

**CONDICIONES DEL ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN
CON EL ESTRÉS EN EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SECTOR EDUCATIVO
EN ALGUNAS INSTITUCIONES COLOMBIANAS**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**BEATRIZ ELENA ACOSTA PLAZA
MARTHA ISABEL LASSO QUINTERO
DIANA PATRICIA PULIDO FIERRO**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

2015

**CONDICIONES DEL ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN
CON EL ESTRÉS EN EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SECTOR EDUCATIVO
EN ALGUNAS INSTITUCIONES COLOMBIANAS**

**BEATRIZ ELENA ACOSTA PLAZA
MARTHA ISABEL LASSO QUINTERO
DIANA PATRICIA PULIDO FIERRO**

Asesores:

**Jairo Zuluaga Soto
Wilman Rodríguez Castellanos
Luz Ángela Vásquez García**

**Trabajo presentado para optar al título de:
Magíster en Gerencia Talento Humano**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

2015

CONTENIDO

Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
1. Justificación.....	11
2. Planteamiento y Descripción del problema.....	14
3. Preguntas de investigación	27
4. Objetivos	28
4.1 Objetivo general.....	28
4.2 Objetivos específicos.....	28
5. Marco de Referencia Teórica.....	29
5.1 Cambios en el trabajo y su impacto en el sector Educativo	29
5.1.1 Contexto Actual.....	29
5.1.2 El sistema de educación en Colombia bajo la nueva gestión pública.....	31
5.2 Calidad de Vida Laboral.....	35
5.3 Factores Psicosociales: Factores Protectores y Factores de Riesgos.....	39
<i>Figura 1.</i> Factores Psicosociales.....	39
5.3.1 Factores Psicosociales.....	41
5.3.2 Factores Protectores y Factores de Riesgo Psicosocial.....	43
5.3.3 Condiciones del Entorno Físico del Trabajo.....	45
5.4 Estrés Laboral.....	49
<i>Figura 2.</i> Modelo de desequilibrio entre Demandas, Apoyos y Restricciones (Payne y Fletcher, 1983).....	52
<i>Figura 3.</i> Modelo Demandas Control de Karasek (1990).....	53
6. Metodología.....	55
6.1 Tipo y diseño de investigación	55
6.2 Población y muestra.....	55
6.3 Variables de Estudio.....	56
6.4 Instrumento	56
6.5 Procedimiento.....	57
7. Análisis de la Información	59
7.1 Fase Descriptiva	59

Tabla 1.....	60
<i>Dimensión Entorno Físico del trabajo</i>	60
Tabla 2.....	60
<i>Ítems de la Dimensión Entorno Físico del trabajo</i>	60
Tabla 3.....	62
Análisis de Varianza ANOVA: Diferencias entre grupos de acuerdo al tipo de contrato (Permanente y Temporal). Dimensión Entorno Físico del trabajo	62
Tabla 4.....	63
<i>Descriptivos dimensión entorno físico del trabajo: Contrato Permanente</i>	63
Tabla 5.....	63
<i>Descriptivos dimensión entorno físico del trabajo: Contrato Temporal</i>	63
Tabla 6.....	64
<i>Dominio Estrés</i>	64
Tabla 7.....	64
<i>Dimensiones del Dominio Estrés</i>	64
Tabla 8.....	65
<i>Correlación entre los Ítems de la Dimensión Entorno Físico del Trabajo</i>	65
Tabla 9.....	67
<i>Correlación entre los Ítems del Entorno Físico del Trabajo y el Dominio Estrés</i>	67
Tabla 10.....	67
<i>Correlación entre los Ítems de la Dimensión Entorno Físico del Trabajo y las Dimensiones del Dominio Estrés</i>	67
7.2 Fase Interpretativa	68
7.2.1 Dimensión e Ítems Entorno Físico Del Trabajo	69
7.2.2 Dominio Estrés y sus Dimensiones	74
7.2.3 Correlación Entre Dimensión Entorno Físico del Trabajo con el Dominio Estrés .	76
7.3 Fase Construcción de Sentido	81
8. Conclusiones	90
9. Recomendaciones	93
Referencias.....	95
Anexo 1. Instrumento Calidad de vida laboral.....	104
Anexo 2. Baremo para las dimensiones estudiadas	114

Anexo 3. Baremo para los dominios estudiados..... 116

Anexo 4. Categorías para el análisis cuantitativo 117

Resumen

El estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial que afecta la salud física, emocional y social del individuo. En la actualidad recobra fuerza a razón de los cambios emergentes que trae consigo la nueva gestión pública que en países como Colombia han generado nuevos desafíos laborales. Los factores psicosociales que originan el estrés laboral son múltiples, pero para el presente estudio el interés recae sobre las condiciones del entorno físico del trabajo y como estas se encuentran relacionadas con los niveles de estrés que presentan los docentes del sector educativo de algunas instituciones colombianas. La recolección de la información se hizo mediante el cuestionario de calidad de vida laboral de Josep María Blanch. Se trabajó con una muestra de 704 docentes de los niveles de educación básica, secundaria, técnica, y tecnológica pertenecientes a instituciones públicas. Para lograr la validez de contenido, fiabilidad y validez de constructo se utilizó el coeficiente *alfa de cronbach*, y el análisis factorial exploratorio, lo que permitió reconocer que existe consistencia interna entre las variables que conforman el instrumento y fiabilidad de la información recopilada. Los resultados mostraron que las condiciones del entorno físico del trabajo no se encuentran relacionadas con la presencia de estrés. Adicionalmente se encontró que la percepción de los docentes frente a las condiciones del entorno físico difiere, de acuerdo al tipo de contratación. Por último, se observó que la población objeto de estudio presenta altos niveles de estrés.

Palabras Claves: Nueva Gestión Pública, Calidad de vida laboral, Riesgos Psicosociales, Estrés, Entorno Físico del trabajo.

Abstract

Occupational stress is a psychosocial risk (PSR) factor that affects the physical, emotional and social health of the individual. Today it regains strength due to emerging changes brought by new public management that in countries such as Colombia, have generated new labor challenges. There are multiple Psychosocial factors causing Occupational stress, but for the present study the interest lies with the conditions of the physical work environment and how they are related to stress levels presented in teachers from the education sector of some Colombian institutions. Data collection was done using Josep María *Blanch*'s questionnaire of quality of working life. A sample of 704 teachers from the elementary, secondary, technical and technological levels from public institutions was used. To achieve validity and reliability of data Cronbach's alpha coefficient and exploratory factor analysis (EFA) were used. The results showed that the conditions of physical work environment are not related to the presence of stress. In addition, it was found, that the perception of teachers concerning the conditions of the physical environment differs according to the type of *employment* contract. Finally, it was noted that the target population has high levels of stress

Keywords: New Public Management, Quality of Work Life, Psychosocial Risk, Stress, Physical Environment of work.

Introducción

La presente investigación se desarrolla dentro del Macroproyecto de Investigación, Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos (WONPUM), liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona, que desde una lógica cuantitativa y cualitativa tiene la pretensión de comprender los nuevos significados que los profesionales de la educación le otorgan a su trabajo, así como también los riesgos psicosociales y estrategias de afrontamiento que surgen a raíz del modelo Neoliberal.

Fue importante realizar esta investigación debido a que el mundo laboral actual se enfrenta a fenómenos emergentes como la globalización, incursión de tecnologías y de conceptos como: Productividad, rentabilidad, competitividad y desarrollo, generando transformaciones sobre la calidad de vida laboral, las organizaciones, y por ende, sobre la vida de la personas. Dichas transformaciones responden a una nueva gestión pública, que trae consigo la reducción del papel del Estado, descentralización y flexibilidad laboral, afectando no solo las economías de los países, sino a la población laboral activa, influyendo en las opciones laborales, las relaciones sociales y familiares, las necesidades de formación, la actualización de conocimientos y destrezas, ritmos de trabajo, disponibilidad de recursos, la ordenación de procesos laborales, cambios en las ofertas laborales, y también sobre la salud de la población (Gil Monte, 2012). Todos estos cambios pueden tener claras implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores y la efectividad de las organizaciones.

En consecuencia de lo anterior, esta investigación presta especial atención a los factores de riesgo psicosocial entendidos como: “Las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 2), abordando especialmente la categoría *Condiciones del entorno físico del trabajo* y su relación con el *Estrés*, evidenciado en los docentes de entidades públicas colombianas. En cada una de las categorías se evaluaron diferentes aspectos; de esta manera, en la categoría Entorno

Físico del trabajo se abordaron cuatro ítems que corresponden a: Entorno Físico, Instalación y Equipamientos; Recursos Materiales y Técnicos; Prevención de Riesgos Laborales y Servicios Auxiliares (limpieza, seguridad, restauración); y dentro de la Categoría Estrés se evaluaron tres dimensiones: Salud General, Vitalidad y Salud Mental.

En esta investigación, de carácter empírico, de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo, transversal y correlacional, se aplicó el instrumento de Calidad de Vida Laboral diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), lo que permitió evidenciar que los factores del entorno físico del trabajo no tienen relación con los niveles de estrés mostrados en la población objeto de este estudio. El análisis de los resultados se abordó a través de tres fases: La primera es la fase Descriptiva, donde se presentan y describen los datos cualificando las respuestas dadas por los actores; la segunda es la fase Interpretativa en la cual se confrontan los resultados obtenidos con lo expuesto por diferentes autores, y la tercera fase corresponde a la Construcción de Sentido en donde se evidencia la postura crítica frente a lo encontrado.

Finalmente, es fundamental señalar que el actual escenario de la nueva gestión pública presenta en dicha población diversos y vertiginosos cambios, generando un impacto en la salud física y emocional de los trabajadores, que afecta el rendimiento laboral, y por consiguiente la posibilidad de una mayor sostenibilidad económica y social de las organizaciones: y pese a que teóricamente se han realizado aproximaciones sobre las diferentes consecuencias psicosociales, existe poca concientización en la práctica organizacional del fomento de la salud psicosocial en los lugares de trabajo, por lo que se convierte en un reto para la gerencia del talento humano abordar al individuo en dicho contexto, debido a la coyuntura generada por la labor encomendada, concerniente a la optimización del talento humano en pro del alcance de los objetivos organizacionales, y a la disminución en la sensación de insatisfacción y discomfort que puede generar la implementación de nuevos sistemas para su administración. Es así que a partir de una mayor comprensión de la presencia de estrés como consecuencia de diferentes causas (inestabilidad laboral, inadecuadas condiciones física, extenuantes

jornadas laborales, sobrecarga laboral, y precarias condiciones laborales, entre otras) que propicia la organización a sus colaboradores, se debe favorecer la generación de estrategias que propicien una mejor calidad de vida laboral a favor del desarrollo humano, en la población objeto de estudio y la sociedad en general.

1. Justificación

Dado que Latinoamérica ha sido escenario de procesos políticos complejos influenciados por el Modelo Neoliberal el cual ha ido retomando cada vez más fuerza y reformando la idea de desarrollo y progreso en el subcontinente conmocionando directamente el mundo del trabajo; en el presente estudio es fundamental, conocer las implicaciones psicosociales de la nueva Gestión Pública impulsada por la organización flexible del trabajo y más concretamente las referidas a las condiciones de su entorno físico, las cuales de cierto modo han sufrido transformaciones que dan lugar a reacciones físicas o psicológicas en el trabajador, condicionadas por su percepción e interpretación de lo que se constituye como una nueva situación, lo que se podría estar relacionado con sintomatología de tipo estresante. Al respecto, Peiró (2004) considera que todas estas transformaciones pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por lo que se presume que existe una relación entre dichas condiciones y la presencia de estrés.

En la actualidad entidades como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo – (OIT) unen sus esfuerzos para crear políticas de interés global en pro de la mejora de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Además de su regulación y seguimiento, dichas entidades proporcionan datos alarmantes que dan cuenta de los efectos materiales, físicos y psicológicos de los accidentes y males ocupacionales en que se puede encontrar un trabajador al estar expuesto a riesgos de tipo psicosocial. La OIT (2010) estima que cada año mueren dos millones de mujeres y hombres como resultado de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la OMS estima que cada año existen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas de la misma forma al trabajo (estos datos solo incluyen los empleos que se encuentran en un marco de formalidad, por lo que muchos accidentes no se registran) (OMS, 2010). No obstante estos datos, las investigaciones y bibliografía consultadas se encuentran aislados de cómo se relacionan estas condiciones laborales, específicamente las del entorno físico del trabajo con la

presencia de Estrés en los empleados públicos del sector Educativo, ya que se dirigen al conocimiento e identificación causal entre factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias físicas o psicosociales, lo que puede suponer una barrera para posibles soluciones, por no abordar esta problemática en cuanto a los cambios acaecidos en el mundo actual del trabajo bajo la nueva gestión pública. Tal como lo afirma Gil Monte (2012) cuando menciona que los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluida la globalización, han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, afectando negativamente la salud y la seguridad de los trabajadores. De esta manera se presume que el contexto actual contribuye a la prevalencia o aparición de nuevos riesgos psicosociales desencadenantes de estrés. Desde esta óptica el presente estudio se constituye en **novedad** para la actual propuesta de investigación en Colombia, tendientes a favorecer acciones que aborden carencias en el actual sistema, especialmente del sector educativo.

