y que se han tornado en postulados sine qua non. Todo ello encaminado a generar y respaldar las Políticas Públicas que sustentan un poder.

Estos elementos, aquí esbozados, se sustentan por tanto, en lo concerniente al documento CONPES DE COMPETITIVIDAD 3527, acerca de políticas de productividad y competitividad propuestas por el estado colombiano. A nivel internacional se hace necesario mencionar el Foro Económico Mundial que tiene lugar anualmente en DAVOS SUIZA. Y de manera más local lo que concierne al delineamiento de proyectos que estén estrechamente articulados a los planes de desarrollo local, regional, nacional y/o a los objetivos del milenio.

Es así como Porter (1991) conceptúa al respecto que:

La competitividad designa la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios destinados a los distintos mercados donde compite, aumentando o incrementando su cuota de participación relativa en ellos y obteniendo una renta con la que se retribuye a los propietarios de todos los recursos implicados. La capacidad de un sector para aumentar, en condiciones de libre competencia, su

participación en los mercados internos y externos, a la vez que mantiene un crecimiento satisfactorio de las rentas reales generadas por su actividad.

En cuanto a empresas se refiere el concepto hace referencia a aprovechar los recursos y operar de forma que se produzca una rentabilidad en un negocio determinado acorde a un mercado específico

Por lo tanto se ha de entender que los procesos productivos son las actividades y tareas más concretas que se ejecutan dentro de la organización, de su desempeño depende el equilibrio de todo el sistema estructural de la compañía y por ende es necesario para las mismas el procurar por un buen planteamiento del mismo de forma tal que las actividades desempeñadas surjan como la estrategia lo planteó en un principio. Sin embargo, el hábito generado a partir de este tipo de actividades, contribuye a que se desarrollen nuevas técnicas de elaboración y ejecución de las mismas por parte de los operarios, todo esto en busca de optimizar tiempo, recursos y demás. Por lo tanto se evidencia allí un proceso de mejora continua en donde los niveles superiores en la jerarquía empresarial deben tener flexibilidad en la planeación estipulada, aprobando estos nuevos procesos si en definitivas se quieren abocar por un proceso de mejoramiento continuo en los mismos.

Los elementos propuestos hasta este punto, se ha de evidenciar en los diferentes estamentos productivos y responsables de sustentar el modelo económico que se traduce en sectores altamente productivos y competitivos, que garanticen los modos y maneras de reproducir las premisas centrales del modelo. Un sector determinante en el sustento de dicho modelo concierne al sector educativo. El mismo será quien labre, se encargue que dichos presupuestos se internalicen y se materialicen en las nuevas generaciones de empresarios propositivos, emprendedores que responden y repliquen el modelo en mención. Que para el caso que concierne se traduce en las diferentes tareas y compromisos laborales que han de cumplir los profesionales del área de la Salud, que terminen por instrumentar la información y formación dada en las instituciones universitarias.

Razones, por las cuales se puede decir, que los diferentes estamentos productivos de la economía, se encuentran en el relevo generacional. Relevo que habla más del choque generacional, pues los principios, sus consideraciones éticas, su actuar profesional obedecen a razones un tanto dispares. Ello obedece a los diferentes modelos de formación profesional y técnico. Las nuevas generaciones que abogan por unas estructuras más productivas y competitivas, soslayando lo concerniente a los principios éticos que han de iluminar su quehacer profesional. El mismo está sustentado y determinado por los lineamientos de la organización.

La inquietud que surge y que convoca, en consecuencia, tiene que ver con los costos personales de dicho modelo y que se pretende indagar en lo que concierne al bienestar personal, leído en lo que atañe al grado de realización profesional, a las estrategias que se proponen para hacer frente a las demandas laborales de la organización.

Lo relacionado en los argumentos previos se asumen como algunos de los elementos a considerar al momento de pretender sustentar el por qué la preocupación investigativa entorno al sentir, a las expectativas y motivaciones que tienen los profesionales adscritos al sector de la salud. Que condiciones y de que índole fundan su cotidianidad profesional, que implicaciones tienen las mismas en la prestación de servicios humanos, acorde a sus proyectos de vida.

Son estas las preocupaciones investigativas, que aquí se proponen, como punto de partida. Que dan sentido al proyecto de investigación que se presenta, desde este tópico en particular, y que evidenciamos en el contexto local, regional, nacional e internacional.

