



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

Macroproyecto Internacional WONPUM

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

Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas de Colombia

Dora Aidé Ramírez González

Victoria Eugenia Soler Gaona

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales, mayo de 2015



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

Macroproyecto Internacional WONPUM

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

Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas de Colombia

Dora Aidé Ramírez González

Victoria Eugenia Soler Gaona

Trabajo de Grado para obtener el título de Maestría en Gerencia del Talento Humano

Asesores

Luz Ángela Vásquez García

Wilman Antonio Rodríguez Castellanos

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales, mayo de 2015



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral*

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mi esposo, Carlos Eduardo Román Maldonado, quien con su sabia presencia iluminó mis ideas en la construcción de este proyecto, apaciguo mis momentos de desespero ante las exigencias del mismo y me sostuvo desde su firme convicción de confianza. A mis padres Conrado Ramírez Botero y Amparo González Blandón, que con su genuino testimonio me retan a ser una mejor persona y a conectarme con lo esencial de la vida.

Dora Aidé.



## Tabla de contenido

1. Introducción.....	8
2. Justificación.....	10
3. Problematización.....	14
4. Formulación de preguntas.....	22
4.1 Pregunta general.....	22
4.2 Preguntas específicas.....	22
5. Formulación de objetivos.....	23
5.1 Objetivo general.....	23
5.2 Objetivos específicos.....	23
6. Marco teórico.....	24
6.1. Modelo neoliberal: apertura económica y nueva gestión pública en Colombia...24	
6.2. Flexibilización laboral en Colombia.....	33
6.3. Reformas en materia laboral y educación: tercerización y terciarización.....	36
6.3.1. Reformas laborales en Colombia.....	37
6.3.2. Reformas a la educación en Colombia.....	41
6.4 Factores psicosociales en el contexto laboral.....	44
6.4.1. Factores psicosociales en el trabajo y su legislación.....	45
6.5. Condiciones de trabajo.....	48
6.5.1. Relaciones con jefes y directivos.....	51
6.5.1.1. Evaluación del rendimiento profesional por la institución.....	53
6.5.1.2. Relaciones con la dirección.....	54
6.5.1.3. Apoyo recibido del personal directivo.....	55
6.5.1.4. Participación en las decisiones organizacionales.....	56
6.5.2. Control y autonomía sobre el trabajo.....	57
6.5.2.1. Tiempo de trabajo.....	58
6.5.2.2. Retribución económica.....	59
6.5.2.3. Carga de Trabajo.....	61
6.5.2.4. Calidad del contrato laboral.....	62
6.5.2.5. Conciliación trabajo – vida privada y familiar.....	65
6.5.2.6. Autonomía en la toma de decisiones profesionales.....	66
6.5.2.7. Oportunidades para la formación continua.....	67



6.5.2.8. Vías de promoción laboral.....	69
6.5.2.9. Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción.....	70
6.6. Estrés laboral.....	72
7. Estrategia metodológica.....	75
7.1. Tipo de investigación.....	75
7.2. Diseño de la investigación.....	75
7.3. Población.....	76
7.4. Muestreo:.....	76
7.5. Instrumento.....	78
7.6. Procedimientos.....	80
8. Análisis de resultados.....	82
8.1. Análisis descriptivo.....	83
8.2. Análisis interpretativo.....	95
8.3. Construcción de sentido.....	110
9. Conclusiones.....	118
10. Recomendaciones.....	121
11. Bibliografía.....	123
12. Anexos.....	139



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

## Resumen

La presente investigación está inscrita en el macroproyecto internacional WONPUM sobre calidad de vida laboral liderado por el investigador de la Universidad de Barcelona, Joseph María Blanch Ribas, en la cual se describen las condiciones de trabajo de control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos asociadas con el estrés laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de alcance descriptivo-transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 704 docentes de 10 instituciones educativas públicas de Colombia, a los cuales se les aplicó la encuesta semi-estructurada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”, el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se realizó bajo escala *likert* con el análisis de validez de contenido, fiabilidad y validez de constructo utilizando el coeficiente *alfa de cronbach* y el análisis factorial exploratorio. Se encontró que las condiciones de trabajo de control y autonomía sobre el trabajo con sus nueve ítems, además de las relaciones con jefes y directivos, y sus cuatro ítems, se encuentran en condiciones aceptables y con necesidad de mejora, así mismo se encuentra una correlación media con el dominio de estrés laboral el cual se encuentra presente en este grupo poblacional. Las conclusiones centrales redundan en la relevancia de gestionar las condiciones de trabajo como factores psicosociales que pueden afectar la calidad de vida laboral y la importancia de la confianza en las organizaciones para dicho propósito.

**Palabras claves:** condiciones de trabajo, control y autonomía sobre el trabajo, estrés laboral, y relaciones con jefes y directivos.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

## **Abstract**

The present investigation is inscribed in the international macroproject WONPUM about quality of labor life led by the investigator of the University of Barcelona Joseph Maria Blanch Ribas, that which describes the conditions of the job of control and autonomy over the job and relationships with bosses and directors associated with labor stress. The investigation had a quantitative approach on the non-experimental design of achievement descriptive-transversal-correlational. The example was integrated by 704 teachers of 10 public education institutions of Colombia, that which we applied to the semi-structured poll "International Questionary of Quality of Labor Life in Organizations of Human Services", the processing and analysis of data was performed under the Likert scale with the analysis of validity of content viability and validity of construct utilizing the coefficient alpha of Cronbach and factorial exploratory analysis. We found that conditions of the job of control and autonomy over the work with their 9 items moreover the relationships with bosses and directors and their 4 items they find in acceptable conditions and with the necessity to make them better, so the same we find a middle correlation with the dominion of labor stress that which it find present in this population group. The central conclusions redound in the relevancy to manage the conditions of the job like psychosocial factors that can affect the quality of labor life and the importance of confidence in the organizations for said purpose.

**Keywords:** working conditions, control and autonomy over the job, labor stress, and relationships with bosses and directors.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

## **1. Introducción**

Este estudio surge del 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, en el cual participaron países como España, Brasil, Chile, Venezuela, y Colombia.

En el contexto colombiano participaron la Universidad de la Sabana, de Bogotá, la Universidad Pontificia Bolivariana, de Medellín, Universidad del Valle, en Cali, y la Universidad de Manizales en el departamento de Caldas; esta última institución se propuso 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 de algunas instituciones de Colombia WONPUM-GTH-Colombia-; del cual emana el estudio específico sobre condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociadas al estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas en Colombia.

La investigación sobre condiciones del trabajo se deriva de la categoría de riesgos psicosociales intralaborales, con el estudio del control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, asociadas al estrés laboral, siendo imperiosa esta exploración que permitió un análisis de una población específica de profesores que laboran en instituciones públicas en Colombia, con el propósito de contribuir al área disciplinar de gerencia del talento humano, 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, lo que encamina a la delimitación del problema, las respectivas preguntas y objetivos de investigación.





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

De manera posterior, se desarrolla el marco teórico desde una lógica deductiva partiendo de la generalidad de temas como el modelo neoliberal, apertura económica y nueva gestión pública en Colombia, 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 y condiciones de trabajo, con el control y autonomía en el trabajo y relaciones con jefes y directivos, así mismo el dominio de estrés laboral.

Subsiguiente al marco teórico se expone la metodología utilizada que se derivó del macroproyecto WONPUM, cuyo tipo de investigación para este estudio es cuantitativo, con un diseño no experimental, un alcance descriptivo-transversal – correlacional, donde se utilizó la encuesta semi-estructurada denominada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), y el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se realizó bajo escala *likert* con el análisis de validez de contenido, fiabilidad y validez de constructo utilizando el coeficiente *alfa de cronbach* y el análisis factorial exploratorio.

Se prosigue con el análisis respectivo con tres marcos de reflexión, a saber el análisis descriptivo, interpretativo y la construcción de sentido, y se culmina este apartado con las conclusiones y recomendaciones.

Por último, el documento expone la bibliografía, las respectivas fuentes de consulta y en los anexos se agrega el instrumento que se aplicó en este estudio.



## **2. Justificación**

El contexto contemporáneo, singularizado 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 que se circunscribe el trabajo a nuevos sentidos y nuevos riesgos susceptibles de afectar la calidad de vida de los trabajadores. Así emergen para las empresas retos en torno a su sostenimiento, solidez y competitividad, paralelo a ello se enmarca la gerencia moderna con grandes desafíos, puesto que de las nuevas exigencias del trabajo surgen 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 expone 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 sitúa de relieve la apremiante 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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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 estudio se basa en las condiciones de trabajo relacionadas con el control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos y su relación con el estrés laboral. 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 que posibilite atributos como el control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones óptimas con jefes y directivos hacia 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 tuvo como categorías de análisis estos tópicos inherentes al trabajo; partiendo de las percepciones del docente empleado en instituciones educativas de servicio público, con respecto a las relaciones con jefes y directivos, y el control y autonomía sobre el trabajo y su relación con el estrés laboral.

El rastreo bibliográfico permitió hallar un número significativo de investigaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial intralaboral en diferentes vertientes y que incorporan los tópicos abordados en este estudio, sin embargo, no se pudo establecer la presencia y especificidad de estudios correlacionales que profundicen exclusivamente el control y autonomía sobre el trabajo, y las relaciones con jefes y directivos y su correspondencia con el estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

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, así mismo los factores psicosociales intralaborales de manera general y el síndrome de *burnout*.

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 hizo necesario problematizar las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral, en particular en las dimensiones del control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos; 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 relacionados con estas condiciones de trabajo, 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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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.

Es así, como en este proyecto se contribuye a la comprensión de las condiciones de trabajo en cuanto al control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos y su relación con el estrés laboral en función del logro de la estrategia organizacional, el incremento de la motivación, satisfacción, salud, y productividad laboral.



### **3. Problematización**

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 establecerían 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 del año 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 partió 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.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Los factores psicosociales se constituyen como condiciones de trabajo, que para efectos de este estudio, se centraron en el control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos, dando paso a la correlación de estas dimensiones con el estrés laboral.

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.

En este orden de ideas, los antecedentes investigativos se presentan en tres grandes categorías, dos de ellas como parte del dominio condiciones de trabajo con el control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos, y la tercera corresponde al dominio estrés laboral. En cada una de las categorías se abordaran investigaciones de corte internacional, nacional y regional, procurando de esta manera una visión integral de algunos avances importantes en estos tópicos, como base para profundizar en estas categorías en clave a la necesidad de ambientes organizacionales saludables y generadores de calidad de vida.

En la pesquisa realizada se encuentra en relaciones con jefes y directivos, una investigación que hace énfasis en la marcada prevalencia de factores psicosociales intralaborales que conducen al estrés laboral y en concreto al síndrome de *burnout* en docentes universitarios de algunos países Latinoamericanos, entre ellos se menciona las bajas relaciones sociales y la falta de reconocimiento (Botero Álvarez, 2012), así mismo se encuentra un estudio monográfico con 92 artículos sobre *factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*, de Germán F. Vieco Gómez y Raimundo Abello Llanos (2014), donde se hace alusión a la relación entre factores psicosociales en el trabajo o condiciones de riesgo y sus efectos sobre la salud y la morbilidad en general, encontrándose diversos factores de riesgo psicosocial que afectan la salud y que para este propósito se encuentra el bajo apoyo social de pares y jefes y una deficiente calidad del liderazgo.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

De manera consecuente, el estudio sobre *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones*, de Gregorio Calderón Hernández, Héctor Mauricio Serna Gómez y Jairo Zuluaga Soto (2013), corroboró la existencia de un alto índice de riesgo psicosocial en las dimensiones de relaciones con colaboradores y relaciones sociales, así mismo, la relevancia del área de gestión humana para el apoyo a directivos y jefes en el ejercicio idóneo de las relaciones sociales y el liderazgo. Por su parte, Fátima Díaz Bambula, Ana María López Sánchez y María Teresa Varela Areválo (2012) en su estudio sobre *factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia* exponen que en términos generales el estudio denota bajos niveles de síndrome de *burnout*, siendo factores asociados al mismo algunas condiciones intralaborales, entre ellas la supervisión con los estilos propios de dirección y el apoyo recibido por el supervisor.

Continuando con dicho análisis, la *investigación sobre el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín*, de Mónica María Múnera Palacio, Mónica Liliana Sáenz Agudelo, y Doris Cardona Arango (2013), corroboró que el dominio de liderazgo y relaciones sociales el nivel de riesgo fue cero, lo que indica que no existe riesgo, caso contrario con el dominio de demandas del trabajo donde el nivel de riesgo fue de nivel tres, lo que sugiere un nivel de riesgo alto y la necesidad de una intervención inmediata.

En esta misma línea, la investigación sobre *riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral* efectuada con 221 empleados de instituciones públicas y privadas santandereanas, entre ellas, instituciones educativas, de salud y de orden administrativo gubernamental arroja que la población más afectada entre el sector salud, administrativo gubernamental y de educación, son los docentes de instituciones educativas en correspondencia con la situación laboral actual que experimentan como las demandas del trabajo, sobrecarga laboral y tipo de contratación, que así mismo se ven influenciadas por la ideología gerencialista que se tiene y que regula las relaciones con jefes y directivos (Garrido Pinzón, Uribe Rodríguez & Blanch, 2011).





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Con relación al control y autonomía sobre el trabajo se encuentra un estudio donde los resultados indican que docentes de enseñanza media de establecimientos con alto y bajo nivel de bienestar de la región metropolitana en Santiago de Chile exponen no tener control sobre su trabajo en cuanto a la toma de decisiones estratégicas en la organización, en contraste con los docentes que hacen alusión a tener control sobre su trabajo, los cuales se refieren al control de la tarea en las aulas de clase a través de la interacción con sus estudiantes y en el desarrollo de su labor docente (Gálvez Donoso, 2012).

Así mismo, se encuentra la investigación sobre *los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006)* donde se encuentra que la satisfacción laboral de los docentes ha disminuido en algunos tópicos evaluados en los últimos 10 años, se resalta la disminución en la satisfacción que manifiestan los docentes sobre la autonomía que pueden ejercer en su trabajo y las restricciones que experimentan en el desarrollo de dicho trabajo los investigadores Tulio Ramírez y María Eugenia D'Aubeterre (2007).

Siguiendo con la misma línea de análisis, se encuentra la investigación sobre *una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín la cual arrojo como resultados, que la población de docentes de cátedra se encuentra en un nivel medio de exposición a factores de riesgo psicosociales, entre ellos, una alta carga mental que está relacionada con los ítems de carga de trabajo y tiempo de trabajo inherentes al control y autonomía sobre el trabajo, además de ítems como la calidad del contrato laboral y la remuneración* (Velásquez Arboleda & Bedoya Bedoya, 2010). Así mismo, *el estudio sobre salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá* arrojó entre otros resultados, una exposición de los docentes a factores de riesgo psicosocial como parte de la autonomía y control sobre el trabajo en tópicos como la sobrecarga de trabajo, la baja remuneración y la expansión de las actividades laborales en horas de descanso o de vida familiar (García Castro & Muñoz Sánchez, 2013).



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

De manera complementaria, se encuentra un estudio sobre *riesgos psicosociales intralaborales en docencia* el cual arrojó que las dimensiones y categorías estudiadas sobre la capacitación y formación permanente se encuentra con riesgo bajo, en cuanto a las demandas cualitativas el riesgo es alto, así mismo sucede con las demandas cuantitativas con relación al tiempo requerido para las tareas, estando esta categoría en riesgo moderado, con relación al control y autonomía sobre el trabajo se encuentra un riesgo bajo dado que el 82% opina tener autonomía en la docencia, finalmente se encuentra que la duración de la jornada laboral es un riesgo alto y los docentes no utilizan las pausas activas en la jornada laboral lo que se constituye como riesgo alto, (Terán Rosero & Botero Álvarez, 2012), todo lo anterior, se enmarca en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, que hace parte del objeto de estudio en cuestión.

De manera consecuente, se encuentra el estudio sobre *los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander* donde los funcionarios perciben niveles de riesgo medio y bajo en los factores de orden extralaboral, caso contrario con los factores de riesgo intralaboral que los perciben con riesgo alto y muy alto. En el dominio de control sobre el trabajo surgen riesgos psicosociales en la medida en que las labores que realizan exigen esfuerzos físicos y mentales que los fatigan, el tiempo es insuficiente para las labores asignadas conduciendo a una sobre carga laboral y se presenta insatisfacción por la retribución recibida por su trabajo, todo lo anterior enmarcado en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo acorde con el contexto de la investigación planteada en este documento (Gómez Álvarez, 2011).

Después de la exposición sobre estudios que abordan las condiciones de trabajo como son las relaciones con jefes y directivos, y control y autonomía sobre el trabajo, es menester que se proceda con los estudios de estrés laboral en docentes de institucionales educativas, procurando hallar alguna relación posible o diferencia entre estas dos dimensiones y el estrés, es así, como se encuentra en primera medida una investigación sobre *dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos*, donde se evidencia que las condiciones que generan bajo estrés son las autoridades en la escuela,



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

los colegas y la autonomía en el aula, los factores generadores de estrés moderado son las condiciones de infraestructura, algunas condiciones de trabajo, características de los alumnos, relación con padres y representantes de los estudiantes y la comunidad que rodea la escuela, por último, se descubre que los generadores de estrés alto son las condiciones de trabajo, el tiempo invertido para la labor docente, las políticas del estado y el entorno (Ramírez, D Aubeterre & Álvarez, 2010).

En este mismo orden de ideas, en el estudio sobre *determinantes de salud y el estrés laboral del personal docente e investigador Universitario Laboral en España se encuentra que los tres colectivos de profesores estudiados arrojan niveles de estrés medios que son superiores en los profesores con contratos no permanentes, los cuales experimentan inseguridad principalmente en los colectivos de profesores con más años de contrato temporal, esta inseguridad se relaciona con la injusticia del sistema, con las demandas externas de las agencias de acreditación, los recursos propios del puesto de trabajo y la cercanía de la finalización del contrato (Saura, Simo, Enache & Fernández, 2011).*

De manera similar, se encuentra en el estudio nacional sobre *factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*, que los profesores presentan alto riesgo de laborar en condiciones psicosociales adversas, las cuales se relacionan con el bajo nivel de salud y el estrés laboral, al respecto se evidencia en las correlaciones realizadas el exceso de demandas, el desbalance demanda-control, la falta de recompensas y el alto nivel de compromiso para afrontar el trabajo y su exceso, para finalizar, no se encuentra una relación directa entre los factores psicosociales laborales y la tensión arterial de (Gómez Ortiz & Moreno, 2010).

A modo complementario, en el ámbito nacional se encuentra el estudio sobre *la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo* donde se halla que los participantes presentan algún grado de estrés, y el 66% tiene nivel muy alto, alto o medio de estrés, dentro de éstas un 30% con nivel muy alto. Se corrobora que las condiciones son buenas o adecuadas con relación al ambiente físico de



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

trabajo, espacio, iluminación, condiciones para el desarrollo del trabajo. Acorde con los datos encontrados en la investigación se expone textualmente: “la postura más frecuentemente adoptada es de pie (69%), la exposición a ruido es frecuente (28%), la actividad realizada requiere de niveles altos de atención (80%), y se debe atender varias tareas al mismo tiempo (86%). El ritmo de trabajo está bajo el control directo del jefe, y se debe cumplir con plazos de tiempo (76%) para realizar las diferentes tareas. No hubo casos de acoso laboral, pero sí tres casos reportados de accidentes de trabajo no especificados, dentro de los cuales se encuentra un caso de violencia física” (Santos & Peña C., 2013).

En la misma línea de hallazgos de los estudios de corte internacional y nacional se encuentra que la investigación regional sobre *estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la Universidad libre de Pereira* presenta que el mayor factor de riesgo de estrés en esta población es la insuficiencia o carencia de tecnología, que es necesaria para el ejercicio de sus funciones y de su cargo, entre ellas, computadores, cubículos de trabajo, entre otras, el segundo detonante de estrés es el clima organizacional, y el tercer factor de riesgo es el territorio organizacional o espacio físico de trabajo (Cardona Mora, 2010), así mismo el estudio sobre el *análisis de factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las facultades de ciencias económicas administrativas e ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente* corroboró que el factor que genera un riesgo alto son las exigencias sensoriales dadas las necesidades de atención que requieren los docentes, en el nivel de riesgo medio se encuentran las exigencias cognitivas y así mismo sucede con las exigencias emocionales, debido al desgaste emocional de los docentes (Patiño Lenis & Gutiérrez Gil, 2013).

Todos los hallazgos investigativos presentados, muestran la importancia de unas adecuadas condiciones de trabajo, que potencien factores como el control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, de tal manera que se encuentre la relación con el estrés laboral en función de su prevención o intervención, así como 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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

respuesta a la identificación del alto grado de afectaciones de la salud y calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones.