Ahora bien, el trabajo juega un papel determinante en la construcción de sentido y significado que los individuos le atribuyen a su vida, por ello abordar la relación ser humano – trabajo en un contexto que se encuentra inmerso en dinámicas de desarrollo global, eficiencia, competitividad, tecnología, y productividad con fines de desarrollo económico, y no para el servicio humano, se convierte en **interés** para la Psicología como disciplina y aún más para la Gerencia del Talento Humano (GTH) como profesión, debido a que dicha construcción de sentido y significado puede verse negativamente alterada por la obligación de pertenecer a un sistema cada vez más impersonal, y lejano al sentido profundo de bienestar y satisfacción. La GTH se hace imprescindible por su utilidad en toda organización al tener la posibilidad de abordar al individuo en el contexto organizacional, y en el proceso mismo que constituye la experiencia del trabajo, estableciendo relaciones entre efectos y causalidades para contribuir de una manera amplia a la salud y bienestar del ser humano; por lo que todo proceso y practica que sobrevenga desde esta dirección referirá en las personas una respuesta que genera un impacto en el trabajador y su desempeño. De ahí que el estudio de las condiciones laborales se tornan en un factor crucial para que dicha experiencia

basada en estas condiciones, repercute significativamente sobre el estado de bienestar, satisfacción, salud, seguridad, y por lo tanto, en su calidad de vida laboral, y en últimas sobre la productividad de las organizaciones.

En este sentido se pretende fortalecer la búsqueda de respuestas a problemas planteados desde la Psicología Organizacional y la Gerencia del Talento Humano donde se encuentren formas, medios y posibilidades de abordar la relación ser humano – trabajo de tal manera que las prácticas organizacionales promuevan efectos saludables para el individuo.

De esta manera resulta *útil* comprender desde los mismos actores cuál es la percepción del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés, consecuencia de las transformaciones a nivel latinoamericano y local, producto de la manera en que administra la riqueza (Modelo Neoliberal). Igualmente cabe resaltar que la administración del talento humano en el sector público en Colombia se encuentra centralizada y posiblemente esta condición imposibilita evidenciar la realidad de sus trabajadores, por esta razón con la presente investigación se pretende generar un mayor conocimiento y espacios de reflexión que conlleve a inquietudes que permitan en un futuro tomar acciones pertinentes alusivas al bienestar del ser humano en el trabajo.

2. Planteamiento y Descripción del problema

Para entender la importancia y la necesidad de realizar esta investigación en las instituciones del sector educativo en Entidades Públicas de Colombia, se debe empezar por contextualizar lo que ha conllevado al deterioro de la calidad de vida laboral en los empleados que hacen parte de empresas estatales como consecuencia de la nueva Gestión Pública.

Es innegable que Colombia no es ajeno a lo que ocurre en el mundo entero, especialmente en la región Latinoamericana, la cual se ha visto afectada desde la década de los 80, cuando la economía mundial entró en recesión económica generando una crisis de liquidez en los países en vía de desarrollo que se endeudaron ocasionando un incremento en su deuda externa. Esto se puede evidenciar en el documento “Crisis financieras sistémicas en Colombia en contraste con el escenario actual” de Fogafín (2012), donde se menciona que “...el aumento de la tasa de interés en EE.UU conllevó al encarecimiento de la deuda de los países latinoamericanos, tal que en 1982 México se vio obligado a solicitar el aplazamiento del servicio de la deuda externa, lo cual propició el posterior cierre de las líneas de crédito internacionales a los países en desarrollo. Estos eventos detonaron una crisis de deuda externa en América Latina a mediados de 1982” (p. 6). Esta crisis fue la más dura en la historia de Latinoamérica haciendo que los ingresos se desplomaran, que el crecimiento económico se estancara, que las importaciones se redujeran, que el desempleo aumentara y que la inflación redujera el poder adquisitivo de las clases medias. Otro aspecto que marcó al país, fue la transición de una economía proteccionista basada en la sustitución de importaciones a un modelo neoliberal de apertura económica en la década de los 90, impulsada en el Gobierno de Cesar Gaviria.

Comprender el modelo Neoliberal, su origen y los compromisos a los cuales se han visto sometidos un alto porcentaje de los países del mundo, es entender las afectaciones en las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, la apertura a nuevos caminos en el mundo laboral, sus impactos en los significados del trabajo, la

generación de nuevos factores de riesgo, de vulnerabilidad y de potenciación de los sujetos. La inclusión de este Modelo en el país ha tenido repercusiones en los diferentes sectores, y para este caso se profundizará en el campo laboral del sector Educativo.

El Modelo Neoliberal y la globalización han generado consecuencias para la sociedad en general en Colombia. Una de esas consecuencias es la inequidad social, donde los ricos son cada vez más ricos y poderosos, y los pobres mucho más pobres. Lo anterior se evidencia en el reporte que dio el DANE (2013), sobre el período comprendido entre Julio de 2012 y Junio de 2013, donde se informa que a nivel nacional el porcentaje de personas en situación de pobreza fue de 32,2% y la situación en pobreza extrema fue de 10,1%. Adicional a esto, en un documento denominado “Determinantes de la pobreza en Colombia. Años recientes, elaborado en el 2002 por Jairo Núñez y Juan Carlos Ramírez, consultor y director de la oficina de la CEPAL en Colombia respectivamente, refieren que el incremento de la pobreza entre 1995 y 2000 se debió totalmente al incremento del desempleo, y que de no ser por la reducción del tamaño del hogar y del aumento en el nivel de educación en los hogares, la situación hubiese sido más crítica.

El sector educativo también enfrenta situaciones de reforma. Según León Atehortúa (2012), en su artículo “El Banco Mundial y sus Políticas Educativas en Colombia”, menciona que el Gobierno Colombiano a partir de las directrices dadas por el Banco Mundial y por los lineamientos de la Cumbre de las Américas empezó la implementación de nuevas estrategias, como “*Reorganización Institucional y Optimización de la capacidad instalada*” (p. 3), fusionando las escuelas en instituciones educativas”. Además menciona que entre el 2002 y 2006 continuaron las políticas de ajuste con la Revolución Educativa tomando como principios la Cobertura, la Calidad y la Eficiencia, para lo cual se aplican: estándares y lineamientos, seguimiento a la cobertura, modernización de la administración, y la gestión del sector. Lo anterior evidencia que el Estado orienta sus políticas educativas a generar mayor cubrimiento, lo que en ocasiones conlleva a que se dé, pero con menor calidad. Una muestra de esto, se evidencia en los bajos resultados que se han obtenido en los últimos años en las pruebas

del Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes – PISA. Sumado a esto, las condiciones laborales de los docentes no son las mejores, no solo por la misma violencia que se vive en el país y por los riesgos a los que están expuestos, sino por el salario que devengan más el tipo de contratación. Es de resaltar que existen muchos docentes contratados por hora cátedra o vinculados con la modalidad de ocasionales, lo cual hace que se vea reflejada su inestabilidad laboral llevándolos a buscar un trabajo alterno.

Como se puede observar, la implementación del paradigma Capitalista – Neoliberal, en el nuevo Modelo de Gestión Pública en la Educación, desplaza la concepción de bienestar por competencia, de instituciones de la sociedad por organizaciones del mercado, y de ver a los alumnos como clientes; con el fin de asegurar los ingresos y recursos que los hagan competitivos en el mercado.

Es por lo anterior, que los profesionales en el área de la Educación en Colombia deben enfrentarse al dilema impuesto por el Capitalismo, donde lo importante es ser competitivos. Éstos profesionales deben hacer frente a las nuevas demandas laborales y sobrepasar las competencias adquiridas en la formación profesional para aprender nuevas competencias de tipo administrativo requeridas para su cargo, tal como lo afirma Botero Álvarez (2012) “...no se perciben las herramientas necesarias tanto en sí mismo como en el contexto laboral, para hacer frente a las nuevas demandas exigidas por el sistema educativo, que sobrepasan las meramente didácticas y pedagógicas en las que tradicionalmente se han formado los docentes, para pasar a otras referidas a funciones administrativas e investigativas, que demandan diferentes competencias a las adquiridas en la formación básica profesional y para las cuales el docente se debe mantener en constante formación y actualización...” (p. 119). Estas nuevas formas de trabajo pueden traer consecuencias en la salud física, mental y social de los profesionales de la educación en Colombia, ya que demandan mayor esfuerzo y dedicación por parte de ellos.

Esta misma autora señala que la actual organización del trabajo con ritmos y exigencias cada vez más elevados, da lugar a manifestaciones psicofisiológicas de

diversa índole, tales como el “Síndrome de Burnout” y que generan nuevos riesgos, diferentes a los ya conocidos y evaluados por el campo de la salud ocupacional como son los riesgos psicosociales intralaborales. De esta manera, se confirma que las consecuencias de los Riesgos Psicosociales afectan de manera significativa la salud mental de las personas, aspecto que se pretende abordar en ésta investigación, en donde se estudia la relación existente entre las condiciones del entorno físico del trabajo y el estrés en los docentes.

El presente estudio dará cuenta de las Condiciones Intralaborales entendidas como “Aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20), y se enfocará en la dimensión Condiciones del Entorno Físico del trabajo, en las cuales se evaluarán aspectos tales como: entorno físico, instalaciones, equipamiento, recursos materiales y técnicos, prevención en riesgos laborales, limpieza, seguridad, y restauración.

Basado en lo anterior, es conveniente resaltar la relación directa que existe entre el ambiente y las personas, tal como lo afirma Mejía (2011) “las relaciones que existen entre el ambiente y las personas pueden generar un gran impacto en la vida de los individuos, demostrándose que algunas características del diseño (como la distribución de los muebles, las ventanas, el tamaño de los espacios, los colores) hasta los aspectos físicos (como la temperatura, el clima y las estaciones del año), pueden incidir en diferentes aspectos, desde el comportamiento general, hasta en la salud física, psicológica y social de los individuos, donde se ha visto que el estrés, puede ser una consecuencia de ese impacto del ambiente”. (p. 4). Tomando como referente este tipo de afirmaciones, la presente investigación pretende conocer si las condiciones del entorno físico del trabajo en las que se encuentran los docentes colombianos, se relacionan con el nivel de estrés que estos pueden desarrollar.

En este escenario, los empleados en el sector Educativo de entidades públicas se ven marcadamente afectados, tanto física como mentalmente por los riesgos

psicosociales. Es por esto, que se hace necesario realizar investigaciones que demuestren el tipo y el grado de afectaciones que pueden presentar estos profesionales, y así, evidenciar y reconocer los efectos de la nueva gestión pública sobre la salud de los trabajadores en éstas instituciones, para que con ello se puedan generar e implementar estrategias que posibiliten mejorar las condiciones laborales, y así mismo, atenuar o prevenir el impacto de los riesgos psicosociales.

Para conocer a fondo lo que se ha investigado al respecto, se realizó un recorrido a nivel Internacional, Latinoamericano y Nacional sobre estudios relacionados con la temática propia de esta investigación, identificándose que se encuentran pocos estudios que involucren directamente estas dos categorías en el sector educativo bajo la nueva gestión pública: Condiciones del entorno físico del trabajo y estrés

A nivel internacional se encontraron varios estudios que aportan a esta investigación. Uno de ellos se denomina “Consecuencias Psicosociales del Trabajo en Personal de Enfermería como Indicadores Subjetivos de Rendimiento desde el Enfoque de la Gestión de los Recursos Humanos”, elaborado en España por María José López Montesinos en el año 2009. La metodología que se utilizó en éste estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo, donde se aplican una serie de cuestionarios orientados principalmente al análisis de las consecuencias psicosociales y su relación con aspectos psicolaborales y sociodemográficos en el personal de enfermería de una institución específica. Uno de los resultados y conclusiones se relaciona con el objeto de estudio de la presente investigación, el ambiente Físico del trabajo (condiciones de higiene, salubridad, limpieza en su lugar de trabajo o el espacio o entorno físico del que dispone) que impacta sobre el grado de satisfacción del empleado. En ese estudio el mayor grado de insatisfacción según el cuestionario aplicado lo representa la dimensión entorno físico para realizar su trabajo, lo que corresponde al 48.5% de la población, si bien estos resultados ponen de manifiesto una consecuencia psicosocial como la insatisfacción laboral en relación a un entorno o ambiente físico del trabajo, dicho resultado no corresponde al objetivo principal de la investigación de López. Divergen en que la presente investigación define de manera directa y concreta la dimensión Entorno Físico

del trabajo y su relación con los niveles de estrés en una población específica como los empleados públicos del sector educativo, es decir no se enfocará en todos los factores de riesgo psicosocial sino en esas dos categorías.