Los pronunciamientos que afirmamos en nuestro mundo laboral, no son aislados, sino que los mismos se encuentran insertos y articulados en el sentir de otros seres humanos, que en latitudes distantes, hablan de las percepciones que se tienen frente al modelo y su impacto en las organizaciones y por ende en el mundo laboral al que asistimos.

5. METODOLOGÍA

Considerando el interés investigativo y la necesidad de establecer una comprensión del objeto de estudio, sentidos y condiciones del trabajo por parte de los profesionales que las viven, disfrutan y padecen; la investigación se ha de estructurar en tres fases: formulación del proyecto de investigación e invitación a conformar un grupo de trabajo académico con los estudiantes de la maestría en gerencia del talento humano; construcción de marco teórico, trabajo de campo; análisis de resultados y generación de producción académica. Metodológicamente el objeto de estudio se abordará desde dos perspectivas: cuantitativa y cualitativa. 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.

Es de resaltar que en la primera fase se pretende establecer un documento previo en el cual se detalle la necesidad e interés de la presente investigación y la relación de ésta con el programa de maestría en gerencia del talento humano de la Universidad de Manizales. Asimismo en esta fase se pretende conformar un grupo de trabajo académico dirigido por profesores de la maestría y soportado por asistentes de investigación del programa, quienes se comprometerán a participar activamente para cumplir con los logros propuestos en la presente investigación,

por último en la presente fase se realizará un seminario para los estudiantes del programa sobre conocimientos epistemológicos, praxeológicos y metodológicos necesarios para abordar el objeto de estudio de la presente investigación.

En la segunda fase se realizará el trabajo de campo, el cual pretende recopilar información en un número determinado de entidades participantes del sector salud y del sector educación, quienes serán escogidos a criterio del equipo de investigación, teniendo en cuenta que el objetivo de la misma es describir y comprender la estructura, las dimensiones y modalidades de la experiencia de unas determinadas condiciones de trabajo por parte de los profesionales que las viven, disfrutan y padecen. Es de resaltar que la presente investigación reconoce dos unidades de análisis siendo éstas las instituciones participantes y las personas vinculadas a las mismas. La primera unidad de análisis será delimitada por el sector al cual pertenecen, sólo se tendrán presentes para la presente investigación entidades del sector salud y del sector educación, la segunda unidad de análisis será delimitada por personas que están directamente relacionadas con el objeto del servicio de las entidades estudiadas, es decir, médicos, auxiliares médicos, farmacéutas y enfermeras, etc., por parte de las entidades del sector salud y sólo cuerpo profesoral por parte de las entidades del sector educación, por último se identifica que la recopilación de información para la presente investigación se realizará por medio de el instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Servantes (2010) para el análisis cuantitativo, y para el análisis cualitativo se realizarán encuestas semi-estructuradas y grupos focales, instrumentos que tendrán las pruebas de validez y confiabilidad desde el aspecto cuantitativo y las análisis de dependibilidad y transferibilidad para el análisis cualitativo.

La última fase pretende establecer la producción académica a desarrollar en la presente investigación, en primera medida los asistentes de investigación del programa de Maestría deberán realizar los informes finales de grado de la investigación, los cuales deberán cumplir con la forma de un trabajo académico final estipulado por el comité de maestría, en segunda medida el proyecto deberá

presentar un resultado de investigación, pudiendo ser un libro resultado de investigación que convenientemente sería publicado. Por último los profesores investigadores a cargo del proyecto podrán hacer uso de toda la información que el proyecto dispone para futuras investigaciones siempre y cuando se haga expreso el equipo de investigación del proyecto en Colombia, el apoyo de la Universidad de Manizales para el mismo, y el equipo de investigación del proyecto WONPUM y el apoyo de la Universidad de Barcelona, teniendo en cuenta que ha sido un trabajo colaborativo entre el equipo de investigación de la Maestría de la Universidad de Manizales participantes en el presente proyecto y de la Universidad de Barcelona.

5.1. DISEÑO OPERATIVO PROYECTO WONPUM-GTH-2

FASE UNO

Seminarios conceptuales de las categorías de proyecto.

FASE DOS

Presentación de seminarios de investigación

Conformación del equipo de trabajo:

COORDINADOR: JAIRO ZULUAGA SOTO

1. SENTIDOS

GERMAN GUARIN JURADO

2. RIESGOS

LUZ ANGELA VASQUEZ GARCIA

3. RESULTADOS

WILMAN RODRIGUEZ CASTELLANOS

Equipo: (Profesores investigadores-Estudiantes Asistentes investigación)

1. SENTIDOS:
2. RIESGOS:
3. RESULTADOS:

FASE TRES

Construcción teórico/conceptual/investigativa/metodológica de propuesta por grupos constituidos.