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 el control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, con el fin de aportar a la construcción teórico–disciplinar, teniendo en cuenta que en la literatura relacionada se abordan estas temáticas y su relación con el estrés laboral, sin embargo, se encuentra un mayor énfasis en la identificación del síndrome de agotamiento profesional (SAP) o *burnout* en docentes de instituciones educativas, principalmente investigaciones de corte internacional, además se abordan estas condiciones de trabajo de manera aislada o en conjunción con otras condiciones, no necesariamente relacionadas de manera particular con el estrés laboral o haciendo hincapié en las mismas y su relevancia dentro de la amplia gama de condiciones de trabajo.

Luego de finalizar esta revisión documental y de mostrar la importancia de estas condiciones de trabajo 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.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral*

## **4. Formulación de preguntas**

### **4.1 Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo con el estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014?

### **4.2 Preguntas específicas**

¿Cómo perciben las relaciones con jefes y directivos los docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014?

¿Cómo se manifiesta el control y autonomía sobre el trabajo en los docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014?

¿Cuál es la relación del control y autonomía sobre el trabajo y las relaciones con jefes y directivos con el estrés laboral de docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014?



## **5. Formulación de objetivos**

### **5.1 Objetivo general**

Describir la relación entre las condiciones de trabajo con el estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014.

### **5.2 Objetivos específicos**

Describir la percepción que tienen los docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia sobre las relaciones con jefes y directivos en el año 2014.

Describir el control y autonomía sobre el trabajo que ejercen los docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014.

Analizar la relación de la autonomía y control sobre el trabajo y las relaciones con jefes y directivos con el estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014.



## 6. Marco teórico

Como se mencionó anteriormente, en la presente investigación se estudiaron las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral en docentes del sector educativo público en Colombia, para lo cual se hizo necesario realizar un recorrido a través de los sucesos que han modelado las actuales condiciones laborales en el país.

Se inició con un bosquejo del *modelo neoliberal y la globalización* a nivel mundial, paso seguido se indicó cómo se implementó dicho modelo en el país al estudiar la *apertura económica en Colombia* como procesos que configuraron las condiciones propicias para implementación del paradigma de administración del Estado propio de la nueva gestión pública. Posterior a ello, se describió como un derivado de este engranaje la temática de *flexibilización laboral*. En el siguiente apartado se puntualizan todos estos 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 se hizo importante analizar en este apartado los *factores psicosociales* intralaborales a los cuales se ven expuestos, llegando a precisar las condiciones de trabajo relacionados con control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos y su relación con el estrés laboral, objeto de estudio de la presente investigación.

### 6.1. Modelo neoliberal: apertura económica y nueva gestión pública en Colombia.

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 (citado por Guarín, 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 condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral.

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, Friedrich August Von Hayek y Ludwig Von Mises. Cuya influencia ideológica se reflejó 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 (Mejía, 2006).

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 acumulación y producción de capital, 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).

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, citados por Lechini, 2008) expresan que se pasa de un estado autoritario, interventor, regulador, que promueve el bienestar a uno mínimo, a 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.

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). En este marco de desregulación se consolidan los planes de apertura económica para los países periféricos trazados por el Fondo Monetario Internacional (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).

En este orden de ideas, el marco de la apertura económica para Colombia se consolidó en 1991, cuando se liberaron sus mercados, quedando plasmado este pacto 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, como justificación para la liberación de su economía. 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 se argumentó que 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).

Siendo el sustrato de ello, los planteamientos de los Organismos Internacionales que 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, la



educación y cualquier servicio social. En la Carta Magna del 91 se deja explícito que Colombia asumirá tal prestación a través de las empresas privadas.

Así, solo se reconoce, de acuerdo a las orientaciones de Hayek 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).

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

De este modo, dentro de los lineamientos técnicos para la instauración de la apertura económica se establece la necesidad diseñar e implementar reformas estructurales del Estado (Cruz, 2010, p. 8). Lo cual propicia un 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).

Cuestión que amplía el panorama desde el cual se ha gestado un paradigma actual, el de la Nueva Gestión Pública (NGP), a partir del cual los estados se insertan en un proceso global de transformación, apoyados cada vez más en las ideas básicas provenientes de las ciencias de gestión o del *management*. Lo que ha incidido en todos los ámbitos sociales, en especial en el ámbito del trabajo, ahora flexibilizado en favor de la competitividad internacional y el capital inversionista, en detrimento de las actividades y necesidades humanas.

El Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) y en su Documento número 68, refiere que la legitimidad de esta propuesta para mejorar el desempeño del sector público encuentra sustento en la experiencia “exitosa” acumulada en el sector privado durante las últimas décadas. Desde esta orientación de negocio aplicada al Estado se pone el acento en:



(...) organizar el gobierno en grupos de agencias y departamentos (...); en la adopción de tomas de decisiones estratégicas y orientadas a la obtención de resultados, utilizar objetivos de output, indicadores de rendimiento, pagos en relación con los resultados y medidas de mejora de la calidad; en recortar los gastos (...); en una mayor flexibilidad; en una mejora de la eficiencia en la prestación de servicios públicos; en la promoción de la competencia en el ámbito y entre organizaciones del sector público (Suleiman, 2000, p.4. Citado por Instituto Nacional de la Administración Pública, sf, p.7).

En este sentido, el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), cita a Pollit y Bouckaert (2000), en su denominado “Modelo Convencional”, el cual reconoce básicamente a la reforma de la gestión pública como “una serie de cambios intencionales de las estructuras y procesos de organizaciones del sector público con el objetivo de que funcionen mejor -en algún sentido-”. En esencia, este instituto de administración pública presenta las técnicas de la NGP como un conjunto de iniciativas aplicables a todo tipo de organizaciones y caracterizadas por su “neutralidad política” (sf, p.9).

Además, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) define los principios y técnicas que configuran el *management* público basado en los aportes de Osborne y Gaebler, en su libro *Reinventando el Gobierno*. Para estos autores los principios que guiarían la acción modernizadora son las denominadas “Cinco R”: “Reestructuración”, significa eliminar de la organización todo aquello que no contribuye a aportar un valor al servicio o producto suministrado al público; “Reingeniería”, que propone empezar de nuevo, más que tratar de arreglar los problemas existentes mediante soluciones parciales; “Reinvención”, es crear en el seno de la administración pública una “cultura de espíritu empresarial” que facilite la introducción de mecanismos de mercado y pensamiento estratégico en el sector público; “Realineación”, establecimiento de un nuevo circuito de responsabilidades en el seno de la unidad que se desea cambiar; y “Reconceptualización”, apunta básicamente a mejorar en todas sus dimensiones al ciclo de aprendizaje organizacional (Instituto Nacional de Administración Pública, sf, p.10-12).



Esta orientación creó la necesidad de ajustar estructuralmente los países en desarrollo, para poder generar interrelación económica a nivel global con una participación representativa y en respuesta a la crisis de la deuda externa de los '80. Aspectos reglamentarios que se tenían previstos por parte de los máximos empoderados del neoliberalismo, proveyéndolos de un respaldo de seguridad jurídica, lo cual se encuentra explícito en la Constitución Política de 1991.

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).

De este modo las estrategias gerenciales de gobierno, en nombre de la modernización del estado, políticas competitivas a partir de mano de obra barata y de la disponibilidad de recursos naturales se perfilaron y consolidaron claramente condiciones de precariedad en el bienestar de la sociedad; aludiendo al fortalecimiento de un sistema internacional competitivo sustentado en planes de acción basados en ciencia, tecnología e Innovación, cuestión de alta incidencia para gestar o potenciar factores estresores propios de la globalización del mercado laboral, con impacto en la calidad de vida de la población trabajadora y en particular de la población docente. Lo que se muestra fielmente en el fenómeno de la flexibilización laboral, el cual se describe a continuación.





## **6.2. Flexibilización laboral en Colombia.**

Se ha descrito hasta aquí la dinámica del modelo Neoliberal y su convergencia en la apertura económica de países periféricos como Colombia, con la consecuente implementación de una nueva gestión pública; transformaciones necesarias, desde organismos internacionales de financiación, para estar en consonancia global. Cuestiones que según Lechini (2008) no han propiciado un gasto equitativo, no han financiado el desarrollo, solo el servicio de la deuda externa o los intereses de los mercados financieros (p.57).

Asunto que se ve reflejado acusadamente en la configuración del panorama laboral actual de los colombianos, donde las leyes, impulsadas por el Estado en las últimas décadas, han flexibilizado las relaciones laborales, buscando resultados que hasta ahora no se han alcanzado.

En consonancia con lo anterior, autores como Arenas, Piedrahita y Plata (2006), relatan 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. Así mismo refieren que estas medidas adoptadas han 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.

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 flexibilización laboral como fenómeno económico y social fue clasificada por diferentes autores, tal como lo presentan Arenas, Piedrahita y Plata (2006, p.167):

Conceptualmente, la flexibilización del mercado laboral se ha clasificado por diversos autores, como J. Atkinson, 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.

Así, aunque 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), 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; cambiando radicalmente la concepción del trabajo.



Es así como la concepción de desregularizar las relaciones laborales para responder positivamente a los cambios económicos que propone el modelo Neoliberal requiere abaratar los costos de contratación que 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, 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 estén viendo afectados 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 y las condiciones de trabajo presentes en los trabajadores colombianos, en la carrera desenfrenada hacia la globalización como forma de aplicación del modelo neoliberal, los empleados se encuentran en situación de desventaja, puesto que las empresas han perdido de vista el bienestar de sus trabajadores. Así, de acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (1998), Heckman y Pagués (2000), autores citados por Isaza (2003, p.19-20), las políticas de flexibilización han tenido amplias implicaciones sociales, planteando que las políticas de redistribución han beneficiado únicamente a unos pocos, promoviendo las desigualdades sociales.

### **6.3. Reformas en materia laboral y educación: tercerización y terciarización.**

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

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, tercerización, informalización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales (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, producen una gran cantidad de cambios en la configuración de la sociedad.

Los gobiernos son los encargados de reglamentar las relaciones labores, las cuales conducen en un porcentaje importante a la flexibilidad laboral, propiciando cambios



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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. Al respecto, se procederá con la exposición de las principales reformas en el país en materia laboral de educación en correspondencia con la terciarización de la economía (paso de economía primaria a sector servicios) y la tercerización (delegación de mano de obra o procesos de la cadena productiva).

### **6.3.1. 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 la Ley 789 de 2002, todas ellas como respuesta a los nuevos propósitos de la economía capitalista, de esta manera lo expone el periódico 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, 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, reflejándose en el desplazamiento del sector productivo por el sector de servicios (Alcántara & Preciado, 2008, p. 197), 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





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

respuesta a las exigencias del consumo y el crecimiento económico en detrimento de la calidad de vida y el desarrollo sostenible.

### **6.3.2. Reformas a la educación en Colombia.**

En el contexto del modelo neoliberal, surge la necesidad de alinear el sector educativo a dicho modelo, razón por la cual el 8 de febrero de 1984 se expide la Ley 115, llamada Ley General de Educación, la cual pretende 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 de 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 de 1994).

Uno de los aportes más relevantes de dicha 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 de 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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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 de 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 de competitividad.

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).



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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 dejado 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).

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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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 sentido, se encuentra que la educación pertenece al sector terciario por la prestación de servicios educativos, así mismo por la prestación de un servicio a través de terceros como es en el caso de la tercerización. 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), quienes dicen que la economía latinoamericana es incapaz de integrar a su estructura formal a toda la fuerza de trabajo disponible.

Lo anterior, permite evidenciar el impacto del modelo Neoliberal, 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.

#### **6.4 Factores psicosociales en el contexto laboral.**

En correspondencia con los cambios que emergen del modelo neoliberal-capitalista y que inciden en los escenarios de la nueva gestión pública, en específico, en los contextos educativos, se hace necesaria la exploración de los factores psicosociales intralaborales y su relación con la salud y calidad de vida laboral.

Para tal propósito, se parte de la condición propia de los seres humanos en los diversos ámbitos de actuación que 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” (p.662).

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 las condiciones de trabajo actúan como factores psicosociales protectores y/o de riesgo del bienestar y calidad de vida de la comunidad empresarial.

Para efectos de este estudio se desarrollara a continuación la dimensión legislativa de los factores psicosociales en el trabajo.

#### **6.4.1. Factores psicosociales en el trabajo y su legislación.**

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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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.

Por su parte, la Ley 614 de 1984 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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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.

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.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

La taxonomía realizada en esta resolución sobre factores de riesgo psicosocial intralaboral, posibilita la comprensión de dichos tópicos, entre ellos se puede encontrar cuestiones relativas al control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos.

Partiendo de este marco normativo y para efectos de este trabajo se englobarán tres categorías, a saber: las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos enmarcadas en el dominio de condiciones de trabajo y por su parte el dominio de estrés laboral.

La gestión de estas condiciones de trabajo es susceptible 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 interactúe con su entorno y satisfaga sus necesidades básicas, se torna el trabajo en una 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.

## **6.5. Condiciones de trabajo.**

La resolución 2646 de 2008 define como condiciones de trabajo “todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos” (Cap I, lit f). Ahora bien, estas condiciones en contexto, es decir, en una interrelación dinámica, mediante





percepciones y experiencias, que influyen en la salud y el desempeño de las personas, se consolidan como factores psicosociales (Cap II, lit. 6). En esta lógica deductiva, estos factores psicosociales pueden ser clasificados en factores de riesgo o protectores.

Los primeros, entendidos como efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Cap I, lit d); los segundos interpretados como condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Cap I, lit, e).

Bajo esta normativa el gobierno nacional de Colombia regula las responsabilidades de todos los empleadores alrededor de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo susceptibles de causar accidente o enfermedad profesional.

En este contexto, el Ministerio de la Protección Social (2010) a través de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, realiza una clasificación de los factores psicosociales en tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales (p.19).

Según este mismo instrumento las condiciones intralaborales son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (p.20); las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador; a su vez, abarcan condiciones del lugar de vivienda que pueden influir sobre el bienestar (p.20); y finalmente, las condiciones individuales e inherentes a cada trabajador, que aluden a una serie de características propias o características sociodemográficas, como el sexo, edad, estado civil, nivel educativo, la ocupación, la ciudad o lugar de residencia, estrato, el tipo de vivienda, y el número de dependientes entre otras que son susceptibles de modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intra y extralaboral (p.27).

De la misma manera, pueden incidir en las condiciones intra y extra laborales otros aspectos individuales de los trabajadores; como los ocupacionales, tales como antigüedad



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras; además las características inherentes de personalidad, y estilos de afrontamiento (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27).

Cabe aclarar que la clasificación citada no constituye una camisa de fuerza para la categorización de los factores psicosociales, pues la literatura ofrece una amplia gama taxonómica al respecto, solo se toma como referente teórico del contexto local. También es oportuno aclarar que las condiciones de trabajo intralaboral, extralaboral, e individuales si bien es cierto se encuentran delimitadas, no constituyen un factor de incidencia aislado, por el contrario, son sinérgicas para la percepción de bienestar o malestar del trabajador frente a una circunstancia dada.

El interés investigativo se focaliza en las condiciones de trabajo intralaborales relativas al control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés. En el caso de las condiciones de trabajo son reconocidas 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 González, 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 altos directivos de las instituciones educativas, 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 dos categorías teóricas en relación a las relaciones con jefes y directivos, y control y autonomía sobre el trabajo docente.

#### **6.5.1. Relaciones con jefes y directivos.**

Dentro de las dimensiones a analizar en el presente estudio están las relaciones con jefes y directivos, la cual hace parte de las condiciones intralaborales y se configura cómo una categoría incisiva en la calidad de vida en el trabajo. Este tópico está enmarcado en la organización social para ejecutar el trabajo; “esto es la relación simbólica, construida a partir de las prácticas cotidianas de quienes en él intervienen” (Peralta, 2009; citado por Calderón Hernández, Serna Gómez & Zuluaga Soto, 2013, p. 412).

Así, en el ámbito de las organizaciones – comprendidas como estructuras formales de papeles sociales- las actuaciones de los jefes y directivos están legitimadas por su papel social empresarial que les permite desempeñar su rol, signados por autoridad y jerarquía, pero elevando el nivel de responsabilidad (Calderón & Jurado, 2006, p.46). En este contexto cobran relevancia las interacciones que se establecen entre jefes y directivos y sus colaboradores susceptibles de mediar el equilibrio entre los procesos y fines de la organización y las necesidades y expectativas del trabajador.

De este modo, el comportamiento de las personas que interactúan en una institución no es solamente 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 (Goncalves; citado en Ogando, 2012, p. 13).

Siendo significativa la interacción entre características personales de trabajadores y líderes frente a los requerimientos de las partes. Así, se hace relevante el liderazgo como 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. (...). Dado que, así el liderazgo lo otorgue la posición formal de una jerarquía directiva (...), no todos los líderes son directivos, ni tampoco para ese efecto, todos los directivos son líderes” (Robbins & Judge, 2009, 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 exponen Contreras, Juárez, Barbosa, y Uribe (2010), cuando citan 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).

Este dominio de organización social del trabajo está enmarcado en el tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores (liderazgo), cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

En definitiva, el contexto de relaciones sociales, en el cual está contenida la dimensión de jefes y directivos, indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20), involucrando estilos particulares de relación basados en características individuales, percepciones, políticas macro organizativas y de contexto socioeconómico; que a partir de su dialéctica pueden llegar a



incidir en la salud de los trabajadores. En este escenario se expondrán tres categorías relacionadas, que abarcan aspectos funcionales de las interacciones, tales como evaluación del rendimiento profesional por la institución, relaciones con la dirección, apoyo recibido del personal directivo, y participación en las decisiones organizacionales; susceptibles de causar estrés en la población docente.

#### **6.5.1.1. 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 estratégica 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 desempeño es una herramienta que debe ser bien utilizada porque de ella depende la concreción de las estrategias organizacionales” (p.2).

Junto a esta conceptualización es pertinente mencionar el mecanismo de evaluación para docentes estatales, cuya base normativa está consignada en el Decreto 3782 de 2007 (reglamentada por el Decreto Ley 1278 de 2002) propone la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos. Así se pondera el grado de cumplimiento



de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión (Art. 2). Siendo objeto de este procedimiento quienes superaron la evaluación de periodo de prueba; han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.

No obstante, sustantivamente en la norma está ausente el componente de genuino interés por el desarrollo del crecimiento personal y profesional de los docentes, por el contrario, como lo indica Lozano (2008), su estructura está basadas en concepciones de educación, gestión y evaluación sustentada en indicadores duros de calidad, eficacia, eficiencia, y los vínculos epistemológicos que éstos tienen con planteamientos referidos a la tendencia hegemónica de desarrollo que orienta la formulación de proyectos políticos de desarrollo a nivel nacional y subnacional (p.134).

#### **6.5.1.2. 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, 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.



### **6.5.1.3. 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.



#### **6.5.1.4. Participación en las decisiones organizacionales.**

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” (p.17).

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección Social (2010), es definida 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).

Ahora bien, esta condición, como todas las condiciones laborales, transita de un polo a otro, por un lado, 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 (Ogando, 2012, p.17). Por el otro, 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 (Ministerio de la Protección Social, 2010).

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 las instituciones; 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).





En consonancia, las reformas educativas y demás de servicios sociales en la región, han relegado la participación de los docentes y actores en su proceso de formulación. Pese al reconocimiento asignado por las políticas al rol docente, son ellos quienes menos han estado involucrados en el proceso de construcción y definición de las nuevas disposiciones para el desempeño de su profesión y de sus condiciones laborales (Vaillant, 2005 & Díaz, 2001; citados en Bautista, 2009, p.112).

### **6.5.2. Control y autonomía sobre el trabajo.**

Dentro de las condiciones de trabajo, como elementos constitutivos de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, se encuentran aspectos relativos al control y autonomía sobre el trabajo. Estos son referidos por el Ministerio de la Protección Social (2010, p.20) 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 (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

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 (p.5).

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” (Arrigo & Casale (2010, 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 varios tópicos relacionados con la posibilidad de influir en el trabajo, como son el Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.); Retribución económica; Carga de trabajo; Calidad del contrato laboral; Conciliación trabajo-vida privada y familiar; la autonomía en la toma de decisiones profesionales, oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral y Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción.

#### **6.5.2.1. Tiempo de trabajo.**

Autores como Karasek (1977, citado en Cladellas & Castelló, 2011), refieren que el control o la influencia sobre los tiempos de trabajo son aspectos considerados potencialmente positivos para el rendimiento laboral (p.222). Estos mismos autores refieren la presión o limitación temporal como uno de los desencadenantes bien delimitados de estrés laboral.

De este modo, en sus estudios advierten que pasar muchas horas en el centro docente, tiene como consecuencia una escasa flexibilidad organizativa del propio tiempo y, por ende, la pérdida de prioridad de aspectos de carácter personal, aspectos que son causa de estrés laboral. Así, proponen basados en Briese-Neumann (1997); Conte, Mathieu y Landy



(1988), que los horarios docentes con poco solapamiento con el tiempo personal darían la opción a la gestión del tiempo (profesional y personal) por parte del profesor, mientras que los horarios con mayor solapamiento coartarían esta autonomía organizativa y supondrían un elemento propiciador de estrés (citados en Cladellas & Castelló, 2011, p.223).