Otro estudio internacional se denomina “Expert Forecast on Emerging Psychosocial risks related to occupational safety and Health”, elaborado por European Agency For Safety and Health at Work (OSHA) y fue realizado en el año 2007 en Luxemburgo. Dicho estudio gira su problemática entorno a los cambios significativos que se han dado en el mundo como consecuencia de la globalización, dando lugar a nuevos riesgos relacionados con la salud y seguridad laboral. Éstos cambios han llevado además de los riesgos físicos, químicos y biológicos, a que las economías emergentes presenten nuevos riesgos de tipo psicosocial como: La fuerza laboral que envejece, nuevas formas de contratación, altas demandas emocionales, pobre equilibrio entre trabajo y vida personal, intensidad laboral, largas horas de trabajo, contrataciones precarias, trabajo inestable, aumento de vulnerabilidad laboral en el contexto de la globalización y la tercerización. La metodología abordada es de tipo cuantitativo y se basó en la aplicación de un instrumento llamado “Delphi Survey”, que consistió en tres rondas de encuestas aplicadas a Estados Europeos, (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Portugal, España, USA, Suecia, Reino Unido), con la participación de expertos en riesgos psicosociales y la OIT. En los resultados y conclusiones se pudo encontrar que las condiciones y la higiene en el trabajo deben permitir a los empleados permanecer en su lugar de trabajo hasta su jubilación. Para esto se debe contar con: La reducción de la presión del tiempo, el diseño ergonómico del lugar de trabajo, el fomento de los procesos de trabajo saludable, el enriquecimiento del trabajo, contenidos y métodos de trabajo mezclando tareas, lo anterior con el fin de promover la salud y la motivación en los trabajadores en su entorno laboral. Esa investigación se diferencia de la presente en que identifica 10 riesgos potenciales producto de los cambios del entorno, y uno de esos riesgos se encuentra orientado a las condiciones del diseño del puesto de trabajo en relación a la salud en personas de la tercera edad afectando su permanencia en condiciones óptimas de salud, hasta que se alcance su jubilación.

Pese a que el presente estudio no coincide directamente con el objeto de esta investigación, (pues se describe ampliamente los riesgos psicosociales emergentes) resulta útil para su sustento y desarrollo, ya que hace alusión a las condiciones ambientales y de higiene como generador de consecuencias psicosociales.

Un último estudio a nivel internacional denominado “Efectos de los Factores Ambientales, Laborales y Psicosociales en el Síndrome del Edificio Enfermo - SEE” fue realizado en el 2004 por Rodríguez Hernández y Alonzo Salomón en México. Esa investigación evidenció que la salud de los empleados ocupantes de un edificio se ve afectada por unas condiciones ambientales desfavorables (físicas, químicas y microbiológicas), que sumadas a factores psicosociales pueden tener un efecto sobre las condiciones generales de salud provocando deficiente confort, ausentismo y baja productividad laboral. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, y los resultados y conclusiones de este estudio mostraron que de los factores ambientales los que influyeron en la presencia del síndrome del edificio enfermo fueron: olor a compuestos químicos, olor a polvo, olor a equipo de cómputo y la humedad del aire. De los factores laborales, los que influyeron fueron oficina, escribir en papel y planta alta. Así también el estado civil de las personas influyó en la presencia del síndrome. En cuanto a los factores psicosociales se encontró que estos no se asocian en la presencia del síndrome del edificio enfermo. La convergencia con la presente investigación radica en el estudio de efectos psicosociales (deficiente confort, ausentismo y baja productividad laboral) en relación con los factores ambientales (físicos, químicos, microbiológicos, y contaminantes) y como este puede producir un efecto en la salud física y psicológica del individuo. Sin embargo, dicha relación no se centra específicamente en un factor psicosocial como el estrés, más bien muestra como las condiciones ambientales y psicolaborales emergen como producto de una transformación y degeneración ambiental, siendo esta una de las principales diferencias, además de la población objeto de estudio, es decir, condiciones ambientales como la contaminación, empleo inadecuado de productos (desinfectantes, plaguicidas, etc.), aumento de edificios,

materiales sintéticos, entre otros, en una locación específica (un edificio) podrían generar ciertas reacciones conocidas como el Síndrome del Edificio Enfermo (SEE).

A nivel Latinoamericano se encontraron tres estudios. Uno de ellos se realizó en Chile y se denominó “Nuevos Sentidos del trabajo docente. Un análisis psicosocial del Bienestar/Malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile Neoliberal”, fue tesis doctoral elaborada en el 2012 por Rodrigo Cornejo Chávez, bajo la metodología de tipo mixto, y se realizó en dos etapas sucesivas y articuladas en serie, enfocadas cada una desde las perspectivas distributiva – cuantitativa (Explicativo) y estructural – cualitativa (interpretativo). Las variables estudiadas en esta investigación se clasificaron en 5 grupos, sin embargo la variable que más coincide con la presente investigación es *Condiciones materiales de trabajo*, donde se tiene en cuenta: 1. *Empleo y precariedad*: Se encontró que el empleo de los docentes tiende a la precariedad, pues en su mayoría reciben una remuneración baja en consideración a su nivel profesional, el 75% de ellos no se encuentra sindicalizado, se mantienen un promedio tres años en un mismo establecimiento educacional, y cerca del 50% opta por tener otro empleo, 2. *Pertinencia y disponibilidad de materiales pedagógicos*: La mayoría percibe que los materiales pedagógicos con que cuentan, son insuficientes e inadecuados. 3. *Exigencias Ergonómicas*: Se encontró que existe un alto nivel de exigencias ergonómicas que no favorecen adecuadamente el desarrollo de su trabajo. Y 5. *Condiciones de infraestructura*: Existen diferencias significativas entre las dependencias en relación a aspectos de infraestructura y condiciones materiales de los establecimientos. Dentro de las conclusiones generales se resaltan: Que el malestar más riesgoso para los docentes es el agotamiento emocional, pues alrededor de la cuarta parte de los docentes presenta niveles altos, encontrándose un mayor porcentaje en las profesoras en comparación con los docentes hombres. Otra conclusión, es que los docentes refieren que las condiciones materiales de trabajo son deficientes, que hay mucha exigencia ergonómica y que hay carencia de materiales pedagógicos adecuados. Se concluye que las exigencias ergonómicas son percibidas como excesivas, especialmente por tener que estar de pie durante la jornada laboral, forzar la voz y estar expuesto a temperatura inadecuada. Converge con esta investigación en el tipo de

población y en que se estudia las condiciones materiales del trabajo, y difiere en que no se relaciona con el estrés laboral.

Por otro lado, en el 2005 un estudio exploratorio realizado por la OREALC/UNESCO en Chile titulado “Condiciones de trabajo y salud docente”, busca ampliar la comprensión acerca de la situación del profesorado y los factores que inciden en su desempeño. El estudio utiliza técnicas cuantitativas y cualitativas, y realizó estudio de casos en seis países: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Los datos se recogieron mediante una encuesta autoaplicada de preguntas con alternativas cerradas, una entrevista semiestructurada aplicada a directivos de los establecimientos y una visita de observación aplicando una lista de chequeo confeccionada especialmente para este estudio. Se evaluaron variables similares a las que se pretenden evaluar en esta investigación: Condiciones materiales de trabajo, y Condiciones ergonómicas. Como conclusión general se puede decir que el estudio de OREALC/UNESCO ha mostrado muchas similitudes entre las realidades que vive la profesión docente en los 6 países; si bien no se pretende alcanzar una significancia estadística, si permite observar algunas tendencias, haciendo probable que se reproduzcan en toda la región. De manera específica y relacionada con el objeto de estudio de la presente investigación se puede concluir que la infraestructura física no considera espacios propios para los maestros, desde salas para el descanso a oficinas para la preparación de clases y materiales; hasta carencia en instalaciones sanitarias. Converge con la presente investigación en que evalúa las condiciones de trabajo, sin embargo lo hace de manera muy amplia, pues evalúa varias condiciones a diferencia de ésta que sólo evalúa las condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés.

Otra investigación realizada en Latinoamérica es la denominada “Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la Región Metropolitana” se realizó en Chile en el 2011 por Ansoleaga, Toro, Godoy, Stecher y Blanch, con el propósito particular de examinar la presencia de sintomatología psicofisiológica en profesionales de la salud pública y sus asociaciones con las actuales condiciones de trabajo. Su metodología fue Transversal descriptivo, asociativo y correlacional con

carácter exploratorio, encontrándose como resultados y conclusiones las siguientes: 1. Un análisis de los ítems de la escala de malestar psicofisiológico revela una importante prevalencia de sintomatología en profesionales de la medicina y de la enfermería, 2. El análisis de las asociaciones entre la escala de malestar psicofisiológico y los datos sociodemográficos y laborales descubre diferencias significativas según profesión: los profesionales de enfermería presentan un mayor nivel de malestar, 3. Surgen correlaciones negativas y significativas, aunque de variada intensidad, entre las puntuaciones en la escala de malestar psicofisiológico y las condiciones de trabajo, clima social, satisfacción con la organización y bienestar psicosocial, 4. La más alta correlación se presentó entre peores condiciones de trabajo y malestar psicofisiológico, específicamente en la relación entre condiciones y carga de trabajo, donde más de la mitad de los participantes (51% de las enfermeras y 54% de los médicos) consideran que los aspectos técnicos, materiales, de infraestructura y de tecnología médica han presentado mejoras. Esa investigación tiene similitudes con la presente investigación pues evalúa condiciones de trabajo (infraestructura, recursos materiales y técnicos) y se da en organizaciones de servicios humanos, sin embargo diverge en la población específica que aborda (sector salud) y en que no evalúa el estrés como variable, aunque si identifica la sintomatología psicofisiológica en médicos y enfermeras.

En el contexto nacional, se encontraron estudios relacionados con las afectaciones psicosociales en empleados del sector público. Uno de ellos fue “Percepción de los riesgos psicosociales ocasionados por el medio ambiente laboral en la profesión docente colombiana”, elaborado por Ana Cristina Torres Gómez en el año 2013. El desarrollo de la investigación se apoyó en un diseño descriptivo, transversal y relacional que pretendía caracterizar los aspectos cuantitativos de las percepciones de los docentes frente al medio ambiente laboral o entorno físico, y se realizó en una muestra de 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia. Se logra evidenciar que en lo relacionado a los componentes que integran la dimensión de medio ambiente laboral, estos docentes consideran que el entorno físico, instalaciones y equipamientos, y servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.), satisfacen sus necesidades y ven el medio ambiente laboral saludable, ya que

representan un bajo nivel de riesgo. En general, los docentes se sienten satisfechos con su entorno físico, mostrando que la prevención de riesgos laborales, y los recursos materiales y técnicos, también cumplen sus expectativas de un entorno seguro y cómodo para realizar sus labores diarias. Diverge con la presente investigación en que la investigación de Torres solo analiza la percepción de las condiciones ambientales sin tener en cuenta su relación con el estrés.

De igual manera en el año 2011 en Santander – Colombia se realizó el estudio “El capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de Naturaleza pública”, realizado por Garrido, Blanch, Uribe, Flórez Pedrozo, su metodología fue de enfoque cuantitativo y cualitativo y se utilizó el instrumento Cuestionario calidad de vida laboral (Blanch, 2008) en 30 profesionales del sector educación y salud de entidades públicas en Santander. Como conclusión se destaca lo siguiente: En lo que respecta a las condiciones de trabajo dentro del ambiente laboral de las dos poblaciones y en especial de las instituciones hospitalarias, existe un incremento en la adquisición de recursos a nivel técnico, materiales e insumos. De igual manera se advierte la inversión de recursos en la infraestructura de los hospitales, en la consecución de nuevos enseres, y en programas sistematizados para el archivo y la tramitología sanitaria, todo lo cual favorece la eficacia y un mejor espacio en donde los trabajadores pueden desarrollar sus labores. El personal sanitario valora con una media de 5,99 sus condiciones de trabajo, mientras que el personal docente con una media de 6,86. La investigación de Garrido y Cols, tiene relación con el presente estudio, ya que coincide con el tipo de población, el instrumento y el estudio de los factores de riesgo psicosocial como consecuencia a las actuales condiciones laborales, sin embargo difieren en que se incluye los riesgos psicosociales en general y no se centra en unas condiciones específicas como las de la presente investigación, además tampoco se establece relación con los niveles de estrés en esa población.

Para terminar, en Bogotá una investigación realizada por García en el año 2011 abordó las “Condiciones de Trabajo y Salud de Docentes de Instituciones Educativas

Distritales de la Localidad UNO (I) de Usaquén”. En esta se abordó una población de 720 docentes desde preescolar hasta media, y se tomó una versión adaptada del instrumento que se usó por la UNESCO en un estudio de características similares “Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay”. En cuanto a las conclusiones se puede decir que, frente a las instalaciones e infraestructura, los docentes califican el estado de la sala de profesores, aulas, sanitarios, techos, paredes, entre otras, como deficientes. Así mismo, se encontró que el material de trabajo es considerado por los docentes como insuficiente. Varios aspectos facilitan el esfuerzo vocal convirtiéndose en las primeras causas de consulta médica. En esa investigación se pretendió identificar las condiciones de trabajo en la población docente que labora en las Instituciones Educativas Distritales y sus efectos sobre la salud, donde radica la principal convergencia, no obstante, difiere de la actual investigación ya que de manera exploratoria, contempla los efectos en la salud que pueden ocasionar las actuales condiciones de trabajo en los docentes, es decir, no hay una condición de salud específica a ser estudiada.

De acuerdo a las anteriores citaciones de investigaciones a nivel Internacional, Latinoamericano y Nacional, se puede determinar que existen pocos estudios directamente relacionados con la temática de la presente investigación, y aunque se encontraron estudios, son escasos los que relacionan Condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés, y que además aborden poblaciones tan sensibles en una sociedad como son los empleados Públicos del Sector Educativo en Colombia.