FASE CUATRO

Trabajo de campo acorde a ubicación geográfica o de interés de los estudiantes.

FASE CINCO

Análisis de la información por categoría asignada a cada estudiante.

FASE SEIS

Conclusiones. Construcción del informe final

FASE SIETE

Socialización simposio de investigación en GTH

Graduación.

BIBLIOGRAFIA INICIAL PROYECTO WONPUM-GTH-2 MANIZALES

ALCOVER DE LA HERA, C.M; Martínez, D; Rodríguez, F; Domínguez , R. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. McGraw Hill Interamericana de España.

ANDRADE, V Y GÓMEZ, I (2008). Salud Laboral: Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico, 4 (10), 2008.

BARTHES, Roland. *Lo obvio y lo obtuso*. Buenos Aires: Paidós, 1986.

BLANCH, J. (1996) Psicología social del trabajo En: Álvaro, J; Garrido, A
Torregrosa, J. (1996) Psicología Social Aplicada. Barcelona, McGraw Hill.

BLANCH, J. (2011). Afrontando la *nueva gestión* pública: obedeciendo y resistiendo. In M. C. Ferreira et al. (Orgs.). *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde* (81-98). São Paulo: Mackenzie. ISBN 978-85-7916-106-3.

FERNÁNDEZ, MARÍA (2009). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: Su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional. Tesis doctoral. Universidad de León. Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía.

GADAMER, Hans-Georg. *Verdad y método II*. Salamanca (España): Sígueme, 1994.

GIL MONTE, P (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de salud pública, 2, 2009.

GÓMEZ, V. Factores Psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. Ciencia & Trabajo, 10 (30), 2008.

HOOK, Sidney. *Educación para el hombre moderno: una nueva perspectiva*. En: *Consideraciones sobre la docencia a nivel superior*. Manizales: Universidad de Caldas, centro de traducciones de la Facultad de Filosofía y Letras, 1992.

HOYOS-VASQUEZ, Jaime. *El seminario en la experiencia docente de la Facultad de Filosofía de la Universidad Javeriana*. Rev. Universitas Philosophica. No 10. Santafé de Bogotá: Universidad Javeriana, Facultad de Filosofía, junio de 1980.

JAEGER, Werner. *Paideia: Los ideales de la cultura griega*. 2ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1980.

MARTÍNEZ, ALBERTO (2004). De la escuela expansiva a la escuela competitiva: Dos modos de modernización en América Latina. Anthropos editorial.

MONDOLFO, Rodolfo. *Problemas y métodos de investigación en la historia de la filosofía*. 4ed. Buenos Aires: EUDEBA, 1969.

MORENO, B y BÁEZ, C (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.

NAVARRO BARRERA, Néstor. *El Seminario investigativo*. En: *Simposio permanente sobre la universidad*. Bogotá: ASCUN, FES e ICFES, 1988-1990.

NAVLET, MARÍA (2012). Ansiedad y estrategias de afrontamiento en al ámbito deportivo: Un estudio centrado en la diferencia entre deportes. Tesis doctoral: Universidad Complutense de Madrid. Facultad de psicología.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT- & Organización Mundial de la Salud –OMS- (1984) Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. En: 9ª reunión de medicina del trabajo. Ministerio de la Protección Social (2008) Resolución número 2646. Bogotá.

PEIRO, J.M (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgospsicosociales. *Universitas Psicológica*, 3 (2).

PLANK, Catheryn y EMERSON, Dianne M.(Eds). *Manual de docencia (Selección de artículos y consejos prácticos)*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia, 1995.

PLATON. *Diálogos*. 14ed. México: Porrúa, 1973.

RENTERÍA, ERICO. (2008) Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, No. 10 p 65-80. Medellín – Colombia. Ene-Jun de 2008, ISSN 0124-4906.

VÁSQUEZ, L.A y ROJAS, R.A (2008). Caracterización del Síndrome de Burnout y su relación variables asociadas al rol y al apoyo social percibido. Tesis Maestría, Universidad de Manizales.

VALDES, LUIGI (2002). *La Re-evolución empresarial del siglo XXI*. Editorial Norma 2002.

VILLALOBOS, G (2004). Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6 (14), 2004.