Además, afirman que los profesores con una actividad docente a primera hora de la mañana y a última hora de la tarde presentan una peor percepción de salud y un mayor número de síntomas de estrés; así mismo, reportan que las posibilidades que tenga un profesor universitario para gestionar su tiempo de trabajo, y de esta manera poder compatibilizar su vida laboral y personal, redundan en la prevención de enfermedades asociadas con la salud y el estrés. Advierten que no se trata tanto de una gestión general de su tiempo sino de poder evitar solapamientos con actividades personales que valoren (Cladellas & Castelló, 2011, p.218).

De otro modo, sin ser interés del presente trabajo de investigación resaltar diferenciaciones de género, se expone de manera informativa los argumentos de estos autores en relación al género; los cuales demuestran mayor incidencia del estrés en las mujeres, dado que la existencia de roles sociológicos asimétricos afecta la dedicación al hogar y familia, los cuales siguen siendo espacios de hegemonía femenina, en los cuales los varones tienen menor responsabilidad, y a favor de la actividad familiar (Oliver & Venter, 2003; citados por Cladellas & Castelló, 2011, p.222).

#### **6.5.2.2. Retribución económica.**

Es bien sabido que la educación tiene un lugar preponderante para el progreso de la sociedad, no obstante, en el contexto Latinoamericano, en palabras de Southwell et al (2010), el docente no es visto como aquel cuya remuneración tenga prioridad; siendo menormente recompensado, tanto a nivel económico como de estatus, que otras profesiones como la medicina, la economía, ingeniería o el derecho (p.13).

En este ámbito, el Ministerio de la Protección Social (2010), define la retribución económica como la recompensa pecuniaria que el trabajador obtiene a cambio de sus esfuerzos



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

laborales (p.20). Ahora bien, en Colombia rigen dos estatutos docentes que gestan las cuestiones de la administración, tanto en docentes como en directivos docentes; entre ellas las condiciones en materia salarial.

El primero de ellos plasmado en el Decreto Ley 2277 de 1979, régimen especial que cubre a los docentes públicos de vieja data y modificado, hasta la fecha, a través del Decreto Ley 172 de 2014. Mismo que el presidente Uribe quiso arrebatar en sus garantías a los derechos y a las condiciones adecuadas del ejercicio de la docencia en Colombia en su primer plan de desarrollo; con el fin de seguir consolidando confianza inversionista.

Esta evidencia quedó plasmada en la Ley 812 del 26 de junio de 2003 que definió las bases de la política educativa del actual gobierno, y en su artículo 81 y de acuerdo a Robledo (2009).

Se dio comienzo al desmonte sistemático del régimen pensional especial del magisterio. No sólo se aumentaron los aportes laborales de los maestros para al régimen de previsión en un 70% y se impuso la plena cotización sobre las mesadas pensionales, sino que, como si nada, se determinó que los educadores nombrados a partir del 26 de junio de 2003, es decir, todos los nuevos, ya golpeados por los efectos devastadores del decreto 1278 o nuevo Estatuto Docente, perderían el régimen pensional especial del magisterio y pasarían al régimen general de pensiones establecido en las leyes 100 de 1993 y 797 de 2003, con la única diferencia de que la edad de pensión para los hombres fue fijada en 57 años (Tribuna Magisterial, 2009).

Así, el Decreto en su Artículo 46 indica el régimen salarial y prestacional que regirá a los “nuevos” docentes; estando representada su última modificación, a la fecha, en el Decreto 171 de 2014; el cual dictamina la asignación básica mensual de los distintos grados y niveles del escalafón nacional docente. Para los docentes de las Universidades Estatales, se establece su remuneración en el Decreto 1279 de 2002.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

Así, desde el Decreto de profesionalización docente se exhibe una brecha entre la base salarial de los nuevos docentes y los salarios de los profesionales de las ciencias sociales en el mercado laboral, esto, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional (2010, p.6).

En los ítems anteriores de este marco teórico, se ilustra de qué manera la sociedad de mercado impone una fuerte desregulación al trabajo a nivel general, a lo que no es ajeno el sector docente; contexto favorecedor para impactar las condiciones de trabajo de esta población. Así, de acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2010) es susceptible generarse estrés y sus afectaciones derivadas a nivel psicosocial si el docente no percibe retribución económica justa a raíz de su contribución, esfuerzos y logros (p.20).

#### **6.5.2.3. Carga de Trabajo.**

La carga de trabajo contempla las exigencias derivadas de él, como tiempos límite, presiones y demandas excesivas en las que es necesario un esfuerzo importante para cubrir las necesidades y responsabilidades planteadas dentro del cargo y rol (Juárez, 2007, p.59). De este modo, los docentes se ven abocados a conciliar sus funciones en el aula, propias del proceso enseñanza aprendizaje, con grupos numerosos y heterogéneos; y fuera de ella, con el trabajo administrativo, en aumento cada vez, de acuerdo con la instrumentalización del proceso global, alineado con exigencias de eficiencia, la planeación, calificación de evaluaciones, la atención a padres de familia, vigilar recreos, en fin, un trabajo fragmentado con diversidad de funciones.

En esta misma línea Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), sugieren que tal fragmentación genera problemas de calidad en el sistema de enseñanza, así la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo para solventar las múltiples responsabilidades que se han ido acumulando sobre el profesorado, conlleva la razón fundamental del agotamiento y malestar docente (p.11).

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (Parra Garrido, 2005) plantea que son tres particularidades percibidas como las mayores exigencias del trabajo



con estudiantes en relación a características del alumno, a saber, falta de cooperación por parte de padres y tutores, problemas de aprendizaje, comportamiento indisciplinado del grupo en conjunto. Además, refiere que en todos los países de esta zona la carga de actividades docentes fuera del horario es alta; lo habitual es preparar las clases, preparar material didáctico, preparar actividades extraprogramáticas, asistir a cursos de perfeccionamiento fuera del horario, la atención de padres y alumnos, la planificación en equipo y el trabajo administrativo (p.26).

Un estudio exploratorio realizado por este mismo ente regional, concluye que el trabajo docente invade los espacios extralaborales y domésticos de los profesores y profesoras, al mismo tiempo que deja poco tiempo para el descanso durante la jornada laboral normal; con los matices señalados párrafos más arriba, dicha situación es común a los 6 países participantes del estudio. A la carga de trabajo docente se le debe sumar la carga de trabajo doméstico, que adquiere una dimensión gravitante en una población laboral mayoritariamente femenina (Parra Garrido, 2005, p.26).

A partir de estos resultados empíricos se puede concluir que el trabajo docente implica exigentes demandas de diversa naturaleza, tales como cuantitativas, cognitivas, emocionales -responsabilidad constante hacia los otros, demandas relacionales cotidianas de conflicto, agresividad, autoridad e incomprensión-, y de la jornada de trabajo intra y extraclase, entre otras que a nivel general consolidan la sobrecarga laboral que implica demasiadas tareas para realizar en poco tiempo, situación que a menudo va acompañada por la sensación de prisa e impaciencia.

#### **6.5.2.4. Calidad del contrato laboral.**

Los rápidos cambios del entorno que han llevado a la flexibilización de los sistemas productivos y organizacionales, se consolidan como el marco de estrategias de gestión de las personas en la actualidad; imponiendo, según Vesga (2011), otras modalidades de vinculación laboral diferentes al empleo, es decir aquella en la cual el trabajador se vincula a una organización mediante un contrato de trabajo y se beneficia de las prestaciones



sociales exigidas por la ley. Por el contrario, según Rentería (2001; citado en Vesga, 2011) se han estado consolidando en el mercado de trabajo otras formas de contratación como el *outsourcing*, los servicios profesionales o formas de trabajo asociado (p.172).

Así, en la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos - prestaciones sociales, como la prima de servicios, las vacaciones o las cesantías, entre otros - por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores. Peiró y Prieto (1996) afirman que la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección (citados en Uribe-Rodríguez, Garrido-Pinzón, & Rodríguez, 2011, p.105).

Al respecto de este panorama de precariedad laboral se impone un modelo teórico acuñado por Blanch y Cantera (2009), que hace lectura de estas nuevas realidades a partir de la implantación del paradigma empresarial en instituciones públicas (p.10). Así, las formas de organización del trabajo instauran cambios en los modos de empleo mediante la subcontratación y el trabajo temporal; cuestión que impacta la calidad de vida de los trabajadores.

Esta correlación entre el tipo de contratación y la influencia en la satisfacción del trabajador la expone Uribe-Rodríguez, Garrido-Pinzón, y Rodríguez (2011), cuando argumentan que:

El tipo de contratación influye directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores (...) convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial. Así, para los trabajadores con una contratación estable (contrato indefinido) existen mejores condiciones laborales, poseen un mejor ambiente social de trabajo y tienen menos efectos colaterales producto de su actividad laboral. Para los trabajadores con un contrato a término fijo (inestable) existen condiciones de trabajo menos favorables (p.113).



Ahora bien, este es el panorama general para la población trabajadora, en el cual los profesores tienen sus particularidades. Así, los docentes del sector público en Colombia los rigen dos estatutos, uno de régimen especial para los profesores de vieja data, Decreto Ley 2277 de 1979, para los maestros vinculados al servicio público educativo antes de junio de 2003; y el Decreto 1278 de 2002, mediante el cual se establece el estatuto de profesionalización que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio en los niveles de preescolar, básica y media. Los posesionados a través del primer decreto gozan de garantías amplias en materia prestacional, base salarial, y pensional.

Por el contrario, los docentes regidos por el segundo, los cobija el régimen general de la Ley 100 de 1993; Ley que fue pensada no a favor de la sociedad y sus servicios sino para alinear el estado con las políticas externas en el marco de la reforma estructural planteada por el modelo Neoliberal y su nueva forma de gestión pública basada en el modelo empresarial. Así, el estatuto de profesionalización docente surge de la necesidad de armonizar las relaciones laborales de los nuevos docentes con la nueva forma de dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales a cargo del sistema general de participaciones a nivel nacional y territorial. Siendo el sofisma de distracción, el mandato constitucional de asegurar que la enseñanza esté a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

De este modo, y con el argumento de garantizar la profesionalización y dignificación de los maestros, la nueva población docente no es reconocida en su alto aporte a nivel social ni recompensada en consonancia. Ahora, en la carrera docente para poder ascender en el escalafón es necesario pasar por una evaluación de competencias, y previa superación satisfactoria de dos evaluaciones de desempeño. Cuestión que con la reducción de garantías y aumento en los requerimientos, refleja el asentamiento del paradigma empresarial en los servicios sociales, con argumentos de calidad a través de la profesionalización y en detrimento de la calidad de vida de la citada población.





### **6.5.2.5. Conciliación trabajo – vida privada y familiar.**

Debido a las actuales formas de organización del trabajo docente, con estresores implícitos, se generan dificultades para un adecuado equilibrio entre la actuación laboral, personal y familiar del trabajador. Así, a pesar de que estos factores, tienen una influencia recíproca, investigaciones como la de Juárez (2007), sugieren que en términos psicosociales en la diada trabajo-familia, se reconoce como de mayor relevancia el contexto laboral sobre el familiar pues son las principales protagonistas en diversas esferas de la vida. En este mismo estudio, un factor observado como estresor, fue la exigencia laboral del propio individuo, ya que invierte tiempo de sus días de descanso y vacaciones para mejorar su desempeño académico a fin de incrementar los estímulos que les otorga el ascenso en el escalafón, lo cual se traduce en desgaste físico y emocional (p.64).

Por su parte, Velázquez (2009), propone que las mayores presiones derivadas de la relación hogar-trabajo en el caso de los docentes, son las generadas por las parejas con “doble carrera” y por las relaciones entre trabajo y familia. Así, cuando los dos cabezas de familia desarrollan una o dos carreras profesionales u ocupacionales, mientras siguen manteniendo una relación familiar manifiestan mayores niveles de estrés. Esto lo correlaciona con los bajos niveles salariales para esta población y la consecuente necesidad de conseguir empleos adicionales, en muchas ocasiones no cualificados (p.445).

Pearlin y Turner (1987), citados en Velázquez (2009), al tratar la relación entre trabajo y familia, señalan que las tensiones originadas en la familia tienen cuatro causas posibles: la presión o sobrecarga laboral (debida a las labores del hogar), los conflictos interpersonales (entre matrimonios y entre padres/madres e hijos), el cautiverio que supone un rol (cuando deben desempeñar uno, pero preferían otro), la reestructuración de los roles a través del tiempo. Así mismo, Velázquez (2009) exploró los estudios de Cooke y Rousseau (1984), los cuales revelaron, sin embargo, que aunque las exigencias de la familia chocaban con las del trabajo, la familia también ofrecía por otro lado confort y respaldo al maestro. Por tanto, esto les permitía superar algunos de los efectos más dañinos sobre la salud que



suelen ir asociados con el estrés (dolores de cabeza e insomnio) mejor que los docentes que seguían solteros (Velásquez, 2009).

#### **6.5.2.6. Autonomía en la toma de decisiones profesionales.**

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 (...). 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).

Este autor la sugiere como una 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 este sentido, opina que 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 con su labor (Gimeno, 1999, p.11).

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

Cuestión que faculta al docente para actuar rápidamente ante las dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. En palabras del autor, 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.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

También implica la posibilidad de proponer mejoras aunque no haya un problema concreto que deba ser solucionado (Cloninger, 2003, p.448).

En consonancia con lo anterior, el trabajador será susceptible de desarrollar una percepción de libertad, autocontrol y responsabilidad alrededor de la tarea, su entorno, relaciones y estructura; lo que deriva en satisfacción laboral, motivación y compromiso con la institución, 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 docente 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 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 docente.

#### **6.5.2.7. Oportunidades para la formación continua.**

Los miembros de la organización deben adquirir y mejorar las competencias necesarias para desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo, así, los procesos de formación permiten el desarrollo y la actualización de conocimientos, habilidades y capacidades de las personas para promover saberes técnicos y el compromiso profesional hacia los estándares fijados por la empresa. Estos procesos reportan utilidad en el incremento de los niveles de motivación del personal en un ambiente estimulante y emprendedor; mejora el desempeño de las actividades de la organización, favoreciendo la adecuación profesional



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

de las personas a las exigencias de sus puestos de trabajo; integración de los objetivos grupales con los de la organización, entre otros.

Para los docentes estatales esta materia la rige el Decreto 709 de 1996, el cual expone que “la formación de educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación. Su reconocimiento como requisito para el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, constituye solamente una condición administrativa y un estímulo para la dignificación profesional” (Art. 2).

Este mismo Decreto describe los cuatro campos que han de tenerse en cuenta en los programas de formación de educadores: formación pedagógica, formación disciplinar, formación científica e investigativa y formación deontológica (Art. 8).

Esta normativa da sustento al Sistema de Formación de Educadores y los lineamientos de política en Colombia con programas diseñados e implementados desde el Ministerio de Educación Nacional. Desde este marco se tienen en cuenta tres elementos que organizan el proceso de formación docente desde tres unidades internas vinculadas entre sí por múltiples vías:

El subsistema de formación inicial, que hace alusión a los momentos de preparación del sujeto educador en ámbitos del conocimiento disciplinar, pedagógico, ético, estético, investigativo, comunicativo, personal, social y cultural; requeridos para asumir la labor de un educador profesional en los niveles nacional, regional y local; el subsistema de formación en servicio, que contempla la formación de los educadores vinculados laboralmente al ejercicio de la profesión docente.

Y por último, el subsistema de formación avanzada, que hace referencia a la formación posgradual, representada en las especializaciones, maestrías, estudios doctorales y post doctorales de los educadores; proyecta los espacios de acción de los titulados hacia la implementación de procesos de investigación, innovación y gestión educativa, a partir de la



reflexión y la creación de alternativas ante los retos y problemáticas del sistema educativo en general, y del sistema de formación de educadores en particular (Ministerio de Educación Nacional, 2010, p.59).

#### **6.5.2.8. Vías de promoción laboral.**

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. De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (2010) la carrera docente estatal se logra a través del escalafón; el cual es “el sistema de clasificación para docentes y directivos de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando en su vida laboral, los cuales garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional” (p.2).

La evaluación de competencias es la herramienta contemplada en el Decreto 1278 de 2002 - Estatuto Profesional Docente - para ascender en el escalafón, pasando de un grado a otro (ascenso) y de un nivel salarial a otro (reubicación). Siendo tres los criterios para la participación en dicha evaluación; así, el docente debe contar con tres años de antigüedad en el servicio educativo, haber superado satisfactoriamente dos evaluaciones de desempeño, y estar inscrito en el escalafón (Ministerio de Educación Nacional, 2010; Decreto 1278 de 2002).



Es paradójica la aclaración que hace la norma sobre el carácter voluntario de la evaluación de competencias para ascenso o reubicación en el escalafón docente, puesto que si el maestro no supera la evaluación seguirá en el cargo que venía desempeñando, en el grado y nivel preexistentes; aclarando que la evaluación de competencias no afecta la estabilidad del docente, argumentando que es el mérito el que marca la pauta en la promoción en el servicio; es decir las competencias profesionales y pedagógicas. Cuestión diferente en el Estatuto anterior que solo contemplaba, para el desarrollo de la carrera docente, el comportamiento disciplinario del educador o el cumplimiento del tiempo de servicio para la jubilación.

De esta forma, el mérito se convierte en el elemento determinante para la promoción del docente en el Escalafón y, por ende, en la variable más importante de sus condiciones salariales y laborales (Bautista, 2009, p. 128).

#### **6.5.2.9. Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción.**

Como se expuso en el desarrollo de los ítems anteriores, para dar cuenta de las diferentes condiciones relativas a la administración del cuerpo docente estatal, en Colombia rigen dos estatutos, uno, el de vieja data (Decreto 2277 de 1979) y otro actual (Decreto 1278 de 2002); así, con base en estos términos objetivos y sus dualidades, los docentes desarrollan percepciones al respecto que van a influir en su bienestar y calidad de vida.

Para desarrollar esta idea se cuenta con aportes como los de Bautista (2009), quien sugiere que los docentes oficiales perciben diferentes condiciones de “estabilidad” de acuerdo con cada una de las reglamentaciones. Así, el grueso de profesores, regido por el Decreto 2277, desempeña su oficio con una mayor “estabilidad” de la que pueden esperar los docentes “nuevos” en los próximos años, en el sentido en que la permanencia de la nueva generación en el cargo va a depender de los resultados de su desempeño (p.122).

Para los del antiguo régimen, es el tiempo el principal factor de promoción aislado del desempeño y las competencias del docente, la antigüedad constituye el factor



preponderante de aumento salarial y avances en el Escalafón y el incentivo es la salida del aula para migrar a cargos administrativos. Así, funciones directivas o técnicas se convierte en la única vía de avance; en las cuales (Bautista, 2009, p.128). Los regidos por el nuevo estatuto están sujetos a evaluaciones de desempeño y a la validación de competencias para su promoción, el ascenso en el escalafón está determinado por la formación de los docentes a nivel de posgrado (maestría y doctorado) (Bautista, 2009, p.129).

Lo anterior, discriminando las diferencias entre estatutos, no obstante nivel general, y en la mayoría de los países de la región, se mantienen estructuras en las que el incentivo al desempeño es muy escaso, insuficiente reconocimiento social, bases salariales muy bajas, oportunidades de promoción puntuales, y formación enfocada en la calidad con orientaciones al desarrollo de un conocimiento científico y tecnológico; pero no genuinamente preocupadas por el bienestar y calidad de vida docente.

Para hacer lectura de esta realidad docente y sus condiciones intralaborales, existen modelos teóricos que dan cuenta del análisis de la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, con su contingente potencial de daño.

El cual 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.



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.

Sin lugar a dudas los desequilibrios entre el esfuerzo de los docentes en su labor y la recompensa de las disposiciones legales, constituyen factores de riesgo psicosocial que deben ser gestionados por las instituciones educativas, de lo contrario es susceptible la afectación de la calidad de vida, desempeño, motivación, y progresivamente transgredir el ámbito de la salud, instaurándose paulatinamente los signos y síntomas propios del estrés laboral.

## **6.6. Estrés laboral.**

Según el creador del concepto biológico de estrés, Selye (1936, citado por Martínez, 2012) el estrés es un síndrome específico constituido por cambios inespecíficos del organismo inducidos por las demandas que se le hacen (p.25). Este mismo autor sugiere dos conceptos más a nivel genérico; uno, según la *Health and Safety Commission* (HSC) Británica (1999) que refiere que el estrés es la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan; y Papalia (1988, citado por Martínez, 2012, p.26), menciona que “El estrés es la reacción fisiológica y psicológica del organismo a las demandas hechas sobre él”.