En resumen, el presente estudio imprime importancia y pertinencia, ya que en la actualidad la Gestión Pública en Colombia y en todo el mundo a raíz del modelo Neoliberal y de la globalización, han modificado de manera significativa las políticas laborales en el sector Educativo, haciendo emerger nuevos riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental del trabajador, sino cuentan con las condiciones del entorno físico del trabajo para ser eficientes y competitivos en un mercado global. De allí que se pretende, que los resultados de este estudio sirvan de insumo investigativo para enriquecer la Dimensión Entorno Físico del Trabajo, y para que aporte

herramientas al Gerente del Talento Humano, encaminadas a generar propuestas de trabajo que logren forjar factores protectores que eviten, atenúen o mitiguen las consecuencias de un entorno físico inadecuado.

3. Preguntas de investigación

Teniendo en cuenta lo anterior, surge la siguiente pregunta central de esta investigación:

¿Cuál es la percepción respecto a las Condiciones del Entorno Físico del trabajo y su relación con el Estrés en los empleados públicos del Sector Educativo de algunas instituciones colombianas?

A partir de esta pregunta central se plantean las siguientes preguntas específicas:

¿Cómo perciben las Condiciones del Entorno Físico del trabajo los empleados públicos del Sector Educativo en algunas instituciones colombianas?

¿Cuál es el nivel de Estrés evidenciado en los empleados públicos del Sector Educativo en algunas instituciones colombianas?

¿Qué relación existe entre las condiciones del entorno físico del trabajo y la presencia de estrés en empleados públicos de algunas instituciones educativas colombianas?

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Describir la percepción respecto a las Condiciones del Entorno Físico del trabajo y su relación con el Estrés en los empleados públicos del Sector Educativo de algunas instituciones colombianas.

4.2 Objetivos específicos

- Identificar la percepción respecto a las Condiciones del Entorno Físico del trabajo en los empleados públicos del Sector Educativo de algunas instituciones colombianas.
- Establecer la presencia de estrés en los empleados públicos del Sector Educativo en algunas instituciones colombianas.
- Analizar la relación entre las condiciones del entorno físico del trabajo y la presencia de estrés en empleados públicos de algunas instituciones educativas colombianas

5. Marco de Referencia Teórica

El trabajo es una de las actividades sobre las que se organiza el ser humano y la sociedad, al abordar al ser humano dentro de este, se hace ineludible contemplar los componentes biológicos, psicológicos, y sociales, que cobran sentido dentro del presente estudio como factores de tipo psicosocial, que de acuerdo a la manera como son percibidos podrían interferir en su bienestar físico, mental y social. La gestión pública ha recibido un impacto en las condiciones laborales atribuido al Modelo Neoliberal y la Globalización, por lo que en esta sesión se conceptualizaron los temas que están relacionados con esta investigación, tales como: Cambios en el trabajo y su impacto en el Sector Educativo, Calidad de vida Laboral, Factores y Riesgos Psicosociales, y Estrés laboral.

5.1 Cambios en el trabajo y su impacto en el sector Educativo

Para comprender mejor el impacto de los riesgos psicosociales en el sector educativo, se abordó la transformación del trabajo y sus significados, desde los marcos de la globalización y del neoliberalismo. Luego se consideran las políticas de la nueva gestión pública sobre la educación en Colombia. Y por último se trazan algunas perspectivas de su reforma laboral.

5.1.1 Contexto Actual

En el recorrido histórico de la humanidad la relación del hombre con el trabajo ha tomado diferentes rumbos y sentidos generando para la sociedad nuevas condiciones, acuerdos, políticas, o formas de contratación desde la organización al trabajador, al igual que nuevos significados y comportamientos que se expresan en su desempeño laboral y en su salud física y mental.

Actualmente los cambios sociales, económicos y tecnológicos le dan una nueva connotación al trabajo y por ende, la relación hombre - trabajo también sufre modificaciones, desencadenándose una serie de consecuencias positivas y negativas, que se han hecho evidentes con el desarrollo de fenómenos como la Revolución industrial y la revolución informativa, lo cual ha repercutido según Gil (2012), sobre el sistema social de las organizaciones; señalando como una de las consecuencias el hecho de que la tecnología va ocupando cada vez con más frecuencia puestos que en años recientes estaban destinados al ser humano, además agrega que “Los cambios en el mundo del trabajo han puesto de manifiesto que las organizaciones laborales son sobre todo sistemas sociales en los que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo. Pero, también son sistemas abiertos que funcionan mediante el intercambio con el sistema que les rodea. Esas modificaciones van a tener consecuencias positivas y negativas para el individuo y para su entorno, que se plasman en una mejora de su calidad de vida, con una disminución de la enfermedad y de los accidentes laborales, o en un deterioro de la calidad de vida laboral” (p.1).

Al respecto, actualmente las consecuencias positivas referentes a los cambios del entorno, giran alrededor de los países desarrollados quienes son los que logran globalizar sus productos a través de tratados de libre comercio y sus práctica laborales, siendo la tecnología un factor determinante para la reconfiguración de sistemas tradicionales de industrialización por una nueva economía de servicios; por consiguiente, los países emergentes actualmente reciben una serie de consecuencias que afectan paulatinamente la eficiencia económica y el mejoramiento de los servicios al consumidor, así como la vida, salud y la posibilidad del trabajador de sentirse pleno y autorrealizado, lo que ha traído consigo la necesidad de crear una serie de políticas para la prevención de riesgos laborales, que resultan siendo muy flexibles cuando se examinan los hallazgos encontrados por entidades como la OIT, se corrobora que la oportunidad en que el trabajador adquiera un trabajo digno que favorezca la calidad de vida laboral se encuentra lejana.

De igual manera la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en su informe Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (2007), establece que actualmente se están produciendo cambios significativos en el mundo del trabajo que conducen a nuevos riesgos psicosociales emergentes. Por lo tanto, reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo no solo es un imperativo moral o un trabajo de humanización, sino que también responde a un interés comercial.

5.1.2 El sistema de educación en Colombia bajo la nueva gestión pública

Desde la década del 80 se han forjado cambios en la administración de las organizaciones forzando cada día a ser más eficientes, generando además de inestabilidad y desempleo y una serie de reformas. El modelo Neoliberal, y sus planes de reestructuración le han dado un nuevo sentido a la administración pública colombiana. Para acercarse al objeto de estudio de ésta investigación es necesario revisar la conceptualización desde la nueva gestión pública y las reformas dadas en el sector educativo.

Colombia no ha sido ajena a los procesos que conlleva la globalización económica, el cual se cimenta en estrategias claras de descentralización del poder, de optimización financiera y la ruptura de fronteras comerciales, que ha permitido a los países de mayor influencia establecer parámetros y directrices de desarrollo. Con lo cual se han generado cambios en la forma de administrar los Estados, fortaleciendo una cultura de modernización, burocracia y entrega de la administración de muchos sectores al control privados, prácticas de tercerización y flexibilización laboral.

El gobierno Colombiano a través del Departamento Nacional de Planeación - DNP, considera que la gestión pública efectiva le permitirá al país medirse por resultados, tendrá un accionar transparente y rendirá cuentas a la sociedad civil. Fundamentado en el buen uso de los recursos bajo un marco de modernización, reforma y coordinación interinstitucional, para lo cual requiere de servidores comprometidos e

instituciones fortalecidas, promoviendo así cambios en la estructura y gestión de las entidades, asignación de responsabilidades y mecanismos de seguimiento para analizar la gestión y mejorar la toma de decisiones. (DNP, 2013).

En este escenario surge la necesidad de modificar las normas que determinan el nuevo accionar de las instituciones y de los empleados públicos. Cambios enfocados hacia la gestión de calidad, competencia, promoción de servicios y mercadeo, características propias del sector privado. Este modelo se enfoca en los procesos que permitan garantizar un servicio más eficiente y con altos estándares de calidad. El inicio de este proceso de modernización de las instituciones públicas y de la estructura del Estado, se formalizó con la expedición de la Constitución de 1991, procurando hacer los ajustes necesarios que demanda la realidad del país. (Cruz, 2009).

Dentro de los últimos gobiernos colombianos estas reformas empiezan a permear diversos sectores públicos, entre ellos el sector educativo, modificando la educación básica, media y superior. Por ello resulta pertinente para el presente trabajo, evidenciar estos cambios y su relación con los riesgos psicosociales en los docentes de las diversas instituciones estudiadas.

5.1.2.1 Reformas en el Sector Educación en Colombia

La constitución Política de 1991 marco el inicio a las nuevas formas de actuación, basadas en la modernización y descentralización. En el caso de la educación la expedición de la Ley 115 de 1994, en la que se señala las normas generales para regular el servicio de la educación pública, trazó un nuevo horizonte de gestión, fijando los fines, propósitos, objetivos, sistemas de participación y planes decenales. Y con el fin de regular la Educación superior, se crea la Ley 30 de 1992, estableciendo objetivos, campos de acción y responsabilidades.

Continuando con los procesos de reestructuración en el año 2001 se realizan cambios a la Ley 60 de 1993, profundizando el proceso de descentralización del

gobierno, dándole autonomía a los Entes territoriales y locales sobre la administración, manejo de recursos y asignación de presupuestos.

Otra norma que se aprobó fue el Decreto 1278 en el año 2002, en la cual se modifican las políticas de ingreso, permanencia, ascenso e incremento salarial para los docentes de básica primaria y media, desmejorando las condiciones laborales en cada una éstas frente al estatuto anterior (Decreto 2277 de 1979).

Estas reformas planteadas por el Ministerio de Educación Nacional, han permitido establecer programas de seguimiento y control que garanticen la cobertura y permanencia desde el grado preescolar hasta undécimo, la implementación de la atención a la primera infancia, la atención a la población dispersa (grupos étnicos), la inclusión de la formación para la equidad y la ciudadanía; trascendiendo de una educación netamente académica al desarrollo de competencias para la vida.

En el campo de la educación superior el Estado promueve acciones que propenden por el mejoramiento de la oferta educativa, planes de ingreso, permanencia y disminución de la deserción escolar, el fortalecimiento de la inclusión, la innovación, el desarrollo del conocimiento y planes de certificación de calidad.

Todo ello apoyado en la implementación de Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC), portales educativos, educación virtual, acuerdos internacionales, fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica y mecanismos de atención y participación ciudadana. (MEN, 2013).

No obstante, estos cambios implican la implementación de nuevas figuras contractuales, cambios en el régimen salarial y prestacional de los docentes, la competencia ha llevado a que la educación se rija por leyes de oferta y demanda. En la educación superior, el incremento de docentes universitarios nombrados bajo la modalidad hora cátedra y ocasional, en relación a los docentes de tiempo completo ha afectado la estabilidad de los maestros.

Por su parte entidades internacionales de control como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, continúa planteando reformas y ajustes con el fin de hacer más eficiente el gasto público en educación y recomienda que el Gobierno colombiano debe: Aumentar el número de horas lectivas, en particular para los alumnos procedentes de un entorno socioeconómico desfavorecido; reducir el absentismo laboral de los profesores; y establecer de manera general dos o tres jornadas escolares. Y en el marco de la calidad de la enseñanza, aumentar el nivel de exigencia para la selección y formación de docentes (OCDE, 2013).

Considerar que la inversión en la construcción de una ciudadanía educada debe atender a comparativos económicos globales, que la responsabilidad de hacer de esta una labor más efectiva depende del maestro y de su permanencia en los planteles educativos, son argumentos cuestionables, cuando realmente lo que se debe analizar es si efectivamente todas estas reformas facilitan ambientes laborales que potencien el que hacer docente; aspectos como la saturación de aulas, la violencia intrafamiliar y social de los estudiantes, la disponibilidad de recursos didácticos, los planes de incentivos, contratación y formación docente, son aspectos que bien vale la pena establecer como objetos de estudio para un Estado que pretende generar programas eficientes de cobertura, calidad y educación.

Los efectos de la nueva gestión pública y las reformas presentadas en el sector Educativo, han modificado las condiciones laborales y de permanencia, facilitando la incidencia de riesgos psicosociales. En la historia colombiana dichas reformas siguen siendo ajustadas a los parámetros establecidos por las políticas macroeconómicas, siendo evidente que aunque los gobiernos de turno han planteado las reformas desde la perspectiva de la protección y promoción de los Derechos Fundamentales de los ciudadanos, estas han tenido efectos a nivel de ingresos, estabilidad y formalidad del empleo. Tales reformas coinciden con las directrices dadas en el informe de la Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) de Enero de 2013 dado para Colombia, en el que se enfatiza la necesidad de mejorar el mercado laboral y para lograrlo se deben incluir acciones como: La reducción de los costos laborales no

salariales, evitar aumentar el salario mínimo por encima de la inflación de los precios, estudiar la posibilidad de fijar el salario mínimo en función de la región y la edad para ajustar los costos laborales a la productividad y tener en cuenta las diferencias en los costos de vida, y generar más capital humano haciendo que el sistema de educación y formación responda mejor a las necesidades de la economía y aumentando el tiempo dedicado a la enseñanza y su calidad.

Las directrices pretenden afectar cuatro aspectos fundamentales: Política salarial, flexibilización laboral, reforma tributaria y reforma pensional. Agudizando aún más la incertidumbre y las condiciones laborales de docentes, girando todo el desarrollo de un país en intereses netamente económicos, por encima del valor del ser, así como también el sentido y significado del trabajo para el hombre de hoy.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar como la nueva gestión pública ha afectado, de manera positiva y/o negativa el contexto laboral de los docentes, especialmente los vinculados a entidades públicas; es por esto que en el siguiente apartado se aborda la calidad de vida laboral y la manera como ésta se ve afectada por el surgimiento de nuevos riesgos a raíz de la nueva gestión pública.