Ahora bien, canalizando las definiciones del estrés al ámbito laboral, la Organización Mundial de la Salud (2008, p.3, citado por Martínez, 2012, p.27), lo define como las





“reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”.

En esta misma línea pero con un alcance un poco mayor se encuentra la definición de la Comisión Europea (2000), que lo refiere como “el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (p.3).

Dentro de los estudios llevados a cabo en torno a la temática del estrés laboral aparecen las investigaciones desarrolladas alrededor del *burnout*, que según Barbosa, Muñoz, Rueda y Suárez (2009, citados en Botero Álvarez, 2012) “han sido abordadas desde dos perspectivas: una que lo ha considerado como un tipo específico de estrés propio de profesiones asistenciales y producto de la demanda emocional generada por la interacción continua con personas y otra, que lo visualiza como la fase crónica del estrés laboral” (p.124).

Maslach y Jackson (1978), desarrollan una línea de investigación centrada en los procesos emocionales; su enfoque aludió al estrés emocional, es decir, a la relación inter- personal con los propios clientes. Es por ello que definen en un primer momento el *burnout* como “un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en su trabajo”. Describen el síndrome retomando tres características principales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional o personal, que se evidencia en profesionales que tienen un contacto, responsabilidad e interacción directa con la gente (citados en Botero Álvarez, 2012, p.124).

Partiendo de esta orientación conceptual se pueden citar las condiciones de trabajo como la relación con jefes y directivos, y el control y la autonomía sobre el trabajo docente como



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

factores potenciales para la instauración o consolidación del estrés; el cual si se enmarca en cronicidad se puede transformar en síndrome de *burnout*; al llevarse a cabo las prácticas administrativas basadas en modelos de gestión tóxicos para los profesores, desprovistos de autonomía frente a su cargo y escisión frente a las políticas macro organizativas de su labor. Lo cual tiene efecto sinérgico con otros factores psicosociales, en cualquiera de sus vertientes, afectando la calidad de vida de los docentes y la finalidad del servicio de educar.



## **7. Estrategia metodológica**

### **7.1. Tipo de investigación.**

La presente investigación es cuantitativa, en la medida que retomó las categorías enmarcadas en la recolección, procesamiento y análisis del dominio condiciones del trabajo con las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, y el dominio de estrés laboral, en el contexto del macroproyecto – WONPUM - Colombia, en el cual se definió un enfoque descriptivo - exploratorio, que pretendió 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 así, como se propuso este estudio como respuesta a la indagación concreta de los aspectos cuantitativos con enfoque descriptivo–exploratorio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de condiciones de trabajo con el análisis específico del control y autonomía en el trabajo y relaciones con jefes y directivos y su relación con el estrés laboral.

### **7.2. Diseño de la investigación.**

La investigación es no experimental en la medida en que se propuso la recolección y posterior análisis de información en contextos laborales del sector público educativo en Colombia, sin alterar intencionalmente la variable independiente de estrés laboral y la dependiente que son las condiciones de trabajo de control y autonomía en el trabajo, y relaciones con jefes y directivos. Es de esta manera como se diferencia la investigación experimental de la no experimental, tal como lo exponen 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-correlacional-transversal. Su componente correlacional parte de la relación de una o varias categorías, como es el caso de las condiciones de trabajo de control y autonomía en el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, y su relación con el estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas públicas en el contexto colombiano, para tal fin, se describieron dichas categorías, tal como lo exponen Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (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 extendió a diferentes periodos de tiempo, es decir, que son “Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2003, p.272).

### **7.3. Población.**

La población se derivó del macroproyecto WONPUM “Trabajar en servicios humanos bajo la Nueva Gestión Pública: Significados, Riesgos y Resultados”, que en el caso del proyecto específico planteado en la Universidad de Manizales se circunscribe a los docentes de instituciones educativas públicas de Colombia.

### **7.4. Muestreo.**

Muestra no probabilística por conveniencia, en este sentido se escogió la muestra de acuerdo con los criterios de los investigadores principales, de tal manera que se respondiera a los propósitos de la investigación no experimental, se partió 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 indagó en 10 instituciones educativas, ubicadas en la región del centro occidente del país. La muestra fue seleccionada bajo criterios no probabilísticos y la escogencia de las unidades de observación se desarrolló bajo los siguientes criterios: 1. Organizaciones del sector educativo del régimen público, pudiendo ser éstas universidades, Escuelas, Colegios, en los niveles de Básica Secundaria y Media, que presenten un número de personal contratado superior a treinta empleados. 2. Personal docente que tenga más de dos años de vinculación a su labor profesional<sup>1</sup> y que no se encuentren próximos a su proceso de jubilación. En la tabla 1 se detallan las condiciones metodológicas de la selección de la muestra.

**Tabla 1. Información sobre la muestra.**

CARACTERÍSTICAS	INFORMACIÓN
<b>POBLACIÓN OBJETO ESTUDIO</b>	Docentes que acrediten como mínimo dos años de vinculación en la organización y no se encuentren próximos a su proceso de jubilación.
<b>PERÍODO DE RECOLECCIÓN</b>	2014.
<b>MEDIO RECOLECCIÓN</b>	Encuesta estructurada.
<b>UNIDAD MUESTRAL</b>	Docentes y organizaciones educativas.
<b>UNIVERSO DEL ESTUDIO</b>	704 docentes pertenecientes a 10 instituciones educativas.

Fuente: elaboración propia.

<sup>1</sup> Este criterio incluye a todas aquellas personas que han comenzado su práctica profesional en la institución estudiada.



## 7.5. Instrumento.

El instrumento utilizado es el definido en el Macroproyecto WONPUM “Trabajar en servicios humanos bajo la Nueva Gestión Pública: Significados, Riesgos y Resultados”, en el cual se inserta como anexo en esta investigación.

Para efectos de esta investigación, se utilizó 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 el Anexo 1).

Concretamente el instrumento indaga la calidad de vida laboral en las organizaciones a través del instrumento aplicado que mide 9 dominios (condiciones de trabajo, organización del trabajo, demandas del trabajo, valores, tendencias del mundo del trabajo, motivación, estrés, síndrome de *burnout* y *engagement*); 27 dimensiones que se encuentran al interior de los dominios, y 147 ítems que están adscritos a las dimensiones (Ver Tabla 2).

**Tabla 2. Categorías para el análisis cuantitativo.**

<b>DOMINIOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>No. ITEMS</b>
<b>CONDICIONES DEL TRABAJO (ambientales, relaciones con los colaboradores y entorno físico)</b>	Entorno físico del trabajo	4 ítems
	Relaciones con los colaboradores	3 ítems
	Control y autonomía sobre el trabajo	9 ítems
	Relaciones con jefes y directivos	4 ítems
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	Organización del trabajo	15 ítems
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	Demandas del trabajo	7 ítems
<b>VALORES</b>	Relación estable de la interacción humana	2 ítems
	Autorrealización	3 ítems
	Bienestar social del trabajo	6 ítems
	Rentabilidad	2 ítems
	Complacencia profesional	9 ítems
	Razón moral del trabajo	10 ítems
<b>TENDENCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO</b>	Estructura mercantil del trabajo	6 ítems
	conductismo normativo	4 ítems
	Autonomía moral	3 ítems
	Ética situacional	3 ítems
	Pragmatismo utilitarista	3 ítems
<b>MOTIVACIÓN</b>	Satisfacción laboral	15 ítems
	Promoción y seguridad en el trabajo	4 ítems
<b>ESTRÉS</b>	Salud general	5 ítems
	Vitalidad	4 ítems



	Salud mental	4 ítems
<b>SÍNDROME DE BOURNOT</b>	Cansancio emocional	5 ítems
	Falta de realización personal	4 ítems
	Despersonalización	2 ítems
	Vigor y dedicación	9 ítems
<b>ENGAGEMENT</b>	Absorción	2 ítems

Fuente: elaboración propia.

Es de anotar, que el instrumento de medida se estructuró bajo escala de *likert*, esto con el fin de favorecer las condiciones de distribución de normalidad y la validez y confiabilidad de la información, para lo cual se analizaron aspectos como: validez de contenido, fiabilidad y validez de constructo utilizando el coeficiente *alfa de cronbach*<sup>2</sup>, y el análisis factorial exploratorio<sup>3</sup>, lo que permitió reconocer que existe consistencia interna entre las variables que conforman el instrumento y fiabilidad de la información recopilada.

A partir de lo anterior y con la finalidad de otorgar valoraciones precisas para cada una de las organizaciones se construyó un baremo cualitativo mediante un análisis de puntos críticos<sup>4</sup>, bajo el cual es posible categorizar las condiciones estudiadas que presentan en promedio cada una de las organizaciones. Al respecto, se presentará con detalle en el análisis descriptivo el baremo para los dominios, baremo para las dimensiones, y la respectiva escala para la interpretación de los ítems referidos.

Es de anotar, que el macroproyecto de investigación al que se encuentra adscrito este estudio, está constituido por varios proyectos de investigación que enfatizan en diferentes dominios, dimensiones e ítems. Para efectos de este estudio se retomó el dominio de condiciones de trabajo con sus dimensiones control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos con sus respectivos ítems, y su relación con el dominio estrés laboral. Al respecto, se hará énfasis en las dos condiciones de trabajo referidas para correlacionar de manera final estos tópicos con el estrés laboral.

<sup>2</sup> El test alfa de *cronbach* presentó un índice superior a los valores teóricos en la valoración del instrumento y en la valoración de las dimensiones que lo conforman ( $\alpha \geq .7$ ).

<sup>3</sup> El análisis factorial se desarrolló bajo el método de rotación *oblimin*, esto con el fin de explorar las condiciones bajo las cuales se agrupan los ítems (sin el desarrollo de procesos de normalización de las variables). A partir de lo anterior se evidencia la congruencia de nueve dominios de estudio. Los cuales explican la mayor proporción de la varianza de cada uno de los ítems.

<sup>4</sup> Se realiza reconocimiento de puntos críticos en la muestra estudiada (análisis de varianza) con el fin de favorecer la construcción de baremos de análisis.



## **7.6. Procedimientos.**

En el contexto del macroproyecto internacional se acogió la propuesta de incorporar a los estudiantes de la maestría en Gerencia del Talento Humano cohorte XI en dicho macroproyecto, es así, como se distribuyó este grupo de estudiantes en categorías de estudio y en subgrupos de trabajo, con el objetivo de cubrir las categorías específicas de sentido del trabajo, riesgos psicosociales y resultados. Para el caso de este estudio se asignó la categoría de factores de riesgo psicosocial.

Acorde con lo anterior, esta investigación se desarrolló en tres fases. La primera fase consistió en la formulación del anteproyecto de investigación partiendo de la categoría de factores psicosociales en el trabajo desde la gestión organizacional con el estilo y características del liderazgo, participación y autonomía en la toma de decisiones, y formación, promoción y justicia en la contratación; en este anteproyecto se realizaron las etapas iniciales de la investigación como son: introducción, justificación, problematización, preguntas de investigación, objetivos, marco teórico y diseño metodológico.

En la segunda fase del estudio se realizó el trabajo de campo, para tal efecto, cada subgrupo de trabajo realizó la consecución de la población de docentes y aplicó el instrumento “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”, al respecto se logró la aplicación del instrumento a 704 docentes de 10 instituciones educativas públicas de Colombia. La sistematización cuantitativa de los resultados obtenidos se realizó por parte de la Universidad de Manizales, entregando a cada subgrupo de trabajo los insumos para realizar el análisis de los resultados obtenidos y proceder con la presentación de un informe ejecutivo a cada institución educativa y grupo de docentes.

Así mismo, cada subgrupo de trabajo procedió con el ajuste de las primeras etapas del anteproyecto de investigación, y con el análisis descriptivo, interpretativo y la construcción de sentido a partir de los resultados obtenidos, así las cosas y en el contexto de este





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

estudio se centró el análisis en las condiciones de trabajo de relaciones con jefes y directivos y control y autonomía sobre el trabajo y la relación de ambas condiciones con el estrés laboral.

La tercera y última fase, consistió en la elaboración del informe final de investigación con la incorporación de los apartes realizados hasta la segunda fase de investigación y agregando las conclusiones y recomendaciones. Es de anotar, que como parte constitutiva de este estudio se generó un artículo de investigación partiendo de este informe final de investigación.



## **8. Análisis de resultados**

En este apartado se presentan los resultados obtenidos y el análisis respectivo de las condiciones de trabajo relacionadas con el control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, y su relación con el estrés laboral, que surgieron de la aplicación del instrumento “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”, a 704 docentes de 10 instituciones educativas públicas de Colombia.

El dominio condiciones de trabajo estuvo compuesto por las dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, de las cuales se retomó para este estudio las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo, y las relaciones con jefes y directivos con sus respectivos ítems, y su relación con el dominio estrés.

Para tal fin, se desgregó el análisis en tres momentos: descriptivo, interpretativo y construcción de sentido. Así mismo, se propuso la presentación de los datos y el análisis en correspondencia con los objetivos planteados en este estudio, de tal manera que exista una lógica propia que surge de las investigadoras en cuestión.

En el análisis descriptivo se expusieron los datos obtenidos de la aplicación del instrumento con sus debidas descripciones específicas y detalladas, dando paso a un análisis básico, que posibilitó la descripción de la percepción que tiene la población encuestada sobre las dimensiones de control y autonomía en el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, además de las diferencias o similitudes encontradas en las respuestas de docentes con contrato permanente o contrato temporal, finalmente, se describieron las correlaciones entre las dimensiones referidas, sus ítems y el dominio estrés.

En el análisis interpretativo se confrontaron los datos obtenidos de los actores o docentes encuestados con los autores y respectivas teorías del marco teórico construido. Finalmente, en la construcción de sentido se parte del análisis descriptivo e interpretativo



para que emerja una nueva categoría de análisis que es propuesta por las investigadoras en cuestión.

### 8.1. Análisis descriptivo.

Para el análisis descriptivo de los resultados de este estudio se expone con detalle los datos cuantitativos específicos de los dominios, dimensiones e ítems y las respectivas correlaciones, en las cuales se tuvieron en cuenta los datos obtenidos de la media, desviación estándar, de varianza ANOVA entre los grupos poblacionales de docentes con contrato permanente y contrato temporal, y las correlaciones con *Rho de Spearman* entre las dimensiones estudiadas y el estrés laboral.

Para tal fin, se partió además del baremo para los dominios y el baremo para las dimensiones que oscilaron entre los siguientes cinco rangos posibles: sin condiciones, bajas condiciones, condiciones aceptables y con necesidad de mejora, condiciones buenas y condiciones óptimas. Ver tablas 3 y 4.

**Tabla 3. Baremo para las dimensiones estudiadas.**

DIMENSIONES		SIN CONDICIONES	BAJAS CONDICIONES	CONDICIONES ACEPTABLES PERO CON NECESIDAD DE MEJORA	CONDICIONES BUENAS	CONDICIONES ÓPTIMAS
DIM1	Entorno físico del trabajo	0,00 - 34,09	34,10 - 50,00	50,01 - 63,64	63,65 - 72,73	72,74 - 100,00
DIM2	Relaciones con los colaboradores	0,00 - 42,42	42,43 - 60,61	60,62 - 72,73	72,74 - 78,79	78,80 - 100,00
DIM3	Control y autonomía sobre el trabajo	0,00 - 42,42	42,43 - 54,55	54,56 - 65,66	65,67 - 74,75	74,76 - 100,00
DIM4	Relaciones con jefes y directivos	0,00 - 40,90	40,91 - 56,25	56,26 - 68,18	68,19 - 77,27	77,28 - 100,00
DIM5	Organización del trabajo	0,00 - 51,94	51,95 - 68,02	68,03 - 78,57	78,58 - 87,66	87,67 - 100,00
DIM6	Demandas del trabajo	0,00 - 59,09	59,10 - 72,73	72,74 - 79,22	79,23 - 85,71	85,72 - 100,00
DIM7	Relación estable de la interacción humana	0,00 - 77,27	77,28 - 81,82	81,83 - 86,36	86,36 - 90,91	90,92 - 100,00
DIM8	Autorrealización	0,00 - 66,67	66,68 - 72,73	72,74 - 81,82	81,83 - 84,85	84,86 - 100,00



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

DIM9	Bienestar social del trabajo	0,00 - 65,15	65,16 - 72,73	72,74 - 81,82	81,83 - 88,26	88,27 - 100,00
DIM10	Rentabilidad	0,00 - 45,45	45,46 - 54,55	54,56 - 72,73	72,74 - 81,82	81,83 - 100,00
DIM11	Complacencia profesional	0,00 - 42,05	42,06 - 50,00	50,01 - 57,95	57,96 - 66,19	66,20 - 100,00
DIM12	Razón moral del trabajo	0,00 - 50,00	50,01 - 54,55	54,56 - 63,18	63,19 - 76,36	76,37 - 100,00
DIM13	Estructura mercantil del trabajo	0,00 - 19,70	19,71 - 31,82	31,83 - 41,67	41,68 - 50,00	50,01 - 100,00
DIM14	conductismo normativo	0,00 - 37,50	37,51 - 47,73	47,74 - 54,55	54,56 - 65,91	65,92 - 100,00
DIM15	Autonomía moral	0,00 - 34,84	34,85 - 45,45	45,46 - 53,03	53,04 - 63,64	63,65 - 100,00
DIM16	Ética situacional	0,00 - 30,30	30,31 - 39,39	39,40 - 48,48	48,49 - 60,61	60,62 - 100,00
DIM17	Pragmatismo utilitarista	0,00 - 28,78	28,79 - 39,39	39,40 - 48,48	48,49 - 60,61	60,62 - 100,00
DIM18	Satisfacción laboral	0,00 - 46,67	46,68 - 52,58	52,59 - 61,21	61,22 - 70,91	70,92 - 100,00
DIM19	Promoción y seguridad en el trabajo	0,00 - 30,68	30,69 - 43,18	43,19 - 54,54	54,55 - 63,64	63,65 - 100,00
DIM20	Salud general	0,00 - 26,36	26,37 - 52,72	52,73 - 67,27	67,28 - 80,45	80,46 - 100,00
DIM21	Vitalidad	0,00 - 34,54	34,55 - 56,36	56,36 - 74,55	74,56 - 85,45	85,46 - 100,00
DIM22	Salud mental	0,00 - 21,59	21,60 - 38,07	38,08 - 63,64	63,64 - 77,27	77,28 - 100,00
DIM23	Cansancio emocional	0,00 - 30,90	30,91 - 50,45	50,46 - 69,09	69,10 - 81,82	81,83 - 100,00
DIM24	Falta de realización personal	0,00 - 27,27	27,28 - 43,18	43,18 - 54,55	54,56 - 77,27	77,28 - 100,00
DIM25	Despersonalización	0,00 - 36,36	36,37 - 59,09	59,10 - 81,82	81,83 - 90,91	90,91 - 100,00
DIM26	Vigor y dedicación	0,00 - 38,06	38,06 - 45,45	45,46 - 54,55	54,56 - 75,00	75,01 - 100,00
DIM27	Absorción	0,00 - 31,81	31,82 - 45,45	45,46 - 54,55	54,56 - 63,64	63,65 - 100,00

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 4. Baremo para los dominios estudiados.**

DOMINIOS	SIN CONDICIONES	BAJAS CONDICIONES	CONDICIONES ACEPTABLES PERO CON NECESIDAD DE MEJORA	CONDICIONES BUENAS	CONDICIONES ÓPTIMAS
DOM1 Condiciones del trabajo	0,00 - 55,74	55,75 - 66,16	66,17 - 74,02	74,03 - 79,23	79,24 - 100,00
DOM2 Organización del trabajo	0,00 - 42,42	42,43 - 60,61	60,62 - 72,73	72,74 - 78,79	78,80 - 100,00
DOM3 Demandas del trabajo	0,00 - 42,42	42,43 - 54,55	54,56 - 65,66	65,67 - 74,75	74,76 - 100,00
DOM4 Valores	0,00 - 67,05	67,05 - 72,06	72,07 - 77,76	77,77 - 81,97	81,98 - 100,00
DOM5 Tendencias en el mundo del trabajo	0,00 - 43,45	43,46 - 49,32	49,33 - 57,92	57,93 - 69,71	69,72 - 100,00
DOM6 Motivación	0,00 - 48,79	48,80 - 55,15	55,16 - 65,79	65,80 - 78,13	78,14 - 100,00



DOM7 Estrés	0,00 -50,61	50,62 -67,88	67,89 -79,01	79,02 -86,36	86,37 - 100,00
DOM8 Síndrome de burnout	0,00 -54,51	54,52 -65,23	65,24 -74,55	74,56 -78,80	78,81 - 100,00
DOM9 Engagement	0,00 -44,32	44,33 -53,69	53,70 -71,59	71,60 -80,80	80,81- 100,00

Fuente: elaboración propia.

Para el análisis de los ítems se utilizará una escala con tres rangos: condiciones pésimas, condiciones aceptables y con necesidad de mejora, y condiciones óptimas. Ver tabla 5.

**Tabla 5. Escala para los ítems estudiados.**

CONDICIONES PÉSIMAS				CONDICIONES ACEPTABLES PERO CON NECESIDAD DE MEJORA				CONDICIONES ÓPTIMAS		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se exponen de manera minuciosa los datos obtenidos y su debida descripción; para tal propósito, se parte del análisis de las dimensiones de relaciones con jefes y directivos y control y autonomía sobre el trabajo con sus respectivos ítems, se prosigue con el análisis descriptivo de las dimensiones que componen condiciones del trabajo en docentes con contrato permanente y contrato temporal, luego se analiza el dominio estrés laboral en su generalidad, se continua con la correlación entre las dimensiones de relaciones con jefes y directivos y control y autonomía sobre el trabajo, y se finaliza con las correlaciones del dominio estrés con la dimensión de relaciones con jefes y directivos y sus ítems, y con la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo y sus respectivos ítems.

**Tabla 6. Análisis descriptivo dimensión relaciones con jefes y directivos con sus respectivos ítems.**

Dimensión con sus ítems	Media	Desviación estándar
Dimensión: Relaciones con jefes y directivos	66,0298	16,69743
Ítem1: Participación en las decisiones organizacionales	6,27	2,380



Ítem2: Relaciones con la dirección	7,53	2,237
Ítem3: Evaluación del rendimiento profesional por la institución	7,46	2,050
Ítem4: Apoyo recibido del personal directivo	7,82	1,950

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la tabla 6 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión de relaciones con jefes y directivos que se encuentra compuesta por cuatro ítems, en su orden, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución, y apoyo recibido del personal directivo. Así mismo, es imperante que se entienda esta dimensión como parte de las relaciones sociales en el trabajo en cuanto se construye una interacción constante entre los supervisores, jefes, directivos y colaboradores, que en este caso son los docentes, relaciones enmarcadas en los cuatro ítems enunciados con anterioridad.

A partir del contexto anterior, se encontró que la condición de trabajo de relaciones con jefes y directivos obtuvo una media de 66,0298, lo que indica que la población encuestada percibe las relaciones con jefes y directivos en condiciones aceptables y con necesidad de mejora acorde con la ubicación en el baremo entre 56,26 y 68,18. La desviación estándar 16,69743 en una escala de 0 a 100 indica que no se supera el 25%, lo que no es significativo dado que no existe dispersión de las respuestas.

A modo de profundizar en las relaciones con jefes y directivos por parte de los 704 docentes encuestados, se encontró que la participación en las decisiones organizacionales la percibieron en condiciones aceptables pero con necesidad de mejora (6,27), así mismo sucedió con la evaluación del rendimiento profesional por la institución (7,46), relaciones con la dirección (7,53), y apoyo recibido del personal directivo (7,82). Encontrándose con puntaje menor la percepción que tienen los docentes sobre las posibilidades de participación en las decisiones organizacionales, sin embargo, los cuatro ítems siguen estando en el mismo rango de condiciones aceptables y con necesidad de mejora, lo que sugiere un tratamiento acorde a su influencia en la condición de trabajo de relaciones con



jefes y directivos, dadas las variaciones en sus puntuaciones obtenidas y su posible afectación a dichas relaciones.

La desviación estándar en los cuatro ítems evaluados en una escala de 0 a 10 no superó el 2,5%, lo que indica que no se presenta heterogeneidad en las respuestas, siendo un dato significativo por la homogeneidad en la percepción que presenta la población encuestada, los puntajes obtenidos fueron así, la participación en las decisiones organizacionales 2,380, la evaluación del rendimiento profesional por la institución 2,050, Relaciones con la dirección 2,237, y Apoyo recibido del personal directivo 1,950.

**Tabla 7. Análisis descriptivo dimensión control y autonomía sobre el trabajo con sus respectivos ítems.**

<b>Dimensión con sus ítems</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo	63,9562	15,68377
Ítem1: Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	7,39	2,002
Ítem2: Retribución económica	7,30	2,116
Ítem3: Carga de trabajo	7,18	2,174
Ítem4: Calidad del contrato laboral	7,17	2,395
Ítem5: Conciliación trabajo – vida privada y familiar	7,22	2,181
Ítem6: Autonomía en la toma de decisiones profesionales	7,32	2,018
Ítem7: Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	6,90	2,244
Ítem8: Oportunidades para la formación continua	6,88	2,436
Ítem9: Vías de promoción laboral	6,32	2,439

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la tabla 7 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión de control y autonomía en el trabajo adscrita a las condiciones de trabajo que se miden en el instrumento utilizado sobre calidad de vida laboral, esta dimensión se encuentra compuesta por nueve ítems, en su orden, tiempo de trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral, conciliación trabajo – vida privada y familiar, autonomía en la toma de decisiones



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

profesionales, justicia en la contratación, la remuneración y la promoción, oportunidades para la formación continua, y vías de promoción laboral. Se entiende que el control y autonomía sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el docente de ejercer con libertad y empoderamiento su trabajo, sin una supervisión permanente dado el nivel de especialidad que presenta en su rol y sus habilidades adquiridas, también se relaciona con la posibilidad de intervenir en las decisiones que están relacionadas con su trabajo, en este sentido se hizo referencia a los ítems enunciados con anterioridad.

En cuanto a la condición laboral relacionada con el control y autonomía sobre el trabajo la población encuestada contestó que se encuentra en condiciones aceptables y con necesidad de mejora con una media de 63,9562 en un rango de 54,56 y 65,66. La desviación estándar 15,68377 en una escala de 0 a 100 indica que no supera el 25% esto quiere decir que no es significativo y que no existe dispersión.

Con el propósito de ahondar en la percepción que tienen los 704 docentes sobre el control y autonomía que pueden ejercer en su trabajo se encontró que en todos los ítems las condiciones son aceptables y con necesidad de mejora, existiendo un puntaje menor en las vías existentes para la promoción laboral (6,32), las oportunidades para la formación continua (6,88), y la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (6,90). Aunque con un puntaje más alto se encontró que las demás condiciones las percibieron en el mismo rango de condiciones aceptables y con necesidades de mejora, en su orden, la calidad del contrato laboral (7,17), la carga de trabajo (7,18), la conciliación trabajo – vida privada y familiar (7,22), la autonomía en la toma de decisiones profesionales (7,32), la retribución económica (7,30), y el tiempo de trabajo (7,39).

No obstante, así difieran los puntajes, es relevante el abordaje de todos los ítems dada la relación con el control y autonomía que se pueda ejercer en el trabajo como elemento constitutivo de las condiciones de trabajo y los factores psicosociales intralaborales.

Con relación a la desviación estándar se encontró que en los nueve ítems evaluados en una escala de 0 a 10 no supera el 2,5%, lo que indica que se presenta homogeneidad en





las respuestas emitidas y en la percepción de la población encuestada, los puntajes obtenidos fueron así, tiempo de trabajo 2,002, retribución económica 2,116, carga de trabajo 2,174, calidad del contrato laboral 2,395, conciliación trabajo – vida privada y familiar 2,181, autonomía en la toma de decisiones profesionales 2,018, justicia en la contratación, la remuneración y la promoción 2,244, oportunidades para la formación continua 2,436, y vías de promoción laboral 2,439.

**Tabla 8. Análisis descriptivo dimensiones que componen condiciones del trabajo en docentes con contrato permanente y contrato temporal.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Media de Contrato Permanente</b>	<b>Media de Contrato Temporal</b>	<b>Desviación estándar Contrato Permanente</b>	<b>Desviación estándar Contrato Temporal</b>
Control y autonomía sobre el trabajo	64,0397	64,2877	15,27734	15,79197
Relaciones con jefes y directivos	66,6763	65,9579	16,47735	16,67480

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En este caso se encontró que tanto los docentes con contrato permanente y los docentes con contrato temporal percibieron que el control y autonomía que pueden ejercer sobre su trabajo se encuentra en condiciones aceptables y con necesidad de mejora en un rango de 54,56 y 65,66, con puntaje de 64,0397 y 64,2877, respectivamente. Así mismo, se reflejaron las mismas condiciones aceptables y con necesidad de mejora para las relaciones con jefes y directivos con un rango entre 56,26 y 68,18, con una media de 66,6763 para los docentes con contrato permanente y una media de 65,9579 para los de contrato temporal.

La desviación estándar obtenida en ambos grupos poblacionales no superó el 25%, lo que indica que no existe dispersión en las respuestas y que se encuentra uniformidad en las respuestas emitidas. Los docentes con contrato permanente con 15,27734 en el control y autonomía sobre su trabajo y 16,47735 con las relaciones con jefes y directivos y los docentes con contrato temporal con 15,79197 en control y autonomía sobre su trabajo y 16,67480 en las relaciones con jefes y directivos.



**Tabla 9: Análisis de varianza ANOVA dimensiones control y autonomía en el trabajo y relaciones con jefes y directivos.**

ANOVA						
		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Control y autonomía	Entre grupos	9,505	1	9,505	0,039	0,843
	Dentro de grupos	149122,532	617	241,69		
	Total	149132,038	618			
Relaciones con jefes y directivos	Entre grupos	82,553	1	82,553	0,3	0,584
	Dentro de grupos	175346,417	638	274,838		
	Total	175428,969	639			

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

El análisis de varianza ANOVA permitió la identificación de diferencias significativas de los datos obtenidos entre el grupo poblacional de docentes con contrato permanente y docentes con contrato temporal, teniendo en cuenta que las dimensiones que estén por debajo de 0,5 presentan diferencias altamente significativas entre los grupos poblacionales.

Acorde con los datos obtenidos se encontró que no existen diferencias altamente significativas de los datos obtenidos entre los grupos poblacionales, dado que el puntaje obtenido entre los dos grupos en la dimensión de control y autonomía en el trabajo es de 0,843 y en la dimensión de relaciones con jefes y directivos es de 0,584. Lo que indica que el tipo de contratación no está generando diferencias importantes en las dimensiones referidas.

**Tabla 10. Análisis descriptivo dominio estrés laboral.**

Dominio	Media	Desviación estándar
---------	-------	---------------------



Estrés	64,2682	19,52820
--------	---------	----------

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la tabla 10 se presentan los resultados obtenidos del dominio estrés laboral, el cual se encuentra constituido por las dimensiones de salud general, vitalidad y salud mental, para efectos de este estudio se enfatizó en el dominio general de estrés laboral y su correlación con las condiciones de control y autonomía en el trabajo, y relaciones con jefes y directivos. En cuanto al estrés laboral se constituye en un desequilibrio en el estado de salud y bienestar de los docentes que es atribuible a factores propios del trabajo y que genera síntomas físicos, emocionales, psicológicos y de conducta.

La media obtenida en el dominio estrés fue de 64,2682, lo cual indica que este dominio se encuentra en bajas condiciones entre el rango de 50,62 y 67,88, en este caso se puede inferir que la población de docentes presenta estrés, siendo relevante que se continúe explorando las correlaciones entre este dominio con las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos con sus respectivos ítems. La desviación estándar 19,52820 en una escala de 0 a 100 indica que no supera el 25%, al respecto, se deduce que es un dato que no es significativo dado que no existió dispersión de las respuestas y hubo convergencia en las percepciones de los encuestados.

**Tabla 11: Correlación entre las dimensiones de relaciones con jefes y directivos y control y autonomía sobre el trabajo.**

		Dimensión: Relaciones con jefes y directivos	
Rho de Spearman	Dimensión: Control y autonomía	Coefficiente de correlación	,768**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	650

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.



Cabe recordar que las dimensiones de control y autonomía en el trabajo y relaciones con jefes y directivos son parte constitutiva de las condiciones de trabajo y de los factores psicosociales en el entorno laboral, en este sentido, fue relevante que se analizara la posible correlación existente entre ambas dimensiones, al respecto, se encontró que el puntaje fue de ,768 lo que indica un nivel alto de correlación entre la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos, siendo un dato que ofrece información destacada para comprender la estrecha influencia entre estas dos dimensiones entre sí mismas y por ende con el dominio general de condiciones de trabajo y el dominio estrés.

**Tabla 12: Correlaciones del dominio estrés con la dimensión de relaciones con jefes y directivos y sus ítems.**

Dimensión con sus ítems		Dominio: Estrés	
Rho de Spearman	Dimensión: Relaciones con jefes y directivos	Coefficiente de correlación	,429**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	285
	Ítem1: Participación en las decisiones organizacionales	Coefficiente de correlación	,302**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	286
	Ítem2: Relaciones con la dirección	Coefficiente de correlación	,388**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	287
	Ítem3: Evaluación del rendimiento profesional por la institución	Coefficiente de correlación	,407**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	286
Ítem4: Apoyo recibido del personal directivo	Coefficiente de correlación	,359**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	286	

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la tabla 12 se presentan los coeficientes de correlación entre la dimensión de relaciones con jefes y directivos con sus respectivos ítems y el dominio de estrés, encontrándose que en todos los casos la correlación e influencia es de nivel medio en un rango entre ,3 y ,7; lo



que sugiere que si se presenta una relación entre esta dimensión, sus ítems y el dominio de estrés. De lo anterior se puede deducir que esta dimensión y sus ítems podrían devenir en factores psicosociales intervinientes en cuanto al estrés laboral que presentó este grupo poblacional. En su detalle se encontraron los siguientes puntajes: correlación entre el estrés y la dimensión de relaciones con jefes y directivos ,429; correlación entre la participación en las decisiones organizacionales y el estrés ,302; correlación entre relaciones con la dirección y el estrés ,388; correlación entre evaluación del rendimiento profesional por la institución ,407; y apoyo recibido del personal directivo ,359.

Dentro del rango de nivel medio de correlación ,3 y ,7; los puntajes más altos de correlación con el estrés son la evaluación del rendimiento profesional por la institución con ,407; las relaciones con la dirección con ,388; y el apoyo recibido del personal directivo con ,359; siendo el puntaje más bajo de ,302 con el ítem de participación en las decisiones organizacionales; estos datos pueden ser de relevancia en la medida en que se podría considerar una mayor influencia de algunos de estos ítems en el estrés laboral acorde con estas puntuaciones o coeficientes de correlación.

**Tabla 13: Correlaciones entre el dominio estrés y la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo y sus ítems.**

Dimensión y sus ítems			Dominio: Estrés
Rho de Spearman	Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	,421**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	275
	Ítem1: Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	Coefficiente de correlación	,359**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	287
	Ítem2: Retribución económica	Coefficiente de correlación	,235**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	284
	Ítem3: Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	,349**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	286
Ítem4: Calidad del contrato	Coefficiente de correlación	,304**	



	laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	286
	Ítem5: Conciliación trabajo – vida privada y familiar	Coeficiente de correlación	,367**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	284
	Ítem6: Autonomía en la toma de decisiones profesionales	Coeficiente de correlación	,334**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	288
	Ítem7: Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Coeficiente de correlación	,326**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	285
	Ítem8: Oportunidades para la formación continua	Coeficiente de correlación	,253**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	288
	Ítem9: Vías de promoción laboral	Coeficiente de correlación	,302**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	285

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la tabla 13 se presentan los puntajes de correlación entre la dimensión de control y autonomía en el trabajo y el dominio estrés, así mismo se especifican las correlaciones entre el estrés y los nueve ítems relacionados con el control y autonomía en el trabajo.

La correlación entre retribución económica y estrés ( $,235$ ) y oportunidades para la formación continua y el estrés ( $,253$ ) se encontraron con un bajo nivel de correlación entre un rango de  $,0$  y  $,3$ ; en todos los demás casos se encuentra un nivel de correlación medio entre un rango  $,3$  y  $,7$ ; lo que denota que en términos generales si existe una influencia media entre el estrés y la dimensión de autonomía y control sobre el trabajo y su mayoría de ítems. Es de anotar, que no se presentaron puntajes en el rango de alto nivel de correlación correspondiente a un puntaje superior a  $,7$ .

Acorde al puntaje de correlación existente en el rango medio ( $,3$  y  $,7$ ), los puntajes fueron: correlación entre la dimensión de control y autonomía en el trabajo y el estrés ( $,421$ ); correlación entre el ítem tiempo de trabajo y estrés ( $,359$ ); correlación entre el ítem carga del trabajo y estrés ( $,349$ ); correlación entre calidad del contrato laboral y estrés ( $,304$ );



correlación entre la conciliación trabajo – vida privada y familiar y el estrés (,367); correlación entre la autonomía en la toma de decisiones profesionales y el estrés (,334); correlación entre la Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción y el estrés (,326); y correlación entre las vías de promoción laboral y el estrés (,302).

Dentro del rango de nivel medio de correlación ,3 y ,7; los puntajes más altos de correlación con el estrés fueron la conciliación trabajo – vida privada y familiar ,367; tiempo de trabajo ,359; carga de trabajo ,349; siendo los puntajes más bajos acorde con los ítems anteriores la autonomía en la toma de decisiones profesionales ,334; justicia en la contratación, la remuneración y la promoción ,326; calidad del contrato laboral ,304 y vías de promoción laboral ,302; estos datos pueden ser de relevancia en la medida en que se podría considerar una mayor influencia de algunos de estos ítems en el estrés laboral acorde con estas puntuaciones o coeficientes de correlación.

## **8.2. Análisis interpretativo.**

En el momento de análisis interpretativo se confrontaron los datos obtenidos de los actores o docentes encuestados con los autores y respectivas teorías del marco teórico construido, el desarrollo de este apartado se realizó en consonancia con los objetivos planteados para esta investigación.

### **8.2.1. Condiciones de trabajo: dimensión control y autonomía sobre el trabajo.**

La interpretación de los resultados en relación a las percepciones de los docentes evaluados con esta dimensión se realizó a partir de ella y en torno a sus respectivos ítems, a saber, tiempo de trabajo; retribución económica; carga de trabajo; calidad del contrato laboral; conciliación – vida privada y familiar; autonomía en la toma de decisiones profesionales; justicia en la contratación, la remuneración y la promoción; oportunidades para la formación continua; y vías de promoción laboral.



Es pertinente empezar la cotejación retomando la concepción de control sobre el trabajo, referida por el Ministerio de la Protección Social (2010), como la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. En este sentido se encontró que la percepción de los 704 docentes objeto de estudio estuvo en el rango de condiciones aceptables con necesidad de mejora. De igual manera sucedió en relación a cada uno de los ítems que conforman esta dimensión.

Así, la percepción del colectivo encuestado acerca del margen de decisión y autonomía sobre su labor se encuentra fronteriza, pues se puede inferir a partir del rango de su ubicación, un mínimo necesario de control sobre la tarea docente que no logra consolidarse como suficiente para su satisfacción; evidenciando desde esta postura un tinte de inconformidad o tal vez de insatisfacción. Cuestión que es consonante con el panorama laboral precarizado a raíz de su flexibilización; tal como lo expresa Bocanegra (2006), cuando afirma que el sector educativo en Colombia se transforma en función de los requerimientos de la globalización económica y el impulso de políticas públicas sectoriales de origen y naturaleza transnacional (p.34).

Ahora bien, esta perspectiva es susceptible de afianzarse mediante el análisis de los elementos que componen la dimensión control y autonomía en el trabajo; recordando que los resultados obtenidos sobre estos ítems se ubicaron en el rango de condiciones aceptables pero con necesidad de mejora, lo cual a partir de su homogeneidad refuerzan el análisis realizado.

En este orden de ideas es pertinente empezar con el recorrido por estos ítems con la interpretación de la percepción de autonomía en la toma de decisiones profesionales de los docentes encuestados; así, dados los resultados se puede inferir que los niveles de iniciativa que le son permitidos a esta población en relación con la realización con su labor son insuficientes; estando implicada además la posibilidad de desarrollar una percepción de libertad, autocontrol y responsabilidad alrededor de la tarea, su entorno, relaciones y





estructura. Lo que según Cloninger (2003), deriva en insatisfacción laboral, baja motivación y compromiso con la institución, impactando el desempeño y la productividad (p.448).

Por otro lado, se tiene que la población docente objeto de estudio percibió como insuficiente la gestión del tiempo, es decir, no están satisfechos en relación al cómo planifican y toman decisiones que afectan el inicio, duración y finalización de sus actividades cotidianas. Este factor se puede ver deteriorado para los docentes estudiados en relación a otro elemento propio de la dimensión analizada, la carga de trabajo docente.

Esto en la medida en que las exigencias, como tiempos límite, presiones y demandas excesivas y diversas, dentro y fuera del aula, solicitan de estos docentes un esfuerzo importante para cubrir las necesidades y responsabilidades planteadas dentro del cargo y rol. Lo cual confluye en una escasa flexibilidad organizativa del propio tiempo y por ende, la pérdida de prioridad de aspectos de carácter personal.

Cuestión que es importante frente a la propuesta de Briese-Neumann (1997); Conte, Mathieu y Landy (1988); al afirmar que los horarios docentes con poco solapamiento con el tiempo personal darían la opción a la gestión del tiempo (profesional y personal) por parte del profesor, mientras que los horarios con mayor solapamiento coartarían esta autonomía organizativa (citados en Cladellas & Castelló, 2011, p.223).