5.2 Calidad de Vida Laboral

A razón de la necesidad ineludible de ser competitivos y mantenerse en el mercado, el concepto *calidad* se ha constituido en las organizaciones como una estrategia comercial para satisfacer las altas expectativas de los clientes, por lo que en la actualidad éste hace parte de una filosofía organizacional que se encuentra implícita en las prácticas e interacciones de la cotidianidad laboral.

Como consecuencia, las organizaciones se esfuerzan para hacer uso eficiente de sus recursos materiales siendo conscientes que para su logro debe propiciar el compromiso y la participación de sus colaboradores en la mejora continua, lo que ha traído consigo un interés por satisfacer ya no solo las expectativas del cliente respecto a

calidad, si no la de su recurso humano como estrategia para el alcance de sus objetivos, lo cual implica el trascender lo tangible, lo material y económico, basado en estructuras, tecnologías y procesos para invertir en factores referentes a la vida misma, en otras palabras, factores de tipo psicosocial condicionados por las percepciones, ideales y expectativas que comprende lo humano.

Para Blanch (2007), la calidad de vida laboral remite al grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo, lo cual abarca una doble dimensión: Objetiva y subjetiva. Para este autor la dimensión objetiva contempla aspectos relacionados con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas del trabajo, y la dimensión subjetiva se encuentra asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia existencia laboral y a su contribución con el desarrollo personal.

De acuerdo a lo anterior, existen dos aspectos fundamentales que integran la calidad de vida laboral, uno de ellos son las condiciones laborales y el otro la percepción que el individuo tiene de estas. Dicha interrelación contiene implicaciones psicosociales que podrían contribuir o no, al desarrollo humano. De esta manera se pone en evidencia como el trabajo y siendo más precisos, las relaciones laborales que se dan dentro de este, tienen un papel trascendental en la vida de las personas y en el desarrollo de la sociedad. Según Blanch (2011), todo cambio en esta base repercute en las condiciones de la vida humana.

De allí, que el estudio interdisciplinar de las condiciones laborales está desplazando el énfasis de sus aspectos materiales, físicos, técnicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos hacia la dimensión psicosocial y subjetiva de la experiencia y de las relaciones e interacciones laborales, lo que reconoce la relevancia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Blanch (2011). Por ello se trata de considerar una concepción del bienestar que tenga en cuenta las percepciones subjetivas que los miembros de una sociedad tienen a la consecución hacia mayores niveles de calidad de

vida, lo que se convierte en un reto para las organizaciones incluir valoraciones objetivas, y subjetivas que se expresen en términos de utilidad económica y social.

Para Requena (2000), la calidad de vida en las organizaciones productivas, se encuentra relacionada con la capacidad que tienen los individuos de percibir la estructura del trabajo y las opciones que dicha estructura permite. Esto es, las condiciones laborales o estructura ocupacional deben facilitar la percepción de bienestar experimentada por el individuo en el trabajo. Por consiguiente el proceso histórico de transformación y cambio en el mundo de trabajo materializado en modificaciones de la estructura ocupacional y/o nuevas condiciones laborales pone en evidencia la generación de efectos psicosociales nocivos asociados al estrés, fatiga, y malestar psicológico, afectando la percepción de bienestar y calidad de vida laboral.

En este sentido Organismos públicos como la OMS, expresan la importancia de mantener un entorno laboral saludable para proteger y promover la salud y la seguridad en los trabajadores, dicha entidad define un entorno saludable como: “un entorno de trabajo saludable es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad... Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices”. (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 14).

Es así que el entorno laboral saludable se convierte entonces en una de las prioridades para los Estados y las organizaciones actuales y para la promoción de la salud del nuevo siglo. Su intención es promover el desarrollo integral de las personas, comunidades y países. La Organización Panamericana de la Salud - OPS (2000), considera al lugar de trabajo como: “Un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general”. Citada por

(Barrios, Paravic, 2006, p. 137). Si bien se reconoce teóricamente relaciones entre entorno saludable, calidad de vida laboral y productividad en las organizaciones, bajo el actual marco administrativo en que interactúan las empresas y los gobiernos para generar riquezas se va haciendo inalcanzable llegar hasta dicho ideal, puesto que en el afán de un crecimiento sostenible a costa de una racionalización económica y reformas en sistemas que generan desequilibrio e insostenibilidad social, se obvian principios como: la equidad y justicia en la labor desempeñada por el ser humano en el mundo del trabajo, y más bien se dirige la atención en la inversión de tecnologías, procesos, estructuras organizacionales, lo que conduce a un descontento social que afecta la satisfacción, y motivación de los trabajadores, y por lo tanto la eficacia organizacional. En otras palabras, para que una organización cuente con un ambiente físico -como parte del entorno de la organización- adecuado a las necesidades de sus colaboradores se requiere antes, que el entorno institucional sea sólido y justo.

Por lo anterior, las condiciones laborales son determinantes para el desarrollo integral de las comunidades, por ello es importante enfatizar que existe una fuerte relación entre éstas y la estabilidad física y mental de las personas.

En suma, La OMS plantea una visión futura donde todas las organizaciones laborales sean un espacio saludable, con base a los siguientes criterios:

- “La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del Ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y la de otros miembros de la comunidad”. (OMS, 2010, p. 15).

No obstante al esfuerzo de organizaciones como la OMS y la OPS en indicar la importancia de un entorno laboral que promueva la salud, seguridad e higiene en el

trabajo, las estadísticas muestran que incluso las sociedades más avanzadas, distan en el cumplimiento de dichos criterios, así mismo cabe mencionar que existen muy pocas guías o procedimientos para la evaluación de los riesgos psicosociales, los empresarios no reconocen en general, la existencia de factores de riesgo de tipo psicosocial o no lo consideran relevante, predomina en el colectivo un pensamiento economicista donde se visualiza el trabajo como un fin, y no como medio, y por ende el riesgo cobra sentido e importancia en la medida que genera un costo o entorpecimiento de la producción. Así pues, se hace necesario que las organizaciones emprendan acciones claras que fomenten una nueva cultura de cuidado, comportamientos seguros y promoción de espacios laborales saludables.

Una vez conceptualizado calidad de vida laboral, e identificado de manera general las condiciones que la promueven, a continuación se describirá con mayor profundidad los factores y riesgos psicosociales inmersos en el mundo laboral.

5.3 Factores Psicosociales: Factores Protectores y Factores de Riesgos

A continuación se da un resumen gráfico de la manera como se despliegan los diferentes conceptos que se abordan en esta apartado:

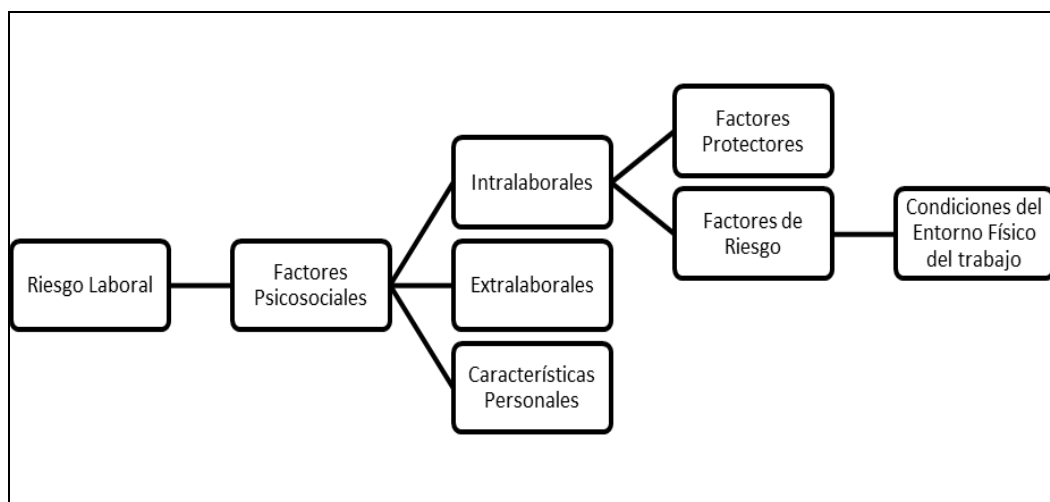


Figura 1. Factores Psicosociales

Fuente: Elaboración Propia

Considerando que la Dimensión Condiciones del Entorno Físico del trabajo hace parte de los factores de riesgo psicosocial, es necesario entender lo que se conoce como Riesgo Laboral, para luego sí profundizar en lo que son los Riesgos Psicosociales, y particularmente en las Condiciones del Entorno Físico del trabajo.

En Colombia no existe una definición reciente y precisa sobre Riesgo Laboral pese a que recientemente se crearon dos normatividades. Una de ellas es la Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” y la otra es el Decreto 1443 de 2014 “Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad en el trabajo (SG-SST), en las que se observa que ninguna aborda la definición de *Riesgo Laboral*. Por lo anterior, es necesario dar a conocer dos definiciones que pueden ayudar a entender el concepto de Riesgo Laboral. La Ley 1295 de 1994 define *Riesgos Profesional* como “el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”, y el Decreto 1443 de 2014 define *Riesgo* como la “Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos”. Retomando las dos definiciones anteriores, se puede concluir que los Riesgos laborales hacen referencia a los posibles accidentes o enfermedades que se desprenden de la actividad laboral que desarrollan los trabajadores en Colombia, sin importar el tipo de riesgo que lo genere. Adicional a esto, en este estudio es importante aclarar que existen diferentes tipos de riesgos tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, de saneamiento, de seguridad, y psicosociales; siendo estos últimos los que se abordan en esta investigación, razón por la cual a continuación se profundiza en los factores psicosociales y sus factores de riesgo.

5.3.1 Factores Psicosociales

En este apartado se tomara las definiciones de distintos autores, con el fin de tener una visión holística sobre la manera como ha sido concebido el tema de Factores Psicosociales a través de la historia, las cuales ayudarán a fortalecer teóricamente ésta investigación.

Los factores psicosociales y su relación con la salud física y mental de los trabajadores no es un tema nuevo; sin embargo, en los últimos años ha adquirido gran importancia y reconocimiento especialmente por organizaciones que buscan el bienestar de los trabajadores. Esto lo sustenta la OIT y OMS (1984), cuando mencionan que en las últimas décadas, muchos países han realizado investigaciones en las que suministran una cantidad apreciable de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo. De igual manera Villalobos (2004), también menciona que en los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en los estudios epidemiológicos realizados en el contexto del trabajo, encontrando incremento de procesos mórbidos en los trabajadores.

En concordancia, Moreno y Báez (2010), en su documento: *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, hacen una recopilación de las definiciones sobre Factores Psicosociales elaboradas por diferentes autores y organizaciones. Una de ellas se da en 1986 cuando la OIT publicó un documento llamado: *Los Factores Psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control*, y definen los Factores Psicosociales en el trabajo así: por un lado, como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, y por el otro, como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo. Otra definición es la que editó la OMS y coordinó Kalimo, El-Batawi y Cooper en 1988 en el documento: *Los factores psicosociales en el trabajo y su*

relación con la salud; estos autores agregan un elemento de gran importancia a la definición, el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales sobre las personas, pues éstos pueden ser positivos o negativos.

Por último, una definición reciente sobre Factores Psicosociales es la dada por el Ministerio de la Protección Social a través de la Resolución 2646 de 2008, la cual los define como: “...los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (Ministerio de la Protección Social, 2008). Esta última definición, es la que servirá de sustento para entender la temática Factores Psicosociales dentro de ésta investigación, no solo porque es la que se aplica y está reglamentada en Colombia a la hora de evaluarlos, sino porque dentro de las Condiciones Intralaborales a las que hace referencia su definición, se ubican las Condiciones del Entorno Físico del trabajo.

A través de esta breve revisión conceptual, se concluye que los Factores Psicosociales presentan en común varios aspectos, entre ellos: la interrelación que existe entre los aspectos internos de la organización con la percepción, experiencia y características individuales del trabajador, y el efecto positivo o negativo que tienen estos sobre la salud y el rendimiento de las personas. Esto último lo reafirma Gil (2009), cuando refiere que los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida, ya que cuando son favorables contribuyen al desarrollo personal, y cuando son desfavorables afectan la salud y el bienestar de las personas.

Teniendo en cuenta lo anterior y lo que se encuentra plasmado en la Resolución 2646 de 2008 sobre los Factores Psicosociales Intralaborales, en éstos se deben identificar tanto los factores de riesgo como los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la

población trabajadora. Es por esto, que a continuación se definen los factores protectores y los factores de riesgo psicosocial.

5.3.2 Factores Protectores y Factores de Riesgo Psicosocial

El concepto de Factores Protectores ha sido muy relacionado con temas como Resiliencia y Estrés, tan así que la mayoría de investigaciones y conceptos se encuentran estrechamente ligados con ellos, lo que hace conveniente resaltar su importancia en el trabajo, con el fin de encaminar acciones de mejora y/o refuerzo de dichos factores dentro de la organización.

De las diferentes definiciones que se encontraron, una de ellas es la más relacionada al campo laboral y específicamente con el estrés laboral, esta es la de Astudillo, Alarcón y Lema (2009), quienes definen los Factores Protectores como “aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción que se tiene sobre ellos, capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés puede tener sobre la salud y el bienestar. Es así que ante los efectos negativos del estrés, disminuirían la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermar”. (p. 112). En el mismo documento, los autores citan a National Institute of Occupational Health and Safety - NIOSH (1999), el cual reconoce como factores protectores en el trabajo las políticas organizacionales explícitas como: reconocimiento por el buen trabajo, oportunidades de desarrollo de carrera, una cultura organizacional que valore al trabajador como individuo, y una administración con acciones y decisiones coherentes a los valores organizacionales.

Como se observa, los factores protectores son esenciales para atenuar o disminuir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en su entorno laboral, y para ello, es fundamental que las organizaciones, especialmente el área de Gestión Humana, orienten sus prácticas y estrategias a mejorar la calidad de vida laboral, con el fin de que los riesgos psicosociales a los que están expuestos, de manera esporádica o permanente, no tengan consecuencias en la salud física ni mental de los

trabajadores. Sin embargo, vale mencionar que los factores protectores no solo son de tipo organizacional, sino también familiar y social.

En oposición a estos factores protectores, existen los factores de riesgo que tienen un proceso de transición de un factor psicosocial a un factor de riesgo psicosocial. Tal como lo afirma Villalobos (2004), para que un factor psicosocial se transforme en un factor de riesgo debe cumplir con varios de los siguientes criterios: La duración o tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado en que un factor de riesgo es capaz de producir efectos negativos en la salud y el bienestar. (p. 3)

Es evidente que las nuevas condiciones laborales han generado nuevos riesgos, los cuales muchos autores denominan como riesgos emergentes. Es por ello que el concepto de salud no se limita a las condiciones físicas, por eso la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (OSHA), define los Riesgos Psicosociales como: “Todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. Las nuevas formas de organización del trabajo basadas en la flexibilidad, competitividad, polivalencia, reducción de plantillas, intensificación de los ritmos de trabajo y la externalización y subcontratación de actividades, han provocado cambios en las condiciones de trabajo que afectan a la salud psicosocial de los trabajadores (EU-OSHA, 2000)”, citado por el Observatorio de Riesgos Psicosociales – UGT, (2012, ficha 1, p. 2). Adicional a esto, la OSHA menciona como riesgos los siguientes: Medio ambiente físico del trabajo, Carga Mental, Autonomía, Definición de rol, Organización del trabajo, Estilos de mando y Comunicación, Contenido de las tareas, Relaciones laborales y Condiciones de empleo y futuro.

De igual manera, la definición dada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia a través de la Resolución 2646 de 2008, define los Riesgos Psicosociales como las condiciones de tipo psicosocial, que al ser identificadas y evaluadas revelan efectos negativos en la salud de los trabajadores. En dicha definición no se menciona

cuáles son esos factores psicosociales que afectan la salud de los empleados, sin embargo, se puede observar que existen similitudes entre las anteriores definiciones, por lo cual se concluye que los riesgos Psicosociales son condiciones ya sea de tipo psicosocial o de trabajo, derivadas de la organización del mismo, y aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo. Estos riesgos pueden afectar de diferente manera a los individuos, es decir, que las consecuencias pueden variar de una persona a otra dependiendo de la percepción que se tenga de ellos.

Las condiciones laborales actuales hacen que la exposición a este tipo de riesgos se vuelva más frecuente e intensa, es por esto que la presente investigación pretende dar un aporte científico a la comunidad centrándose en describir la percepción respecto a las Condiciones del Entorno Físico del trabajo y su relación con el Estrés en los empleados públicos del Sector Educativo de algunas instituciones colombianas, con el fin de implementar estrategias de promoción y prevención para la salud de los trabajadores.

5.3.3 Condiciones del Entorno Físico del Trabajo

Aunque en la búsqueda realizada sobre el concepto de Condiciones del Entorno Físico del Trabajo, no se encontraron definiciones con el mismo nombre, si se ubicaron otras definiciones similares que sirven de apoyo para un mejor entendimiento de lo que se pretende evaluar en esta investigación.

Por su parte la OMS (2010), define como Ambiente Físico del trabajo: “La parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreos humanos o electrónicos e incluyen la estructura, aire, maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores”. (OMS, 2010, p. 95). Adicional a esto Mejía (2010), refiere que los diversos factores ambientales pueden generar un gran impacto en la vida de los individuos, e incidir en diferentes aspectos, desde el comportamiento general hasta en la salud física, psicológica y social de los individuos.

En la misma búsqueda se encontró que el Gobierno Colombiano a través de diferentes normativas ha precisado sobre los factores de riesgo psicosocial y ha demostrado un creciente interés por ayudar a clarificar todo lo concerniente a este tipo de riesgo, generando directrices para que los empresarios puedan hacer la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos riesgos. Una de estas normativas es la Resolución 2646 de 2008 abordada en los apartados anteriores referidos a los factores psicosociales y a los Factores de riesgo psicosocial. Dentro de esta Resolución se mencionan unas categorías de factores Psicosociales Intralaborales, y específicamente una denominada **Factores del Medioambiente de Trabajo**, definiéndola como aquellos aspectos químicos, biológicos, y físicos tales como la temperatura, el ruido, la iluminación, la ventilación, y la vibración; de diseño del puesto y de saneamiento, y que son agravantes de los factores psicosociales. En la anterior definición se encuentran elementos similares y disgregados que integran la dimensión Condiciones del Entorno Físico del Trabajo (Entorno físico, instalaciones y equipamiento, Recursos materiales y técnicos, Prevención de riesgos laborales y Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)).

En el mismo sentido, el Decreto 1443 de 2014, define las *Condiciones y Medio ambiente de trabajo* como “Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales” (Decreto No. 1443 de 2014, Art. 2 Numeral 12)

Es conclusión, pese a que no existe una definición con el mismo nombre, las Condiciones del Entorno Físico del Trabajo se entienden en esta investigación como aquellos aspectos, elementos o factores inherentes al trabajo que involucran el Entorno físico, instalaciones y equipamiento, Recursos materiales y técnicos, Prevención de riesgos laborales y Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración), ítems que se evaluaron en la población objeto de esta investigación, y para los cuales fue necesario hacer una breve definición de cada uno de estos elementos:

- *Entorno físico, instalaciones y equipamiento.* Este ítem incluye elementos como infraestructura, distribución de las oficinas, espacio para trabajar, y condiciones ambientales como temperatura, ruido, iluminación, y ventilación entre otros, y evidencia la puntuación más alta de los ítems analizados con un 6,77 que lo ubica en un rango *Moderado*. Lo anterior indica que los docentes no lo perciben ni en óptimas ni en malas condiciones

- *Recursos materiales y técnicos:* Son entendidos como los instrumentos y herramientas que se requieren para desempeñar cada una de las funciones dentro del trabajo, tales como: marcadores, tableros, papelería, libros entre otros, y equipos tecnológicos (computadores, video beam, televisores, DVD).

- *Prevención de riesgos laborales:* Son aquellas normas, políticas y directrices que se aplican en la institución, dirigidas a prevenir los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, de saneamiento, de seguridad, y psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo.

- *Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración):* Entendidos como el orden y el aseo en su lugar de trabajo y el buen estado de los elementos que se utilizan para el desarrollo de sus actividades con el fin de no generarles ningún tipo de riesgo.

Hasta aquí se ha manifestado como la posmodernidad ha traído consigo una serie de impactos complejos que han afectado la vida laboral y las organizaciones,

llevándolas a tomar distintas estrategias que les permitan responder a éstos cambios. Estos ajustes afectan de manera directa la profesión docente, quienes enfrentan diariamente una serie de situaciones y presiones que repercuten en la estabilidad, la salud, los niveles de estrés y por ende en la calidad de vida.

Adicional a lo anterior y enfatizando en las condiciones del entorno físico, la UNESCO (2005), a través de su informe “Condiciones del trabajo y salud docente” realizado en algunos países de Latinoamérica, afirma que la infraestructura física de la mayoría de los ambientes escolares estudiados no considera espacios propios para los maestros, desde salas para el descanso a oficinas para la preparación de clases y materiales, en algunos casos ni siquiera cuenta con instalaciones sanitarias, y presentan déficit en el tema del manejo de la seguridad de los edificios, especialmente la seguridad contra incendios.

Por su parte Garrido (2005), plantea una estrecha relación entre las condiciones laborales y la salud de los docentes, considerando que aspectos de la infraestructura física como el estado de las baterías sanitarias, redes eléctricas, pisos, el orden y aseo de los espacios, las deficiencias en el suministro de materiales y recursos para impartir áreas como artística y educación física, y las exigencias ergonómicas debido al mobiliario inadecuado, el poco manejo del ruido, y las posturas; forman parte del conjunto de aspectos no protectores de la salud del docente.

Finalmente, a través de diversos estudios e investigaciones se ha podido establecer una relación directa entre las consecuencias que tienen las condiciones ambientales sobre la salud física, mental y social en los trabajadores, encontrándose la falta de motivación y satisfacción, el discomfort, y el estrés, siendo éste último otra de las dimensiones que se pretende indagar en esta investigación con el fin de dar respuesta a la pregunta principal: ¿Cuál es la percepción respecto a las Condiciones del Entorno Físico del trabajo y su relación con el Estrés en los empleados públicos del Sector Educativo de algunas instituciones colombianas?. Por ello, a continuación se

conceptualiza el estrés laboral y se sustentan dos modelos teóricos que sirven de base para el presente estudio.

5.4 Estrés Laboral

Selye (1936, 1978), investigó y llegó a definir el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga. Selye consideró que cualquier estímulo podría derivar en un estresor siempre que provocase en el organismo su correspondiente respuesta biológica de reajuste, no obstante, no incluía los estímulos psicológicos como agentes causales.

Por otro lado Lazarus y Folkman (1986), definen el concepto de Estrés trascendiendo los mecanismos biológicos para referirse a las interrelaciones que se producen entre la persona y su contexto en el que está inserto. El estrés se produce cuando la persona valora lo que sucede como algo que supera los recursos con los que cuenta y pone en peligro su bienestar personal.

Lazarus y Folkman (1984), han distinguido entre apreciación primaria y apreciación secundaria en el proceso de aparición de una vivencia de estrés. Señalan que en la apreciación primaria las personas determinan el carácter de un determinado evento para ellas como irrelevante, benigno o negativo. En caso de estimar que el evento tiene un carácter negativo, mediante un proceso de apreciación secundaria las personas valoran los recursos disponibles para afrontarlo, y las potenciales consecuencias que podrían producirse en función del éxito o no de ese afrontamiento. Todas esas apreciaciones, en la medida que no permiten garantizar el éxito ante la situación, hacen emerger la experiencia de estrés. Esa experiencia va acompañada de una serie de vivencias emocionales y de la selección y puesta en marcha de las estrategias y conductas de afrontamiento. Citado por (Peiró, 2001).

Es importante considerar que son muchas las causas desencadenantes de estrés, pero en el caso de la presente investigación se abordara el estrés relacionado con

factores psicosociales originados en el mundo laboral, que de acuerdo a su nivel o intensidad puede producir: Estrés laboral, lo cual en los últimos días ha recobrado interés creciente en las investigaciones y organizaciones sociales, por las implicaciones en la salud de los trabajadores y la productividad de la organización de la que forman parte.

Buendía & Ramos (2001); Peiró (1999), Citado por González, Guiachero y Delgado (2012), mencionan que el *Estrés Laboral* puede ser desencadenado por diversos factores, entre los que destacan el ambiente físico de trabajo (ej., ruido, vibraciones, iluminación y temperatura), los contenidos del puesto (ej., la variedad de las tareas y la complejidad del trabajo), la definición de rol del trabajador, las relaciones interpersonales, las posibilidades de desarrollo de una carrera profesional, los aspectos organizacionales y los aspectos relacionados con las nuevas tecnologías, lo que lleva a Peiró (2008), a establecer ocho categorías desencadenantes de estrés laboral:

- 1) Ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales.
- 2) Organización laboral
- 3) Contenidos del puesto
- 4) Estresores de rol
- 5) Estresores derivados de las relaciones y las interacciones sociales
- 6) Desarrollo laboral.
- 7) Organización del trabajo tales como la tecnología que se tiene que usar, la estructura y el clima social de la organización
- 8) Interfaz entre el trabajo y otras esferas de la vida como fuentes de estrés.

El autor determina de manera categórica los factores que pueden desencadenar estrés, sin embargo este no puede estudiarse de manera aislada a factores que subyacen en la individualidad del ser humano, pues este es quien percibe y le otorga un significado al factor estresante, es decir, no depende solo de agentes externos, sino que está influida por las variables de personalidad, actitudes y relaciones interpersonales que

se tornaran entonces en fuente de estrés, atentando contra su estabilidad y calidad de vida.

Al respecto, y para tener una visión más clara del concepto estrés, es necesario precisar dos modelos teóricos que para el presente estudio recobran importancia debido a que intentan explicar la salud en relación a las demandas laborales, los recursos ambientales y personales disponibles para afrontarlas. En principio, se supone que las demandas exigen un determinado grado de esfuerzo y, por tanto, de *coste* en forma de *desgaste* físico y psicológico; por lo que se las asocia tradicionalmente a los *estresores laborales*. “Sin embargo, el impacto final de tales exigencias depende de los *recursos* con que son afrontadas: cuando éstos son suficientes y adecuados, el estrés de la demanda puede funcionar como factor motivacional y emocionalmente positivo; mientras que, en caso contrario, su insuficiencia o su inadecuación refuerzan el poder estresor de aquélla”. Blanch (2011, p. 20).