La alta exigencia docente la avalan estudios como los de Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), cuando hablan de la fragmentación de sus actividades en el aula, fuera de ella, y trabajo administrativo. De igual manera, se expone en el estudio realizado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (Parra Garrido, 2005) en todos los países de esta zona; en el cual se encontró que la carga de actividades docentes dentro y fuera del horario es alta.

De este modo, se tiene que la población docente encuestada se percibe poco autónoma en la realización de la tarea, igual en la gestión del tiempo y con alta carga laboral; lo que podría llegar a impactar directamente su esfera personal y familiar. Tal como lo corrobora



Pearlin y Turner (1987), citados en Velázquez (2009, p. 445), al tratar la relación entre trabajo y familia, señalan que dentro de las causas de las tensiones originadas en la familia se encuentra la presión o sobrecarga laboral unida a las labores del hogar llegando así a otro elemento constitutivo de la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo; la conciliación trabajo - vida privada y familiar, sobre el cual recae gran parte del peso de las afectaciones descritas hasta el momento para la población evaluada.

Siendo de resaltar que a pesar que estos factores, tienen una influencia recíproca, investigaciones como la de Juárez (2007, p.64) sugieren que en términos psicosociales en la diada trabajo-familia, se reconoce como de mayor relevancia el contexto laboral sobre el familiar pues es el principal protagonista en diversas esferas de la vida, al ser sustrato de la satisfacción de las necesidades básicas indispensables para el bienestar y estas a su vez precursoras de la autorrealización.

De esta forma, si los docentes que participaron en este estudio lograran una gestión efectiva de su tiempo de trabajo, podrían llegar a compatibilizar su vida laboral y personal; lo que se constituye en un factor protector frente a la alta carga laboral a la que está expuesta esta población. Al respecto, Velázquez (2009, p.445) propone que las mayores presiones derivadas de la relación hogar-trabajo en el caso de los docentes, son las generadas por las parejas con “doble carrera”, es decir tener más de un trabajo, buscando otras alternativas de compensación salarial.

Asunto que directamente llevó la atención a otra vertiente altamente significativa para la calidad de vida y lacerada a fondo por el recorte del gasto público y la eliminación de los subsidios sociales propio del modelo neoliberal, y muy acorde a propuestas nominales como la de Silbey (1996) “el colonialismo posmoderno” al referirse a la situación general precarizada de la actualidad (citado en Bocanegra, 2006, p.39).

Así, se llegó al tema de la remuneración, que para el presente estudio hace parte integral de la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo; y desde la cual los resultados no arrojan datos de satisfacción, al no percibirse bien remunerados. Lo que está en



consonancia con la realidad salarial; pues a pesar de ser bien sabido que la educación tiene un lugar preponderante para el progreso de la sociedad, en el contexto Latinoamericano, en palabras de Southwell et al (2010), el docente no es visto como aquel cuya remuneración tenga prioridad; siendo menormente recompensado, tanto a nivel económico como de estatus, que otras profesiones como la medicina, la economía, ingeniería o el derecho (p.13). Consecuentemente se afectan los atributos de gestión docente, como la atracción y la retención de esta población en general.

Circunstancia que ratifica el Decreto de Profesionalización Docente (1278 de 2002), el cual exhibe una brecha entre la base salarial de los nuevos docentes y los salarios de los profesionales de las ciencias sociales en el mercado laboral. En este punto convergen condiciones intralaborales que configuran una notable problemática psicosocial para los docentes, es oportuno aludir a otros atributos propios de la administración de esta población, que también hacen parte de la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, tales como la calidad del contrato laboral; oportunidades para la formación continua; vías de promoción laboral; y justicia en la contratación, la remuneración y la promoción. Los que dan cuenta de la fuerte desregulación del trabajo docente como favorecedor de condiciones de riesgo en su biopsicosocialidad; aun reconociendo en estos actores la gran implicancia en el desarrollo de la sociedad.

Para empezar la interpretación sobre la percepción de los 704 docentes encuestados al respecto de estos ítems es conveniente citar un término acuñado por Blanch y Cantera (2009, p.10), y que describe a fidelidad no solo la fotografía de la situación laboral de la población de interés sino también el sustrato de la nueva gestión pública, con su modelo gerencial propio de las reformas estructurales en materia de política pública, de la cual son objeto los estados para estar en consonancia global; se trata del “capitalismo organizacional” el cual hace referencia al establecimiento del paradigma empresarial en los servicios de carácter social.

Así, en relación a la calidad del contrato laboral, oportunidades para la formación continua; vías de promoción laboral como ítems dentro de la categoría control y autonomía sobre el



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

trabajo, los docentes encuestados las perciben en condiciones aceptables pero con necesidad de mejora; ante lo que se puede proponer que las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos.

Haciendo alusión a la calidad de contrato, con sus respectivas prestaciones sociales - prestaciones sociales, prima de servicios, vacaciones o cesantías - esta cuestión pudiera estar representada en la diferencia de cobertura estatutaria para esta población. Así, para sustentar esta proposición, es oportuno retomar algunas precisiones sobre la regulación de los atributos administrativos en el contexto colombiano para la docencia estatal, para los cuales rigen paralelamente dos estatutos, uno para la vieja guardia (Decreto 2277 de 1979 o Régimen especial) y otro para la nueva generación (Decreto 1278 de 2002 o Estatuto de Profesionalización Docente); desde los cuales se reflejan diferencias en garantías y en las percepciones dentro de los sujetos, a nivel genérico, que están bajo su alcance.

Ahora bien, en el grupo de personas que participaron en este estudio se incluyó indiscriminadamente a docentes vinculados a las instituciones educativas tanto bajo la modalidad de contrato permanente como temporal. Así, se realizó el análisis de la dimensión control y autonomía sobre el trabajo al respecto de estos dos tipos de vinculación, encontrando que los docentes adscritos a ambos tipos de contrato perciben la condición como aceptable pero con necesidad de mejora.

Se supondría que los docentes cubiertos por un contrato estable (contrato indefinido), evidenciarían percepción de un nivel mayor de satisfacción al respecto que los docentes expuestos a la contratación temporal (contrato indefinido fijo). Esto en consonancia con lo referido por autores como Uribe-Rodríguez, Garrido-Pinzón, y Rodríguez (2011) pues sustentan esta diferencia en la existencia de mejores condiciones laborales al poseer un mejor ambiente social de trabajo y tener menos efectos colaterales producto de su actividad laboral (p.113). Se reitera que en contraste con la teoría, en este estudio ambos grupos poblacionales presentan las mismas puntuaciones y por ende la misma percepción de este atributo de contrato laboral, lo que podría ser objeto de exploración y estudio para



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

nuevas investigaciones, con el propósito de desentrañar en detalle y desde un enfoque cualitativo las percepciones y afectaciones del contrato laboral en ambas poblaciones.

Retomando el análisis de los ítems de la dimensión de control y autonomía como condición intralaboral, se relaciona ahora la percepción de la población estudiada sobre las oportunidades para la formación continua, la cual se ubica en el rango de condición aceptable pero con necesidad de mejora. Se puede plantear al respecto que el Sistema de Formación de Educadores y los lineamientos de política en Colombia están orientados a favorecer puntualmente programas de formación científica e investigativa en detrimento de la formación pedagógica y disciplinar.

Cuestión que no lleva en sí misma un juicio moral sino impuesto por racionalidades técnicas e instrumentalización del conocimiento para estar en consonancia con estándares nacionales e internacionales, a los que subyacen *rankings* de competitividad inspirados por las políticas neoliberales. De este modo, se puede pensar que la profesionalización del nuevo estatuto docente está lejos de inspirarse en la pretensión de calidad de vida de los docentes a través de estrategias de desarrollo personal sino en la inserción en políticas globales de calidad.

Una situación similar ocurrió frente a las oportunidades de promoción y su percepción limítrofe por los docentes participantes del estudio. De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (2010) la carrera docente estatal se logra a través del escalafón; siendo la evaluación de competencias la herramienta contemplada para ascender en él. Paradójicamente la norma hace la aclaración sobre el criterio de voluntariedad y la no afectación de la estabilidad del docente, no obstante, si el maestro no supera la evaluación seguirá en el cargo que venía desempeñando, en el grado y nivel preexistentes. Razón por la cual se hace explícita su afectación a nivel salarial.

Desde esta perspectiva se hace fácil suponer un interrogante que se pudiera hacer a la población en estudio ¿será cierto que a través de esta herramienta de evaluación se demuestran la idoneidad de la labor, el real desempeño y responsabilidad?. Cabe aclarar



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

que este requerimiento aplica para el nuevo estatuto docente o de profesionalización, puesto que a los docentes que les da cobertura el régimen especial solo contemplaba, para el desarrollo de la carrera docente, el comportamiento disciplinario del educador o el cumplimiento del tiempo de servicio para la jubilación.

En este orden de ideas, los ítems tratados hasta el momento y que para este estudio conforman la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, convergen en un último elemento integrador de esta condición, y es la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción. Aspecto cuyo resultado en la población de los 704 docentes encuestados se ubicó en los parámetros aceptables pero con necesidad de mejora. Pudiéndose concluir que estos no tienen sus expectativas cubiertas al respecto.

En síntesis, es posible atribuir algún grado de insatisfacción reflejada de manera sistemática en esta condición intralaboral, a estructuras en las que el incentivo al desempeño es muy escaso, insuficiente reconocimiento social, bases salariales muy bajas, oportunidades de promoción puntuales, y formación enfocada en la calidad con orientaciones al desarrollo de un conocimiento científico y tecnológico; pero no genuinamente preocupadas por el bienestar y calidad de vida docente. Sustentadas en lógicas capitalistas en clave neoliberal que lejos de dignificar la profesión de estos docentes la ha precarizado.

Lo anteriormente expuesto tiene toda la viabilidad de consolidarse como factor de riesgo psicosocial con el correspondiente potencial de daño en la salud, la satisfacción y el desempeño de los docentes evaluados.

### **8.2.2. Condiciones de trabajo: relaciones con jefes y directivos.**

Para el análisis interpretativo de los resultados en torno a la dimensión relación con jefes y directivos se tuvo en cuenta los ítems que para efectos del presente estudio la conforman, siendo estos, participación en las decisiones organizacionales, apoyo recibido del personal



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

directivo, relaciones con la dirección, y evaluación del rendimiento profesional por la institución.

En este orden de ideas se encontró que la población encuestada percibió las relaciones con jefes y directivos en condiciones aceptables y con necesidad de mejora; teniendo consistencia de ubicación en este mismo rango para cada uno de sus ítems. Ante lo cual se puede tomar como punto de partida para el análisis una discrepancia con sus expectativas al respecto.

Este tópico está enmarcado en la organización social para ejecutar el trabajo; esto es “la relación simbólica, construida a partir de las prácticas cotidianas de quienes en él intervienen” (Peralta, 2009; citado por Calderón Hernández, Serna Gómez & Zuluaga Soto, 2013, p.412). Dando cuenta de las relaciones sociales en el trabajo en cuanto se construye una interacción constante entre los supervisores, jefes, directivos y colaboradores.

Desde esta base conceptual se puede explicar el déficit en la satisfacción de la población objeto de estudio, por el deterioro genérico de las relaciones humanas que ha venido ocurriendo en los centros laborales, sobre todo en aquellos que se insertan predominantemente en el sector de los servicios, el cual ha venido creciendo y desplazando al sector productivo (Alcántara & Preciado, 2008, p.197).

Este deterioro en la relación armónica entre los trabajadores de estas instituciones educativas que tienen la interacción humana como parte de los contenidos del trabajo; es fácilmente explicable desde la naturaleza intrínseca de estas relaciones, máxime con el agravante de las condiciones de trabajo asociadas a la manera como se encuentra organizada la sociedad en sus aspectos económicos, políticos, culturales, ideológicos en correspondencia con filosofías globales, que han llevado a un creciente y progresivo deterioro de la calidad de vida de distintos colectivos humanos.

De este modo, se introducen cambios, que de acuerdo con Oliveira, Goncalves y Melo (2004), representan una real intensificación del trabajo de los maestros, reflejada en la



sobrecarga provocada por los nuevos procesos de enseñanza y evaluación, obligándoles a encontrar medios alternativos de respuesta a las crecientes demandas (p.189).

En este escenario, la actividad docente y de directivos docentes, conlleva cantidad de trabajo que los sobrepasa, ya sea por falta de tiempo o por exceso de tareas; lo que intensifica los ritmos de trabajo, que a su vez transgreden los espacios extralaborales. Esto, sin contar con las diferencias individuales de personalidad, las circunstancias cotidianas de la labor, y las implicancias emocionales; se constituyen en el sustrato de las interacciones entre estos dos niveles jerárquicos. A partir de lo cual es fácil inferir el porqué de los resultados en la población objeto de estudio.

Para complementar esta postura se alude a la percepción de los docentes encuestados sobre las interacciones que establecen con sus jefes y directivos, y que se reflejan en el marco interactivo de los cuatro ítems enunciados con anterioridad. Para empezar el análisis se retoma el ítem de participación en las decisiones organizacionales, recordando que como el resto de los ítems, los resultados se ubicaron en el rango de condiciones aceptables y con necesidad de mejora.

Así, 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” (p.17).

Implicancia que resulta distante para esta población a nivel genérico, dado la estandarización de estos procesos; a través del diseño y ejecución de políticas públicas educativas definidas para un contexto mundial. Lo que impacta directamente sobre el modelo de gestión que debe guiar su prestación, por ende se presupone baja implicancia de los docentes en esta vertiente de participación.





Así, se ha relegado la participación de los docentes en el proceso de formulación de dichas políticas. Pues pese al reconocimiento asignado al rol docente, son ellos quienes menos han estado involucrados en el proceso de construcción y definición de las nuevas disposiciones para el desempeño de su profesión y de sus condiciones laborales (Vaillant, 2005; Díaz, 2001; citados en Bautista, 2009, p.112).

En consonancia, las reformas educativas y demás de servicios sociales en la región, no obstante, para llegar a sustentar la percepción con un tinte de inconformidad por parte de la población encuestada habría que entrar a indagar en qué medida se tiene en cuenta la implicación de estos docentes en las acciones a desarrollar por la institución, derivadas de las decisiones de la dirección.

Ahora bien, los índices de participación en la toma de decisiones en la institución, de acuerdo con Goncalves (citado en Ogando, 2012, p.18), reflejan la interacción entre las características personales de trabajadores y líderes, y los requerimientos de la organización. Cobrando importancia el marco de relaciones sociales en el que están contenidos dos ítems de la dimensión de relaciones con jefes y directivos; y que llegado a este punto es oportuno desarrollar.

Se trata de las relaciones con la dirección y el apoyo recibido del personal directivo, recordando que la población encuestada tuvo una percepción de condiciones aceptables con necesidad de mejora al respecto. Se podría deducir que está relacionado con el liderazgo ejercido en la institución por parte de los jefes y directivos.

Lo anterior, sustentado en conceptualizaciones como las de Calderón Hernández, Serna Gómez y Zuluaga Soto (2013, p.412), cuando afirman que en términos operativos, el liderazgo es considerado como relación social entre jefes y colaboradores que influye sobre la forma de trabajar y el ambiente de relaciones. Así, se hace relevante 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. Dado que, así el liderazgo lo otorgue la posición



formal de una jerarquía directiva, no todos los líderes son directivos, ni tampoco para ese efecto, todos los directivos son líderes” (Robbins & Judge, 2009, p.385-386).

Es de esta manera que se pudiera suponer una mayor satisfacción de la población objeto de estudio sí los administrativos promovieran en su personal relaciones efectivas a través de una sana gestión, desde el apoyo y el reconocimiento, lo cual aumentaría sus niveles de motivación, desempeño y satisfacción.

Por último, para consolidar la interpretación de los resultados obtenidos en la población encuestada, alrededor de la dimensión Relación con jefes y directivos, se retomó el último ítem que la constituye, la evaluación del rendimiento profesional por la institución.

Así, es pertinente exponer asuntos conceptuales; siendo 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).

En Colombia es el Decreto 3782 de 2007 (reglamentada por el Decreto Ley 1278 de 2002) es el que propone la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes estatales. Desde la cual se presenta esta herramienta como necesaria para ascender en la carrera docente, a través del escalafón, pasando de un grado a otro (ascenso) y de un nivel salarial a otro (reubicación). Y siendo el prerrequisito de la evaluación de competencias pues solo se puede participar en esta después de haber superado satisfactoriamente dos evaluaciones de desempeño.

Es paradójica la aclaración que hace la norma sobre el carácter voluntario de la evaluación de competencias para ascenso o reubicación en el escalafón docente, puesto que si el maestro no supera la evaluación seguirá en el cargo que venía desempeñando, en el grado y nivel preexistente.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

De este modo es sencillo establecer la percepción al respecto por parte de la población encuestada, dada la naturaleza del mecanismo de evaluación como “rendición de cuentas”; en la cual está ausente el componente de genuino interés por el desarrollo del crecimiento personal y profesional de los docentes. Por el contrario, como lo indica Lozano (2008), su estructura está basada en concepciones de educación, gestión y evaluación sustentada en indicadores duros de calidad, eficacia, eficiencia, y los vínculos epistemológicos que éstos tienen con planteamientos referidos a la tendencia hegemónica de desarrollo que orienta la formulación de proyectos políticos de desarrollo a nivel nacional y subnacional (p.134).

De este modo, se tiene la posibilidad de influir en la satisfacción de los docentes encuestados desde la consideración que la evaluación debe contribuir al desarrollo personal y profesional del profesor y al mejoramiento de los procesos enseñanza aprendizaje, desde las diferencias individuales y no desde la homogenización.

Es precisamente en este contexto donde cobran relevancia las interacciones que se establecen entre jefes y directivos y los docentes objeto de estudio; susceptibles de mediar el equilibrio entre el contexto macroeconómico, los procesos y fines de la organización, y sus necesidades y expectativas. A través de estrategias que potencien el talento humano, fomenten la iniciativa, la independencia de pensamiento y la potestad de tomar decisiones por sí mismo; aminorando de esta manera la instauración del riesgo derivado de estas condiciones intralaborales descritas.

### **8.2.3. Condiciones de trabajo y estrés laboral.**

Una vez analizados los resultados de cada una de las dimensiones - control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos - con sus respectivos ítems, es oportuno dar paso, en primer lugar, al análisis interpretativo de la correlación entre estas dos dimensiones, para luego exponer la forma cómo se relaciona lo hallado con el estrés. Esto en correspondencia con el tercer y último objetivo de esta investigación: “Describir la relación de la autonomía y control sobre el trabajo y las relaciones con jefes y directivos



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

con el estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia en el año 2014”.

Cabe recordar que las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo y las relaciones con jefes y directivos son parte constitutiva de las condiciones de trabajo y de los factores psicosociales en el entorno laboral. En este orden de ideas, se encontró en los resultados un nivel alto de correlación entre estas dos dimensiones, siendo un dato que ofrece información destacada para comprender la estrecha influencia entre estas dos dimensiones entre sí mismas y por ende con el dominio general de condiciones de trabajo y el dominio estrés.

A partir de la relación positiva entre las dimensiones en mención se puede exponer que la organización social para realizar el trabajo está íntimamente ligada a la posibilidad de los colaboradores de ejercer influencia sobre su labor. Desde este punto de vista y partiendo de los resultados de cada una de estas dimensiones en la población estudiada, ubicados en el rango de condiciones aceptables con necesidad de mejora, desde los cuales se refleja insatisfacción al respecto; es posible proponer que los docentes en mención podrían llegar a asignar una cuota de responsabilidad significativa a la relación simbólica alrededor del poder y autoridad que ofrece su cotidianidad en el ejercicio de su labor.

Esto de acuerdo a planteamientos de Peralta (citado por Calderón Hernández, Serna Gómez & Zuluaga Soto, 2013) cuando afirma que la organización social para ejecutar el trabajo alude a la relación simbólica, construida a partir de las prácticas cotidianas de quienes en él intervienen (p.412).

De este modo y en consonancia con los resultados, tal insatisfacción sería susceptible de atribuir a dos fuentes. La primera, contenida en la dialéctica control y relaciones sociales; la segunda, como derivado del macrocontexto socio económico, tal como se demuestra en el análisis fruto de cada una de las dimensiones en relación a las políticas gubernamentales para el sector educativo; sustentado en estudios como los de Ramírez, D Aubetterre y



Álvarez (2010) donde se concluye este ámbito como generador de estrés propio de la población docente (p.59).

Apoyando la primera perspectiva están autores como Díaz y Franco (citados en Ogando, 2012) los que afirman que existe relación directa en la forma de trabajar de los colaboradores y en el ambiente de relaciones propio de la organización. Lo que sustentan en la idea que es el estilo de dirección 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 (p.19).

Ahora, la segunda fuente de atribución de los resultados obtenidos por el colectivo estudiado se constituye en el macrocontexto socioeconómico, sustrato de las políticas gubernamentales en materia educativa. Esto es, de acuerdo a Ornelas (2006), el derivado del objetivo de la globalización, centrado en lograr niveles de eficiencia, calidad y competitividad que permitan la integración de las economías nacionales a los mercados internacionales; en aras de garantizar el capital y sostener el modelo de producción capitalista. Lo que de acuerdo al autor ha llevado históricamente a cambios en las formas productivas con efectos en el mundo laboral (p.62).

Una vez expuesto el análisis en torno a la correlación de las dimensiones – control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos – se dio paso al análisis de estas mismas dimensiones en relación al dominio estrés.

Al respecto, se tiene que diversos autores, entre ellos Ramírez, D Aubeterre y Álvarez (2010); Saura, Simo, Enache y Fernández (2011), han correlacionado el estrés con condiciones del trabajo relativas al control y la autonomía y la relación con jefes y directivos; poniendo de manifiesto las afectaciones en la salud, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, impactando la calidad de vida laboral.



Ahora bien, el presente estudio arrojó resultados de este dominio en bajas condiciones, en este caso se puede inferir que la población de docentes presenta estrés. Siendo este resultado consonante con lo planteado por la literatura especializada al respecto. Así, para Golembiewski, Munzenrider, y Carter (citados por Ramírez, D Aubeterre & Álvarez, 2010) la docencia en casi todo el mundo es una condición relacionada con los niveles de estrés (en algunos casos pueden ser muy altos). Pues la actividad docente parece tener como un componente inherente a ella la potencialidad del estrés, de la fatiga y de estados de desasosiego interior (p.38).

Así, el estrés, es entendido como un desequilibrio en el estado de salud y bienestar de los docentes que es atribuible no solo a características individuales y a factores propios del trabajo sino también de macrocontexto. Tal como lo corroboran González, Zurriaga y Peiró (citados por Ramírez, D Aubeterre & Álvarez, 2010) “las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo ponen de relieve que una aproximación individual del fenómeno del estrés es insuficiente y pasa por alto aspectos que son fundamentales para un adecuado diagnóstico de los riesgos” (p.37).

De este modo, se pudo concluir en el presente análisis a partir de los resultados, que existe una estrecha relación, entre las condiciones de trabajo – control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos – y el estrés; además teniendo en cuenta la percepción de los 704 docentes ubicada en condiciones aceptables y con necesidad de mejora en las dos dimensiones evaluadas; y los resultados del dominio estrés en bajas condiciones; no sorprende que se presente una asociación de riesgo psicosocial significativa en el colectivo encuestado.

### **8.3. Construcción de sentido.**

Las revelaciones que emergen del análisis descriptivo e interpretativo son decisivas para la comprensión de las condiciones laborales abordadas y su relación con el estrés en el trabajo, además de su repercusión en la calidad de vida laboral de los 704 docentes encuestados, enmarcado este fenómeno en un macro-contexto permeado por el modelo



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

neoliberal, la globalización, la flexibilización laboral, las reformas laborales y educativas en Colombia, y la nueva gestión pública.

Es menester en este estudio la exploración de nuevos sentidos hacia el entendimiento de nacientes expresiones en el entorno laboral del colectivo de docentes, constituyéndose como posibles factores de riesgo en la medida que los resultados apuntan a condiciones aceptables con necesidad de mejora, tanto en las relaciones que establecen los docentes con sus jefes y directivos así como el control y autonomía que pueden ejercer en su trabajo, aunado a estos resultados el nivel de estrés que experimenta este grupo poblacional y su correlación media con estas dos dimensiones laborales.

Estos nuevos sentidos que emanan del análisis de las investigadoras en cuestión, convergen en un único concepto que posibilita la apertura del abanico de expresiones que lo acompañan, se nombrara para tal efecto como **-Confianza-**.

La Confianza como categoría de análisis juega un papel protagónico en este apartado, dado que es la base de las relaciones sociales, para este caso las relaciones con jefes y directivos, así mismo, reviste una clara implicación en el control y autonomía sobre el trabajo, el cual está estrechamente vinculado con las relaciones referidas y con la posibilidad de cultivar la autoconfianza.

En este orden de ideas, la confianza puede derivarse como un factor protector o de riesgo psicosocial inherente a las relaciones con jefes y directivos, y al control y autonomía sobre el trabajo, afectando la salud del grupo de docentes y adicionándose al nivel de estrés laboral que presentan.

De acuerdo con Niklas Luhmann, la confianza, “en el más amplio sentido de la fe en las expectativas de uno, es un hecho básico de la vida social” (1996, p.5). En consecuencia, la confianza es un eslabón que sostiene las relaciones sociales y propicia el establecimiento de los vínculos, además de la posibilidad del reconocimiento hacia la consolidación de la autoconfianza, la cual se encuentra en detrimento paulatino en medio de la filosofía



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

neoliberal hegemónica de la época, cuyos énfasis convergen en el predominio de las iniciativas individuales en contraste con la conjunción de esfuerzos colectivos.

La educación es objeto de estas nuevas transformaciones políticas y económicas, con preponderancia de la iniciativa individual y privada en disparidad con el adelgazamiento del Estado que ha representado históricamente lo público, el bien común o colectivo, lo anterior como respuesta a las exigencias mundialistas de privatización como lo plantea desde 1993 la carta de ciudadanía a nivel global del Consenso de Washington como la “Privatización de empresas estatales” (Lechini, 2008).

Ahora bien, se entiende que la educación es un bien público que puede ser administrado por la empresa privada, esto como parte de un discurso neoliberal que pretende aligerar las oposiciones posibles sobre este tema, sin embargo, lo que se pretende con esta disertación es ubicar en un lugar visible el sentido implícito de esta filosofía de privatización que se reúne en una nueva lógica de colonización de las relaciones sociales y el control y autonomía sobre el trabajo desde una cultura de la desconfianza.

Las nuevas formas de relacionamiento con los demás y con el trabajo en sí mismo redundan en el menoscabo de la calidad de vida laboral, basta con observar los datos de diversas investigaciones sobre factores psicosociales intralabores que revelan el deterioro escalonado de las condiciones de trabajo y sus correlaciones con la enfermedad y accidentes de trabajo, de manera correspondiente lo devela este estudio realizado en la población de docentes de 10 instituciones educativas en Colombia al revelar insatisfacciones referentes con las relaciones con sus jefes y directivos y con el control y autonomía que pueden ejercer en su trabajo. En esta misma dirección se encuentran una serie de investigaciones y fundamentaciones epistemológicas concernientes a la confianza en los contextos laborales, su funcionalidad y rol.

Sin duda, el relacionamiento con las personas (jefes y directivos) y con el trabajo en sí mismo se engloba en una cultura organizacional que se puede caracterizar por la confianza o la desconfianza, para el caso que nos convoca, los docentes encuestados





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

perciben en un rango medio con necesidad de mejora estas dimensiones, lo que sugiere que en la cultura corporativa de las instituciones educativas se están presentando atributos de incertidumbre y desconfianza que conducen a desintegrar la construcción de comunidad académica y a afectar la calidad de vida laboral.

Se infiere entonces que en la construcción social que emana de las relaciones de los docentes con sus jefes y directivos se revela el detrimento de este atributo, que puede desembocar en una interacción cifrada por la falta de confiabilidad en el otro, la sospecha, el temor y la necesidad de una supervisión permanente que se constituye en vigilancia o hasta espionaje.

Cabe recordar que los docentes perciben en condiciones aceptables y con necesidad de mejorar las relaciones con la dirección, el apoyo y evaluación de su rendimiento, y la posibilidad de participar en las decisiones organizacionales.

En este orden de ideas, se podría estar presentando un distanciamiento entre docentes, jefes y directivos, marcando un rol de mando más que de liderazgo o generando falencias en la comunicación y en el conocimiento del colaborador-docente, de sus capacidades, habilidades e incluso proyecto personal y profesional, solo de esta manera se podría consolidar una relación óptima donde se reconozca al otro en plenitud y se podría así mismo constituir la confianza. Es de anotar, que las relaciones laborales actuales son intermediadas por diferentes procedimientos estipulados en la organización, además de la inserción de las tecnologías de la información y comunicación que median la comunicación e interacción que no siempre es cara a cara.

De manera consecuente, el conocimiento mutuo entre docente-directivos, posibilita la construcción de una relación colaborativa donde el docente puede recurrir a su jefe inmediato en la medida que lo requiera, solicitar su acompañamiento y ayuda, por su parte, el directivo tendrá la confianza de ejercer un rol de *coach* en la relación constituida. En contraposición a esto se continuaría con una relación vertical, individualizada, ensimismada y de desconfianza.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

La evaluación del rendimiento profesional de los docentes desde la confianza posibilita su crecimiento personal y profesional, y redundando en su autoconfianza para el logro de las metas propuestas, un *feedback* o retroalimentación basada en el respeto y credulidad es el ingrediente necesario para el mejoramiento continuo de los docentes sin detrimento de su autoestima, caso contrario si a este grupo de docentes se les evalúa desde la incredulidad y con el ánimo de ejercer un poder autocrático.

La participación en las decisiones organizacionales por parte de los docentes puede estar alterada al respecto de la posibilidad de intervenir en las decisiones macro-organizativas que tienen injerencia en su trabajo, así mismo, de la posibilidad de obtener información oportuna y clara sobre los cambios que incidan en su labor, estas situaciones denotan un desconocimiento de las capacidades de los docentes para contribuir al enriquecimiento de las directrices que rigen su quehacer, lo cual puede ser asumido como desconfianza hacia sus potencialidades.

Por su parte, con la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo se encuentra que el grupo poblacional percibe que las condiciones son aceptables y con necesidad de mejora, en cuanto al tiempo de trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral, conciliación trabajo-vida privada y familiar; autonomía en la toma de decisiones profesionales, justicia en la contratación, la remuneración y la promoción; oportunidades para la formación continua, y vías de promoción laboral.

Con relación al tiempo de trabajo se encuentra que los docentes perciben la necesidad de un mejoramiento, posiblemente por el sobredimensionamiento del trabajo en cuanto a sus exigencias temporales que exceden las jornadas de trabajo para extenderse a los espacios de lúdica y descanso, se entiende que el exceso de tiempo para suplir las necesidades laborales es correspondiente con el rompimiento de los límites saludables de la relación de confianza que se pueda entablar, dado que es insalubre tanto la escasez de confianza como el exceso de la misma en cuanto trasciende los límites de respeto necesarios para



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

una relación equilibrada entre los docentes y sus jefes, este mismo principio aplica para la carga de trabajo y la conciliación trabajo-vida privada y familiar.

Los docentes pueden presentar indicios de sobrecarga de trabajo dadas las diversas funciones que les asignan en labores de docencia, investigación, extensión, internacionalización, apoyo administrativo, entre otras, muchas de ellas enmarcadas en la utilización de tecnologías de la información y la comunicación que propician que los docentes cumplan una jornada laboral presencial y continúen atendiendo labores de su quehacer a través de medios inforvirtuales en jornadas extralaborales.

En este mismo orden de ideas, la conciliación trabajo-vida privada y familiar en este grupo poblacional presenta condiciones aceptables con necesidad de mejora, dadas las nuevas exigencias de los modos de producción capitalista que generan que los servicios educativos sean un bien comercial que deben ser explotados, y en esa medida cobra relevancia el trabajo en contraposición con la vida familiar, en términos de la confianza acontece un exceso reflejado en la extralimitación de la misma, siendo colonizada la vida familiar y personal por el trabajo.

A los tópicos tratados se suma la retribución económica, la calidad del contrato laboral y la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción, las cuales puntúan en condiciones aceptables con necesidad de mejora. Al respecto, se encuentra una relación con la confianza, en la medida que la flexibilización laboral disminuye las contrataciones estables incrementando los niveles de temor e incertidumbre por parte de los docentes y por ende afectando el sentimiento de seguridad y certidumbre, no solo la contratación puede disminuir la confianza sino además la necesidad de afiliación que es vulnerada en la medida en que no se pueden establecer relaciones duraderas, sino temporales mientras permanezca el contrato, así mismo, las condiciones de contratación han cambiado para los docentes, siendo menos los beneficios recibidos y más el trabajo asignado, lo que puede generar desconcierto y afectar la motivación.



Así mismo, se ha perdido la confianza de los docentes al vislumbrar que su profesión es vital para el desarrollo de la sociedad, sin embargo, no es situada en este lugar, cuando se trata de retribución económica o de estatus social, es una profesión que es difundida como de indiscutible valor, con altas exigencias laborales y un marco legal exigente y reductor de los derechos de los docentes, en particular para los profesores que les aplica las normatividades actuales. Lo anterior, puede suscitar en los docentes algunas percepciones de injusticia e incongruencia que fracturan sin duda su confianza en el sistema educativo y que puede ampliarse a su quehacer específico.

Con respecto a la promoción docente y formación continua, se evidencia que los docentes la perciben con necesidades de mejora, en este sentido, la confianza puede verse afectada por las legislaciones que regulan su ascenso a través del escalafón docente, que a medida que transcurre el tiempo aumentan las exigencias y requerimientos necesarios para acceder a mejores condiciones y salarios.

Desde esta misma línea, se abordan las oportunidades para la formación continua, encontrando percepciones en condiciones aceptables y con necesidad de mejorar, se infiere que las exigencias de formación para los docentes son continuas y necesarias, sin embargo, no se encuentra un equilibrio con la retribución económica, el factor tiempo de trabajo, la conciliación entre la vida personal y el trabajo, y la carga de trabajo, entre otras.

Por último, la autonomía en la toma de decisiones profesionales, la cual es preponderante para el desarrollo de la tarea y la realización personal con el quehacer docente, en este sentido, es fundamental las relaciones con jefes y directivos desde la confianza para posibilitar que se tenga la suficiente autonomía en el trabajo y se construya la autoconfianza para la realización de sus tareas, siendo el reconocimiento del jefe inmediato un atributo sustancial para la construcción de la confianza y autoconfianza. Tal como lo expone Francis Fukuyama, al decir que la satisfacción que se obtiene de las relaciones con los otros en el entorno laboral se debe al deseo humano fundamental de ser reconocido (1996, p.25).



Las debilidades encontradas en las condiciones de control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos desde la desconfianza se constituyen como posibles factores de riesgo psicosocial que influyen en la consolidación de un ambiente de trabajo saludable y óptimo, por supuesto, con la conjunción de otros factores psicosociales, es de anotar que esta población presenta niveles de estrés que es necesario intervenir, lo anterior no reemplaza la posibilidad de abordar estas dimensiones en razón de dinamizarlas como factores de protección psicosocial.

Para finalizar, se destaca el rol que se asuma desde las Áreas o Direcciones de Gestión Humana en cuanto se promueva una cultura organizacional caracterizada por la confianza, por consiguiente, el relacionamiento efectivo de los docentes con sus jefes y con las tareas propias de su labor, centrando dicha gestión en la superación de concepciones puramente instrumentales propias de racionalidades económicas, contrarrestando la hegemonía de los valores económicos propios de la época que signan de control, incredulidad e inseguridad la labor del docente.

La confianza, es una construcción social que demanda un entorno propicio para emerger, no es ajena a las diversas estructuras sociales, menos aún a las organizaciones de carácter educativo, es por ello que los modos de gestión organizacional ejercidos por los directivos de dichas instituciones educativas son cruciales para la creación de ambientes confiables donde se favorezca el desarrollo del potencial humano y profesional de los docentes.

En este escenario donde la gestión institucional adquiere un carácter inconfundiblemente empresarial y desde el cual se ha redefinido la tarea docente, es imperante que se promuevan condiciones de trabajo enmarcadas en la posibilidad del ejercicio de principios colectivos y propositivos, que permitan sentar posturas críticas, seguras y decididas, en contraste con los atributos de la época que han generado inmovilismo, desesperanza y desconfianza de los docentes frente a sí mismos, las interacciones efectuadas y el desarrollo de su labor.



## 9. Conclusiones

El macroproyecto de investigación internacional sobre calidad de vida laboral liderado por el investigador Joseph María Blanch Ribas, abarca diversos dominios del entorno laboral, en su orden, las condiciones en el trabajo, organización del trabajo, demandas del trabajo, valores, tendencias en el mundo del trabajo, motivación, estrés, síndrome de *burnout* y *engagement*. Este estudio específico se centró en las condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos asociadas al estrés laboral.

Las condiciones en el trabajo son diversas y multidimensionales, y su funcionalidad puede tornarse beneficiosa o nociva con relación a la salud y calidad de vida en el trabajo acorde con su abordaje o gestión, en este sentido, es sustancial que las políticas y procesos de Gestión Humana en las organizaciones educativas se promueva los factores psicosociales protectores en contraste con los factores psicosociales de riesgo, dada la variedad de elementos intervinientes en la salud y calidad de vida laboral de los docentes, en un contexto cifrado por la mercantilización de lo existente en función de un sistema político-económico imperante, que sin duda ha permeado y dominado las lógicas actuales en la prestación de servicios educativos.

En consonancia con lo expuesto, se encuentran transformaciones importantes en los contextos laborales de los docentes de instituciones educativas públicas, así lo indican los resultados de este estudio al revelar que los docentes encuestados perciben en un rango de condiciones aceptables con necesidad de mejorar las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, cuestión que evidencia que los docentes necesitan mejorar estas condiciones, pues aunque cuentan con un mínimo necesario de bienestar al respecto, está dentro de sus expectativas y necesidades cualificarlas. Asunto que resulta significativo, pues de acuerdo con Ministerio de la Protección Social, en su Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010), ante los posibles niveles de riesgo medio se esperaría una respuesta de estrés moderada; lo cual es correspondiente con los resultados obtenidos, en la medida



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

que la población de docentes presenta sintomatología asociada a estrés laboral, evidenciándose una influencia media de las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos en este dominio. Lo anterior, indica la relevancia de tomar acciones a fin de minimizar el riesgo en la salud y calidad de vida laboral.

Es de anotar que la puntuación media con necesidad de mejora de estas condiciones de trabajo, revelan la serie de atributos que las integran y que requieren intervención, como son: relaciones con jefes y directivos: participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución, y apoyo recibido del personal directivo. Por su parte, en el control y autonomía sobre el trabajo: tiempo de trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral, conciliación trabajo-vida privada y familiar, autonomía en la toma de decisiones profesionales, oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral y justicia en la contratación, la remuneración, y la promoción.

Los resultados obtenidos al respecto de las condiciones de trabajo y su asocio con el estrés laboral, están relacionadas con el escenario socio económico actual en el que se ha establecido el paradigma neoliberal, con su impronta de competencia, cambio e incertidumbre, donde se han debilitado las relaciones sociales en el trabajo en función del predominio de los intereses individuales, lo que conduce necesariamente a la afectación de las relaciones que establecen los docentes con sus jefes y directivos y por ende en el relacionamiento de este grupo poblacional con su trabajo y la posibilidad de ejercer control y autonomía sobre el mismo, en particular por el establecimiento de patrones culturales de desconfianza y vigilancia, lo que está en detrimento de relaciones seguras, fiables y que permitan un saludable ejercicio de la autonomía en el trabajo en correspondencia con la necesidad de la reafirmación y autoconfianza.

Es de anotar que la confianza es la base para las óptimas relaciones entre los docentes y sus jefes y su relación con el trabajo desde la autonomía, existiendo una relación recíproca entre ambas, en la medida en que el jefe inmediato deposite confianza en el docente se podría aumentar los niveles de autoconfianza de los docentes, así mismo, las relaciones



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

disfuncionales con estas figuras de autoridad pueden incidir en la disminución de la posibilidad de ejercer control y autonomía en el trabajo, dado que el jefe inmediato actuaría desde la desconfianza e incrementaría las medidas de control y vigilancia.

El estudio en cuestión, permitió la reflexión y análisis contextual de las condiciones de trabajo asociadas al estrés laboral en este colectivo de docentes encuestados, sin agotar las incalculables posibilidades que reúne este tema en el entorno actual, que seguirá dispuesto y necesariamente susceptible de ser estudiado.





## 10. Recomendaciones

La investigación realizada sobre condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos asociadas al estrés laboral, posibilita las subsiguientes recomendaciones.

La implementación de políticas y programas tendientes al abordaje de los factores psicosociales intralaborales en la población de docentes, propendiendo para que estas condiciones se constituyan en factores protectores y no de riesgo para la salud y calidad de vida laboral, en razón que los resultados obtenidos revelan que el control y autonomía sobre el trabajo y las relaciones con jefes y directivos presentan un nivel de riesgo medio y con necesidad de mejorar.

La realización de un diagnóstico a profundidad de la sintomatología de estrés laboral que presenta la población de docentes, de tal manera que se puedan realizar planes de intervención y mejoramiento de dicha problemática, puesto que los resultados de este estudio evidencian síntomas de estrés laboral.