“El modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones (Payne y Fletcher, 1983,) establece que el estrés laboral es el resultado de la falta de equilibrio entre los tres factores laborales siguientes: demandas laborales (representan las tareas y el ambiente laboral que contiene estímulos técnicos, intelectuales, sociales o económicos), apoyos laborales (vienen dados por el grado con que el ambiente laboral contiene recursos disponibles que resultan relevantes para satisfacer las demandas laborales. Los apoyos pueden ser de tipo técnico, intelectual, social, económico, etc.) Y restricciones laborales (limitaciones que dificultan la actividad laboral debido a la carencia de recursos e impiden al trabajador afrontar las demandas)” (Mansilla, 2012, p. 45). De esta manera el estrés en el trabajo no se determina por la ausencia de recursos del entorno físico, por la falta de apoyo, o por las exigencias que el trabajo impone al individuo; según este modelo el estrés laboral es generado por el desequilibrio en estos tres factores. En consecuencia, a mayor exigencia se requiere suficiente apoyo y recursos, de esta manera la posibilidad de que perciba las exigencias de su trabajo como un hecho estresante se reduce.

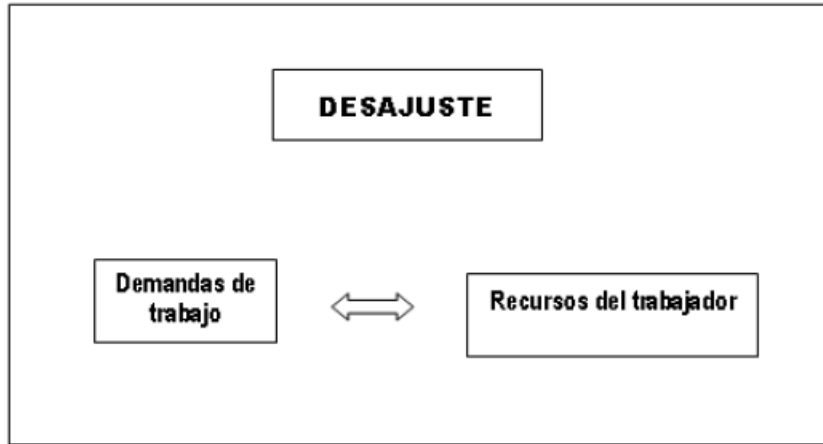


Figura 2. Modelo de desequilibrio entre Demandas, Apoyos y Restricciones (Payne y Fletcher, 1983)

Fuente: Mansilla Izquierdo, F. (2012).

Por otra parte, el Modelo Demandas Control de Karasek (1990), advierte que lo que hace que una condición o situación sea estresante es la falta de control de la persona para afrontar las altas demandas que provienen normalmente del ambiente, este modelo sugiere que la fuente de estrés se encuentra en el desajuste entre las demandas existentes y el control (decisión latitude) que tiene la persona para afrontar dichas demandas. Aspectos como los patrones de conducta y los locus de control del trabajador (capacidad que tiene un sujeto para controlar el medio que le rodea) influyen en la forma como se enfrentan todas las situaciones laborales y personales que la persona puede experimentar. Citado por la OIT (1984).

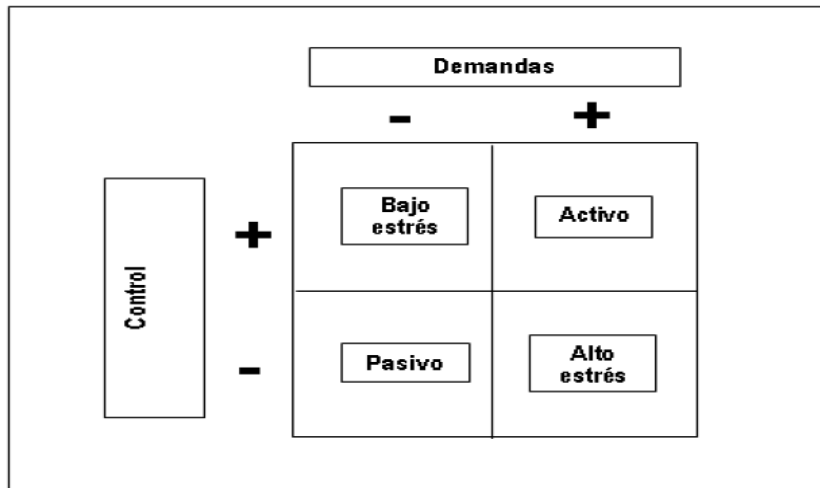


Figura 3. Modelo Demandas Control de Karasek (1990)

Fuente: Mansilla Izquierdo, F. (2012).

Es así, que además de las situaciones de estrés, de las condiciones del entorno laboral; las diferencias individuales tienen una fuerte implicación en el nivel de estrés que se pueda experimentar, como lo plantea Mansilla: “la combinación de una situación particular y de un individuo determinado (características personales específicas, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos) puede dar como resultado una falta de equilibrio que induzca al estrés”. (Mansilla, 2012, p. 49).

Estos modelos teóricos revelan un sistema complejo de interacciones de las demandas dadas en las organizaciones y las reacciones o respuestas del personal, por lo que no son contradictorios, sino que analizan las afectaciones de la relación ser humano – trabajo, transversalizado por las diferentes condiciones del puesto de trabajo y factores de su personalidad. No obstante, vale resaltar, que si bien es cierto que en gran medida las afectaciones y los niveles de estrés están ligados a las características intrínsecas del individuo, es deber de las organizaciones analizar su contexto interno e implementar acciones que mejoren el que hacer organizacional. Considerar la tipología y las características individuales de la persona, pueden ayudar en la construcción de espacios laborales más saludables.

En resumen, se entiende que las diferencias individuales que presente cada una de las personas, pueden contribuir o no a la adaptación de diferentes ambientes o factores psicosociales, sin embargo, la organización tiene un papel de precursora o facilitadora en la presentación de condiciones que favorezcan los factores protectores que inhiban la aparición de riesgos en una población normal. Las organizaciones deben trabajar para que el tema de riesgo psicosociales no se muestre como una moda, o un tema meramente de cumplimiento, pues va más allá de ser un problema individual y se convierte en un problema social, ya que trasciende al entorno familiar y de relaciones interpersonales, lo que le otorga a las organizaciones una gran responsabilidad con la sociedad.

Actualmente frente a las nuevas condiciones labores, es evidente que los índices de estrés van en aumento, representando todo un desafío para las organizaciones que pretenden hacer de sus espacios unos lugares generadores de salud laboral. Al considerar el trabajo de los docentes, las condiciones del entorno físico como generadores de estrés, es evidente la necesidad de realizar investigaciones que ahonden en las implicaciones de éstas condiciones más allá de repercusiones ergonómicas y se consideren las afectaciones de tipo psicosocial que además de afectar su salud, afecta la relación del ser humano con el trabajo.

6. Metodología

6.1 Tipo y diseño de investigación

La presente propuesta metodológica toma como referencia el marco del Macroproyecto de Investigación, Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos (WONPUM) del doctor Joseph María Blanch, por lo tanto el planteamiento metodológico en estructura se encuentra ya definido por el Macroproyecto de origen.

El presente proyecto de investigación es de carácter empírico, de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo, transversal y correlacional de acuerdo a la naturaleza de la propuesta investigativa, la cual se encuentra orientada a describir la percepción que los docentes presentan de las Condiciones del Entorno Físico del trabajo y su relación con la presencia de Estrés.

Desde lo cuantitativo se tomaron como referencia los resultados que arrojó la aplicación del instrumento, al igual que la generalización y objetivación de los resultados (Bonilla & Rodríguez, 1997). Las escalas de medición para tal fin ya se encuentran validadas, permitiendo su aplicación al equipo responsable de la investigación.

6.2 Población y muestra

La población objeto de estudio de la presente investigación corresponde a trece (13) instituciones educativas de los niveles básica, media, técnica, y tecnológica en Colombia.

La muestra equivale a 704 docentes que trabajan en instituciones ubicadas en la región del Centro Occidente del país. Se realiza bajo criterios no probabilísticos a

conveniencia y la escogencia de las unidades de observación se desarrolló bajo los siguientes criterios:

1. Organizaciones del sector público Educativo, pudiendo ser éstas Universidades e Instituciones educativas de los niveles primaria, 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 profesional¹ y que no se encuentren próximos a su proceso de jubilación.

6.3 Variables de Estudio

Para la presente investigación se estiman las siguientes variables de estudio con el fin de establecer la relación entre las mismas:

Las Condiciones del Entorno Físico del Trabajo,

Estrés en los empleados públicos del sector educación en algunas instituciones colombianas.

6.4 Instrumento

Para la recolección de la información y para llevar a cabo el estudio de investigación se utilizó el instrumento de Calidad de Vida Laboral diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010). Este instrumento permite medir la percepción de riesgos psicosociales laborales, sentido y significado del trabajo, y estrategias de afrontamiento. En el presente proyecto de investigación se hizo énfasis en el estudio de las respuestas a preguntas relacionadas con las condiciones del entorno físico del trabajo

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

percibidas por los profesionales de la educación y su relación con el estrés. (Ver Anexo No. 01)

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*², y el análisis factorial exploratorio³, 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 críticos⁴, bajo el cual es posible categorizar las condiciones estudiadas que presentan en promedio cada una de las organizaciones. (Ver anexo 2 y 3)

6.5 Procedimiento

Para realizar la presente investigación fue necesario cumplir con una serie de etapas que ayudaron a su construcción. La primera de ella consistió en la asistencia a los seminarios que contribuyeron a dar los cimientos en conocimientos epistemológicos, praxeológicos y metodológicos necesarios para abordar el objeto de estudio. La segunda etapa se destinó a la elaboración de los informes de profundización respecto a los temas abordados en la investigación de tipo argumentativo y propositivo, los cuales fueron

² 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 ($\alpha \geq .7$).

³ El análisis factorial se desarrolló bajo el método de rotación *oblmin*, 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.

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

socializados en cada uno de los encuentros. La tercera etapa se trabajó en la construcción teórico conceptual, y metodológica del proyecto de investigación. En la cuarta etapa se llevó a cabo el trabajo de campo en las instituciones, es decir, se aplicó el instrumento de calidad de vida diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010) a los docentes de las trece instituciones educativas de carácter público. En la etapa cinco se realizaron las siguientes acciones: Recolección, análisis y discusión de la información, específicamente sobre las condiciones del entorno físico del trabajo. En la etapa seis se realizaron las conclusiones, recomendaciones y la construcción del documento final. Y por último, en la séptima etapa se hizo la socialización de la investigación y sus resultados.

7. Análisis de la Información

El análisis de los resultados se estructura en tres fases: Fase Descriptiva, Fase Interpretativa y Fase Construcción de Sentido. En la *Fase Descriptiva* se presentan y describen los datos cualificando las respuestas dadas por los actores; en la *Fase Interpretativa* se confrontaron los resultados obtenidos con lo expuesto por los diferentes autores, y en la *Fase Construcción de Sentido* se asumió una postura crítica frente a lo que se encontró, triangulando la investigación (actor, autor investigador).

El análisis de los resultados en las diferentes fases se hace por Dominio, Dimensión e Ítem, vale aclarar que el dominio se refiere al conjunto de dimensiones que conforman un grupo de Factores Psicosociales, en este caso se estudia una Dimensión y un Dominio. La Dimensión corresponde a Factores Físicos del trabajo que abarca cuatro ítems: Entorno Físico, Instalación y Equipamientos; Recursos Materiales y Técnicos; Prevención de Riesgos Laborales y Servicios Auxiliares (limpieza, seguridad, restauración); y el Dominio Estrés que se compone por las dimensiones Salud General, Vitalidad y Salud Mental.

7.1 Fase Descriptiva

Para el desarrollo de esta fase, inicialmente se habla sobre la Dimensión Entorno Físico del trabajo seguido por el análisis de uno cada de los ítems que integran esta dimensión y el análisis de varianza ANOVA. Posteriormente se analizan los resultados obtenidos en el Dominio Estrés y en cada una de sus dimensiones. Finalmente se dan a conocer los resultados de las correlaciones entre: Los ítems que integran la Dimensión Entorno Físico del trabajo; la Dimensión Entorno Físico del trabajo con el Dominio Estrés; y por último, los Ítems de la Dimensión Entorno Físico con cada una de las dimensiones que integran el Dominio Estrés.

Tabla 1

Dimensión Entorno Físico del trabajo

Dimensión	Media	Desviación estándar
Dimtrans 1 Entorno Físico del trabajo.	59,6742	17,54094

Respecto a la dimensión Condiciones Entorno Físico del trabajo, entendida como aquellos aspectos de temperatura, ruido, iluminación, aseo, seguridad, estructura, instalaciones y equipamientos entre otros, según los resultados presentados en la tabla 1, evidencia una media de 59.6742 y se clasifica en *Condiciones aceptables pero con necesidad de mejora*, según baremos de las dimensiones (Ver Anexo No. 2). Lo anterior indica que los docentes perciben el Entorno Físico del trabajo actual, como no suficientes, o no cumplen con sus expectativas para la ejecución de sus actividades laborales.