La ejecución de acciones tendientes a fomentar la confianza como posible factor psicosocial en esta población de docentes, dado que ésta es una construcción social que es la base para las condiciones laborales relacionadas con el control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos.

La realización de investigaciones que permitan profundizar y dilucidar las posibles afectaciones que pueden presentarse en los grupos de docentes a partir del tipo de contratación laboral, dado que en el estudio no se encontraron diferencias significativas entre el grupo de docentes con contrato laboral indefinido y contrato laboral temporal.

La ejecución de una investigación de corte longitudinal donde se compare en un promedio de cinco años los resultados obtenidos en este estudio con los que se obtengan para ese momento, con el propósito de hacer seguimiento a la evolución de las condiciones



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

laborales en esta población de docentes, en aras de obtener insumos actualizados para la implementación de planes de intervención pertinentes.



## 11. Bibliografía

Alcántara, M. & Preciado, S. (2008). *Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente*. Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco. México. Disponible en: <http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/susana-mart%EDnez-alcantara.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. Bogotá. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4224/1/598579.2011.pdf>

Arenas, E., Piedrahita, C. & Plata, J. M. (2006). Flexibilización y derecho del trabajo. *Opinión Jurídico*, 5(9), 163-171. Disponible en: <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. Disponible en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004>

Arrigo, G. & Casale, G. (2010). *Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo*. Documento de trabajo N° 8. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_145914.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_145914.pdf)

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. Disponible en:



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

[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&usg=AFQjCNH9l2qIA4mIHVFq2OrLh\\_u\\_8p8HDHA&sig2=aM1Rz5xdcNdj\\_N04lf96Fg&bvm=bv.59378465,d.eW0](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&usg=AFQjCNH9l2qIA4mIHVFq2OrLh_u_8p8HDHA&sig2=aM1Rz5xdcNdj_N04lf96Fg&bvm=bv.59378465,d.eW0)

Ávila, H. L. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2l.htm>

Bautista, M. (2009). La profesionalización docente en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 32(2), 111-131. Disponible en: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/12705/13316>

Biblioteca Luis Ángel Arango. (2010). *Paralelo del decreto 230 y 1290*. Disponible en: <http://legislacion230-1290.blogspot.com/>

Blanch, J. M. & Cantera, L. (2009). La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. En J.L. Álvaro (Ed.). *Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones*. (En prensa).

Blanch, J. M; Sahagún, M; Cantera, L; & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología y Trabajo de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. Disponible en: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/tr2010v26n2a7.pdf>

Bocanegra, H. (2006). Globalización y política pública educativa en Colombia. *Revista Diálogos de Saberes*. (24), 33-50. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2740968>



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

- Bohlander, G. & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. 14a. ed. México: Cengage Learning.
- Botero Álvarez, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y burnout en docentes universitarios de algunos países Latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Calderón Hernández, G; Serna Gómez, H. M; & Zuluaga Soto, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(2), 409-423. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67932397013>
- Calderón, H & Jurado, S. (2006). Los dirigentes y el gobierno de las personas. Argumentos productivos, organizacionales y culturales. *Revista Universidad EAFIT*, 42(144), 34-50. Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/viewFile/785/692>
- Capuano, A. M. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13), 139-150. Disponible en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>
- Cardona Mora, L. F. (2010). Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la Universidad libre de Pereira. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 7(2), 28-38. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3717029>
- 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. Disponible en: [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/832/1/Casta%C3%B1o\\_Ruiz\\_Claudia\\_Alejandra\\_2012.pdf](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/832/1/Casta%C3%B1o_Ruiz_Claudia_Alejandra_2012.pdf)



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Castaño, E. J. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 9(1), 149-158. Disponible en: <http://basesdedatos.umanizales.edu.co:2153/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=80cf6a9a-0e78-41f4-8235-0e3daa08198b%40sessionmgr104&vid=4&hid=112>

Castaño, J., Montoya, L. & Restrepo, L. (2009). Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia Et Technica*, 15(43), 89-94. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016>

Chanlat, J. F. (2002). *Ciencias sociales y administración: en defensa de una antropología general*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Cladellas, R. & Castelló, A. (2011). Percepción del estado de salud y estrés, en profesorado universitario, en relación con la franja horaria de docencia. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9(1), 217-240. Disponible en: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?508>

Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la personalidad*. Tercera edición. México: Pearson Educación.

*Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. (2010). Vigésima sexta edición. Bogotá: Legis Editores.

Comblin, J. (2001). *El Neoliberalismo: ideología dominante en el cambio de siglo*. Santiago de Chile: Ediciones Chile América CESOC.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Seguridad y Salud en el Trabajo. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?*. Unidad D.6. Disponible en: [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.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 Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XVIII(2), 7-17. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052010000200002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052010000200002)

Cruz, I. (2010). La constitución política de 1991 y la apertura económica. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(1), 269-280. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/909/90920479015.pdf>

Cueva, M. (2012). El "neoliberalismo" norteamericano: una religión (del vacío) utilitarista y marginalista. *Norteamérica. Revista Académica del CISAN-UNAM*, 7(1), 7-30. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/namerica/v7n1/v7n1a1.pdf>

Decreto 1278 de 2002. Estatuto de Profesionalización Docente. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-327868\\_lecturas\\_2.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-327868_lecturas_2.pdf)

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Ministro de Gobierno de la República de Colombia. Disponible en <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Decreto 2277 de 1979. Estatuto Docente. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf)

Decreto 3782 de 2007. Reglamento de la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-135430\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-135430_archivo_pdf.pdf)

Decreto 709 de 1996. Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1344>

Díaz Bambula, F; López Sánchez, A. M.; & Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227. Disponible en: <http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Frevistas.javeriana.edu.co%2Findex.php%2FrevPsycho%2Farticle%2FviewFile%2F649%2F1531&ei=wn3SVK6TFoOaNpbigZgH&usg=AFQjCNEc3Fndt4KuPfA2ybeHUUZu2ZLT8g&bvm=bv.85142067,bs.1,d.eXY>

El Tiempo. (23 de agosto de 2002). El Congreso Tiene la Palabra. *El tiempo*. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1308630>

Escuela Nacional Sindical. (2012) *Trabajo Decente: 5 experiencias sindicales colombianas*. Bogotá: Acción y Unidad Sindical por Trabajo Decente. Disponible en: [http://www.ens.org.co/apc-aa-files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/5\\_experiencias.pdf](http://www.ens.org.co/apc-aa-files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/5_experiencias.pdf)

Fukuyama, F. (1996). *Confianza. (Trust)*. Buenos Aires: Editorial Atlántida.





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Gálvez Donoso, V. (2012). *Significados sobre el control del trabajo en docentes de enseñanza media en establecimientos con alto y bajo nivel de bienestar de la región Metropolitana*. (Tesis de Maestría). Santiago de Chile. Chile. Disponible en: <http://tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115618/1%20-%20TESIS%20VGD%20%28Versi%C3%B3n%20final%29.pdf?sequence=1>

García Castro, C. M. & Muñoz Sánchez, A. I. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances enfermería*, XXXI(2), 30-42. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v31n2/v31n2a04.pdf>

Garrido Pinzón, J; Uribe Rodríguez, A. F; & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822611003>

Gimeno, A. (1999). *La familia. El desafío de la diversidad*. Barcelona: Ariel.

Gómez Álvarez, L. R. (2011). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander*. (Trabajo de Grado). Universidad Pontificia Bolivariana. Bucaramanga. Disponible en: <http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/1654>

Gómez Ortiz, V, & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articuloBasic.oa?id=64716832008>

González, L. (2012). *Fundamentos Organizacionales y del Trabajo de la Psicología Humanista*. Centro de Publicaciones Universidad de Manizales.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

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>

Guarín, G. (2013). *Módulo Línea de investigación. Maestría del Talento Humano. XI Cohorte*. Universidad de Manizales.

Guataquí, J. C. & García Suaza, A. F. (2009). Efectos de la Reforma Laboral: ¿Más trabajo y menos empleo?. *Serie Documentos de trabajo*, 63. Disponible en: [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/e3/e313ca8d-382c-4829-8d10-c6b5161347fd.pdf](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. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11051009>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. Ciudad de 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*, XVII(4), 658-676. Disponible en: <http://redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>

Instituto Nacional de la Administración Pública. (sf). Serie I: Desarrollo Institucional y Reforma del Estado. Documento Número 68. *La Nueva Gestión Pública: Algunas Precisiones para su abordaje Conceptual*. Disponible en: [http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/planeamiento\\_estrategico/docs/biblioteca\\_y\\_enlaces/ngpfinal.PDF](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/planeamiento_estrategico/docs/biblioteca_y_enlaces/ngpfinal.PDF)



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Isaza, J. G. (2003). Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad & Desarrollo*, (1), 9-40. Disponible en: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/398/327>

Juárez, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*, IX(1), 57-64. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14290109>

Lampis, A. & 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. Disponible en: <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*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Clacso. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sursur/lechES/00cred.pdf>

Ley 115 de 1994. Congreso de la República de Colombia. Ley General de Educación. Disponible en [http://www.oei.es/quipu/colombia/Ley\\_115\\_1994.pdf](http://www.oei.es/quipu/colombia/Ley_115_1994.pdf)

Ley 172 de 2014. Ministerio de Educación Nacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. Disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal que se rigen por el Decreto Ley 2277 de 1979. Disponible en [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-253999\\_Decreto\\_172\\_de\\_2014.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-253999_Decreto_172_de_2014.pdf)

Ley 614 de 1984. Ministerio de la Protección Social. Bases de Organización y Administración Gubernamental y Privada de la Salud Ocupacional. Disponible en <http://decreto614de1984.blogspot.com/>

Ley 715 de 2001. Congreso de la República de Colombia. Normas Orgánicas para organizar la prestación de los servicios de educación y salud en Colombia.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Disponible en  
<http://www.minhacienda.gov.co/portal/page/portal/HomeMinhacienda/presupuestogeneraldeplanacion/Normativapresupuesto/Leyes/Ley%20715%20de%20diciembre%2021%20de%202001>

Lozano, F. (2008). La evaluación de docentes en Colombia: una evaluación instrumental y burocrática en Colombia. *Revista Actualidades Pedagógicas*, (51), 133-148.  
Disponible en: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/viewFile/1356/1240>

Luhmann, N. (1996). *Confianza*. México: Anthropos.

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

Martínez, J. (2012). *Factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal administrativo de la dirección de educación secundaria y servicios de apoyo (seiem)*. (Tesis de Maestría). Instituto Politécnico Nacional. México.  
Disponible en:  
<http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/11853/Juan%20Remigio%20Martinez%20Olivares.pdf?sequence=1>

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

Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Decreto 1860 de 1994*. Disponible en:  
[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles172061\\_archivo\\_pdf\\_decreto1860\\_94.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles172061_archivo_pdf_decreto1860_94.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (2010).  
*Resumen foro virtual salarios y prestaciones sociales*. Disponible en:



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-195011\\_archivo\\_pdf\\_resumen\\_salarios.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-195011_archivo_pdf_resumen_salarios.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. (1994). *Ley 115 de febrero 8 de 1994. Ley General de Educación*. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-85906.html>

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Colombia. Disponible en: <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Múnera Palacio, M. M; Sáenz Agudelo, M. L; & Cardona Arango, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *CES Medicina*, 27(2), 163-175. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=261129825004>

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. Disponible en: [http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/archives/D7120804/5310.dir/7120804\\_5310.pdf](http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/archives/D7120804/5310.dir/7120804_5310.pdf)

Oliveira, A; Gonçalves, B; & Melo, S. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(20), 183-197. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002012>



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *El Programa de Trabajo Decente. Promover el trabajo decente para todos*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

Ornelas, J. (2006). Aproximación a una visión crítica del mundo de la globalización neoliberal. *Aporte*, VIII(025), 61-81. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602505.pdf>

Parra Garrido, M. (2005). Análisis comparativo. En: Robalino Campos, M & Korner, A (Coord.). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. (P.21-42). Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://es.slideshare.net/delegacioncuarentayocho/unesco-2005>

Patiño Lenis, P. & Gutiérrez Gil, H. A. (2013). *Análisis de factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las facultades de ciencias económicas administrativas e ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente*. (Proyecto de Grado). Universidad Autónoma de Occidente. Santiago de Cali, Colombia. Disponible en: <http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/5655/1/T03713.pdf>

Pineda. H. (2002). *Apertura Económica y Equidad: Los Retos de Colombia en la década de los años noventa*. Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/historia/colhoy/colo16.htm>

Ramírez, T, & D'Aubeterre, M. E. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006). *Investigación y Postgrado*, 22(2), 57-86. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/658/65822203.pdf>



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Ramírez, T; D Aubeterre, M. E.; & Álvarez, J. C. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. *Investigación y Posgrado*. 25(1), 33-62. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264003>

Robbins, S & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación de México.

Robledo, J. (2009). Polo Democrático Alternativo. MOIR. *Tribuna Magisterial*. Disponible en: <http://www.moir.org.co/LOS-AVATARES-DEL-REGIMEN-ESPECIAL.html>

Rodríguez, L; Oramas, A; & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16. Disponible en [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&nrm=iso)

Sader, E. (2005). *La trama del neoliberalismo: mercado, crisis y exclusión social*. Clacso, Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/clacso/se/uploads/20100609030645/latrama.pdf>

Santos, R. M, & Peña C, N. A. (2013). *¿Cuál es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo?*. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4837/35195355-2013.pdf?sequence=1>

Saturno, G. (2011). Tercerización y grupo de empresas en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 17(2), 213-253. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713004#>

Saura, M. J; Simo, P; Enache, M; & Fernández, V. (2011). Estudio exploratorio de los determinantes de salud y el estrés laboral del personal docente e investigador



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Universitario Laboral en España. *Analíticos de Políticas Educativas*, 19(4), 1-24.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275019735004>

Serrano, M. (2008). *Guía metodológica para la identificación y estandarización de competencias laborales para los empleos públicos colombianos*. ESAP. Bogotá, Colombia. Disponible en:

[http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive\\_publicaciones?no=341](http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=341)

Siegrist, J. (2012). *Effort-reward imbalance at work -theory, measurement and evidence*.

Disponible en: [http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut\\_fuer\\_medizinische\\_soziologie\\_id54/ERI/ERI-Website.pdf](http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/ERI-Website.pdf)

Southwell, M, et al. (2010). *Ser docente en el siglo XXI. Entrevista*. Disponible en:

[http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/revistacomponents/revista/archivos/portal-educativo/numero02/archivosparaimprimir/ser\\_docente\\_en\\_el\\_siglo\\_21.pdf](http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/revistacomponents/revista/archivos/portal-educativo/numero02/archivosparaimprimir/ser_docente_en_el_siglo_21.pdf)

Stolovich, L. (s.f.). *La tercerización ¿Con qué se come?*. CIEDUR, Montevideo, Uruguay.

Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>

Terán Rosero, A. C. & Botero Álvarez, C. C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 95-106. Disponible en:

<http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2F Dialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4905096.pdf&ei=zpXRVMOzDYOzggTntlS4Dw&usq=AFQjCNENRSwlOYZxGmmCDm0aAzBiXzIM9g&bvm=bv.85076809,d.eXY>

Tribuna Magisterial. (2009). *Los avatares del régimen especial del magisterio y la necesidad de su defensa*. Disponible en: <http://www.moir.org.co/LOS-AVATARES-DEL-REGIMEN-ESPECIAL.html>





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

Uribe-Rodríguez, A. F; Garrido-Pinzón, J; & Rodríguez, A. M. (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. Disponible en: <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. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87617274011#>

Velásquez Arboleda, O. H, & Bedoya Bedoya, E. de J. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Uni-Pluri/Versidad*, 10(2), 1-14. Disponible en: [http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Faprendeenlinea.udea.edu.co%2Frevistas%2Findex.php%2Funip%2Farticle%2Fdownload%2F7908%2F7423&ei=8JTRVK\\_qLIHlqgTNvILgCg&usg=AFQjCNHwil9RADbEKbHilLrouvtvJylMg&bvm=bv.85076809,d.eXY](http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Faprendeenlinea.udea.edu.co%2Frevistas%2Findex.php%2Funip%2Farticle%2Fdownload%2F7908%2F7423&ei=8JTRVK_qLIHlqgTNvILgCg&usg=AFQjCNHwil9RADbEKbHilLrouvtvJylMg&bvm=bv.85076809,d.eXY)

Velásquez, D. (2009). El estrés en los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid. *Tendencias Pedagógicas*, 14, 443-465.

Vesga, R. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-181. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/801/80118612011.pdf>

Vieco Gómez, G. F, & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

Zuluaga, J. (2013). *Módulo motivación y calidad de vida laboral. Maestría del Talento Humano. XI Cohorte*. Universidad de Manizales.



## 12. 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.



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

## 1. Valore los siguientes aspectos de las **CONDICIONES DE TRABAJO EN SU CENTRO**

rodeando el número elegido

	<b>Pésimo</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Óptimo</b>
Entorno físico, instalaciones v equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Recursos materiales v 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,	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	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Reconocimiento del propio trabajo por	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos,	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 v familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Autonomía en la toma de decisiones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Justicia en la contratación, la remuneración v	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	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	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...

	<b>Nunca</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Siempre</b>
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	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
Me permite desarrollar mis competencias	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	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Interiorizo fácilmente las normas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me identifico con el espíritu de los cambios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo	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, va he terminado todo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Se me acumulan tareas pendientes a lo	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	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
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-	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	1	2	3	4	5	6	7			
Sería irracional resistirse a la lógica de la	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	1	2	3	4	5	6	7			
En algunas situaciones, la ética profesional obliga a	1	2	3	4	5	6	7			
Todas las normas de la organización están para ser	1	2	3	4	5	6	7			
Cuando el centro no da los medios suficientes, no hay	1	2	3	4	5	6	7			
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a	1	2	3	4	5	6	7			
La escasez de medios se debe compensar con	1	2	3	4	5	6	7			
La lealtad a la institución es el primer imperativo de la	1	2	3	4	5	6	7			
La ética profesional compromete a cuestionar algunas	1	2	3	4	5	6	7			
Cada profesional debe defender en primer lugar los	1	2	3	4	5	6	7			
A veces, el código deontológico obliga a enfrentarse a	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	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
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad
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		
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	0	1	2	3	4	5	6		
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día	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	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	0	1	2	3	4	5	6		
Desde que empecé en este puesto, he perdido	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 preojo con más cinismo sobre la utilidad de	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	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	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	0	1	2	3	4	5	6		





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

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	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. continuo	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...**



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral*

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...



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral*

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



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral*

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**

**18. Resuma en qué consisten...**

La **PRÁCTICA IDEAL** de su  
**PROFESIÓN**

La **PRÁCTICA ACTUAL** de su  
**PROFESIÓN**



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral*

19. Háblenos de los principales **VALORES...**

de su **PROFESIÓN:**

de la **GESTIÓN de su centro** de trabajo:

20. ¿En qué grado su trabajo le permite desarrollar la **vertiente ética de su profesión?**

Mínimo    1    2    3    4    5    6    7    Máximo

21. Para trabajar de acuerdo con los valores, la ética y la deontología de su profesión...

¿Qué **facilidades** encuentra  
en su organización?

¿Qué **dificultades** encuentra  
en su organización?



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

*Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral*

22. De su trabajo, señale...

Lo mejor:

Lo peor:

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

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

24. Escriba **cuatro PALABRAS CLAVE** que **asocie a su PROFESIÓN**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

### DATOS CENSALES

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

25.  Brasil

**País**  Chile

:  Colombia

España

México

Venezuela

Otro: \_\_\_\_\_

26.  Mujer

**Sexo:**  Hombre

27. **Año de** 19\_\_\_\_

**nacimiento:**

28. **Ámbito de especialización y práctica profesional:**

**Educación**

**Sanidad**

**Justicia**

**Otro:**

Superior

Medicina

Servicio: \_\_\_\_\_

Media

Enfermería

Profesión: \_\_\_\_\_

Básica

Auxiliar clínico

Otro: \_\_\_\_\_

Otro: \_\_\_\_\_

**Trabajo**

**social**

29. **Antigüedad en la** \_\_\_\_ años

**profesión:**

30. **Antigüedad como** \_\_\_\_ años

**profesional en el centro:**

31. **Situación**  Contrato permanente

**contractual:** (estable)

Contrato temporal -> *En caso de contrato*



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral**

(inestable)

temporal:

- Elegido  
voluntariamente  
 No voluntario

**32. Dedicación**  Jornada  
**laboral al centro:** completa  
 Tiempo  
parcial  
 Otra:

**33. Dedicación**   
**elegida...** Voluntariamente  
 No voluntaria

**34. Responsabilidades directivas (actuales o**  Sí  
**pasadas) en el centro:**  No

**35. Carácter del centro (titularidad,**  Pública  
**gestión, utilización, etc.):**  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 en que nos comprometemos a devolverle, si lo desea, vía e-mail, un resumen general de la información que elaboremos en nuestra investigación.





UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

***Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral***

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: \_\_\_\_\_ 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**