En cuanto a la desviación estándar se observa una puntuación de 17,54094 siendo ésta inferior a 25, por lo que puede inferirse como confiable para su interpretación.

Tabla 2

Ítems de la Dimensión Entorno Físico del trabajo

Ítems	Media	Desviación estándar
1. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	6,77	2,072
2. Recursos materiales y técnicos	6,75	2,071
3. Prevención de riesgos laborales	6,02	2,307
4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	6,70	2,287

Nota: El rango establecido para cualificar los datos va de 0 a 10, siendo 0 pésimo y 10 óptimo.

De acuerdo con la tabla 2, de la dimensión Entorno Físico del Trabajo está compuesta por cuatro ítems, los cuales se detallan a continuación con sus respectivos puntajes:

Entorno físico, instalaciones y equipamiento. Este ítem incluye elementos como infraestructura, distribución de las oficinas, espacio para trabajar, y condiciones ambientales como temperatura, ruido, iluminación, y ventilación entre otros, y evidencia la puntuación más alta de los ítems analizados con un 6,77 que lo ubica en un rango *Moderado*. Lo anterior indica que los docentes no lo perciben ni en óptimas ni en malas condiciones

Recursos materiales y técnicos. Este ítem comprende los instrumentos y herramientas que se requieren para desempeñar cada una de las funciones dentro del trabajo docente, entre ellos se encuentran: marcadores, tableros, papelería, libros entre otros, y equipos tecnológicos (computadores, video beam, televisores, DVD). En éste se obtuvo una puntuación de 6,75 lo que indica que también está en un nivel *Moderado*

Prevención de riesgos laborales. Entendido como aquellas normas, políticas y directrices que se aplican en la institución, dirigidas con el fin de anticipar o evitar los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, de saneamiento, de seguridad, y psicosociales, a los que están expuestos los trabajadores, clasificándose de igual forma en un nivel *Moderado* con una puntuación de 6,02 y obteniendo la puntuación más baja en relación a los otros ítems que componen la dimensión

Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración). Se refiere al orden, aseo y buen estado de los elementos de trabajo que se utilizan para el desarrollo de las actividades. Su puntuación fue de 6,70 ubicándolo de igualmente en un rango *Moderado*.

Se concluye que la media de todos los ítems que integran esta dimensión se encuentran en un *Nivel Moderado*, reflejando coherencia con lo que se encontró en la Dimensión Entorno Físico del trabajo.

Los puntajes de los ítems oscilan entre 6,02 y 6,77, siendo Prevención de riesgos laborales el ítem más bajo, y Entorno físico, instalaciones y equipamientos el más alto, concluyéndose que los docentes de estas instituciones educativas no perciben, ni la dimensión ni los ítems que la integran, como pésimas ni óptimas, lo cual puede conllevar a que si no son intervenidas inmediatamente generen riesgo para los docentes afectando su salud física y mental. De igual manera, se puede observar que las respuestas que corresponden a esta dimensión son homogéneas, debido a que la desviación estándar no supera el 2,5, por tanto se constituyen en un parámetro confiable para su interpretación.

Tabla 3

Análisis de Varianza ANOVA: Diferencias entre grupos de acuerdo al tipo de contrato (Permanente y Temporal). Dimensión Entorno Físico del trabajo

		F	Sig.
dimtrans1 Entorno físico del trabajo	Entre grupos	29,855	,000

El análisis de varianza ANOVA determina la diferencia significativa entre dos variables; en este caso se pretende establecer diferencias entre la percepción que tienen los docentes con contrato permanente y los docentes con contrato temporal. Comprendiendo que el contrato permanente en el sector público colombiano incluye el nombramiento en propiedad por medio de un concurso de méritos, que le otorga el ingreso a carrera administrativa y por ende disfruta de estabilidad y condiciones contractuales mejores, lo que le diferencia de los docentes en provisión o temporalidad, que tienen un contrato a término fijo y no pueden acceder a los ascensos en el escalafón.

Para este aspecto se usó el análisis de varianza ANOVA en donde un puntaje menor a 0,5 establece la existencia de diferencia significativa entre los grupos.

El análisis arrojó una significancia de ,000 menor a 0,5; por lo tanto la diferencia es altamente significativa entre las respuestas dadas por el grupo docente según el tipo de contratación en la dimensión Entorno Físico del Trabajo. En ésta se establece la existencia o ausencia de diferencia significativa pero no discrimina las condiciones dadas en cada uno de los grupos de acuerdo al tipo de contratación; por lo tanto se hace necesario revisar los descriptivos de la dimensión entorno físico del trabajo de acuerdo al tipo de contrato (tablas 4 y 5).

Tabla 4

Descriptivos dimensión entorno físico del trabajo: Contrato Permanente

	Media	Desviación estándar
dimtrans1 Entorno físico del trabajo	56,2847	17,61860

Tabla 5

Descriptivos dimensión entorno físico del trabajo: Contrato Temporal

	Media	Desviación estándar
dimtrans1 Entorno físico del trabajo	63,6850	16,59106

Para establecer cuál es la diferencia entre los grupos estudiados en dicha dimensión se compararon los resultados de la media de cada grupo con el baremos para la dimensión estudiada (Ver Anexo No. 2), evidenciando que los docentes con contrato permanente que puntúan en una media de 56,2847, consideran que el entorno físico del trabajo está en *Condiciones Aceptables pero con necesidad de mejora*, mientras el grupo de docentes con contrato temporal perciben dicha dimensión en *Condiciones Buenas*

puntuando una media de 63,6850. La desviación estándar no supera el 25, por lo tanto las respuestas son homogéneas.

Tabla 6

Dominio Estrés

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Dominio Estrés	64,2682	19,52820

Según la tabla 6 el puntaje obtenido en este Dominio es de 64,2682, el cual se cualifica en *Bajas Condiciones* (Ver anexo No. 03), es decir, que los docentes de estas instituciones educativas presentan estrés, manifestado en sintomatología de tipo físico (problemas digestivos, insomnio, tensiones musculares, agotamiento físico, entre otros) y emocional (frustración, saturación mental, desgaste emocional, etc.), los cuales pueden ser desencadenados por factores donde la demanda de su entorno es superior a los recursos físicos y mentales que presentan los docentes, siendo las condiciones del entorno físico un posible aspecto relacionado con su presencia. Los resultados en este dominio presentan una desviación estándar de 19,52820, lo que indica adecuada convergencia entre las respuestas dadas.

Tabla 7

Dimensiones del Dominio Estrés

Dimensiones	Media	Desviación estándar
dimtrans20 Salud general	66,3785	18,99039
dimtrans21 Vitalidad	71,2300	19,20217
dimtrans22 Salud mental	61,8447	20,35022

La tabla 07 representa las medias obtenidas correspondientes al dominio estrés, el cual se encuentra compuesto por tres dimensiones, estas son: Salud general (66,3785), Vitalidad (71,2300) y salud mental (61,8447). La puntuación obtenida en cada una de estas dimensiones es ubicada por la población docente como *Condiciones aceptables pero con necesidad de mejora*. Igualmente, la desviación estándar no supera a 25, por lo que se sugiere que el resultado es una buena medida de cada una de las dimensiones del dominio estrés en los docentes. En consecuencia, dichos resultados revelan que el estado actual de energía, dinamismo, bienestar físico, emocional, y psicológico, no se encuentra en óptimas condiciones, generando que dicha población no solo presente una alta vulnerabilidad a padecer estrés sino otro tipo de riesgo, que afectarían su calidad de vida laboral, el desempeño, y la productividad en la institución.

Correlación Entre Dimensión Entorno Físico Del Trabajo y Dominio Estrés

En este apartado se hacen tres tipos de correlaciones. La primera es la correlación que existe entre los ítems que integran la Dimensión Entorno Físico del trabajo; la segunda es la que se da entre los ítems que integran la Dimensión Entorno físico del trabajo con el Dominio Estrés, y por último, se hace una correlación más detallada entre los ítems de la Dimensión Entorno Físico con cada una de las Dimensiones que conforman el Dominio Estrés (Salud general, Vitalidad y Salud mental), y así dar respuesta al objetivo principal de esta investigación.

Tabla 8

Correlación entre los Ítems de la Dimensión Entorno Físico del Trabajo

			1. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	2. Recursos materiales y técnicos	3. Prevención de riesgos laborales	4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración.)
Rho de Spearman	1. Entorno físico, instalaciones y equipamientos	Coefficiente de correlación	1	,795**	,701**	,669**
		Sig. (bilateral)	.	0	0	0

2. Recursos materiales y técnicos	Coeficiente de correlación	,795**	1	,684**	,686**
	Sig. (bilateral)	0	.	0	0
3. Prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	,701**	,684**	1	,719**
	Sig. (bilateral)	0	0	.	0
4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)	Coeficiente de correlación	,669**	,686**	,719**	1
	Sig. (bilateral)	0	0	0	.

Según se evidencia en esta tabla, el ítem Entorno Físico, instalaciones y equipamientos tuvo un nivel alto de correlación con dos ítems; uno de ellos es Recursos Materiales y técnicos ($,795$), alcanzando la puntuación más alta de todos, y el otro ítem es Prevención de riesgos laborales ($,701$). Otra correlación alta fue la que se dio entre el ítem Prevención de Riesgos Laborales con Servicios Auxiliares (limpieza, seguridad, restauración) con una puntuación de $,719$.

También se evidencian datos con un nivel de correlación media entre los ítems: Entorno Físico, instalaciones y equipamientos con Servicios Auxiliares obteniendo una puntuación de $,669$. De igual manera, entre el ítem Recursos Materiales y técnicos con los ítems Prevención de riesgos laborales ($,684$) y Servicios Auxiliares ($,686$).

Es de resaltar que en ninguno de los ítems se presentó un nivel bajo de correlación, por lo tanto se puede concluir que cada uno de los ítems tiene relación directa con los otros, de tal manera que puede entenderse que existe una fuerte dependencia entre los ítems que componen la dimensión Entorno Físico del Trabajo, lo que significa que un aumento o disminución en alguno de éstos coincide con el aumento o disminución en los otros.

Tabla 9***Correlación entre los Ítems del Entorno Físico del Trabajo y el Dominio Estrés***

			Estrés	Entorno físico, instalaciones y equipamientos	Recursos materiales y técnicos	Prevención de riesgos laborales	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1	,233**	,229**	,227**	,273**
		Sig. (bilateral)	.	0	0	0	0

Las correlaciones encontradas entre el Dominio Estrés y los ítems de la Dimensión Entorno Físico del Trabajo (Entorno físico, instalaciones y equipamientos, Recursos materiales y técnicos, Prevención de riesgos laborales, Servicios auxiliares), cuyos coeficientes se encuentran en un rango de ,227 a ,273 muestran un *bajo nivel correlación*. Entre estos el más bajo es la correlación existente entre Prevención de Riesgos laborales y Estrés (,227) y el más alto, la correlación entre Servicios Auxiliares y Estrés (,273). Por lo tanto, la percepción que los docentes presentan de las condiciones del entorno físico del trabajo no se relaciona con las respuestas desadaptativas, o tensiones de tipo físico o emocional a las diferentes situaciones o eventos, que pudiesen presentar estos.

Tabla 10***Correlación entre los Ítems de la Dimensión Entorno Físico del Trabajo y las Dimensiones del Dominio Estrés***

			Entorno físico, instalaciones y equipamientos	Recursos materiales y técnicos	Prevención de riesgos laborales	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)
dimnotrans20 Salud general	Coefficiente de correlación		,196**	,199**	,179**	,240**
	Sig. (bilateral)		0	0	0	0
dimnotrans21 Vitalidad	Coefficiente de correlación		,239**	,249**	,225**	,260**

	Sig. (bilateral)	0	0	0	0
dimnotrans22 Salud mental	Coefficiente de correlación	,224**	,224**	,249**	,260**
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0

Según la tabla 10 cuyas correlaciones oscilan entre ,179 y ,260 y considerando la escala de valoración se evidencia un *Bajo nivel de correlación*. Dentro de este rango, el coeficiente más bajo se encuentra en la correlación existente entre prevención de riesgos laborales y salud general (,179), y el más alto la correlación entre servicios auxiliares, vitalidad y salud general (,260), lo que permite afirmar que aspectos relacionados con la energía, dinamismo, estado de bienestar físico y emocional con el que los individuos ejecutan y enfrentan cada una de sus tareas se da de manera independiente de las condiciones del entorno físico del trabajo.

7.2 Fase Interpretativa

Con base en el anterior análisis se hace la interpretación de los resultados encontrados, con el fin de poder describir la percepción respecto a las Condiciones del Entorno Físico del trabajo y su relación con el Estrés en los docentes de trece instituciones educativas públicas de Colombia, soportando esta discusión en autores e investigaciones relacionadas con las categorías de este estudio.

La interpretación de los resultados encontrados dio respuesta a cada una de las preguntas de esta investigación, por lo tanto se abordó de la siguiente manera: Se inició con la Dimensión Condiciones del Entorno Físico del Trabajo y los ítems que la integran con el fin de interpretar la percepción de los docentes sobre este; el segundo análisis que se hizo fue el del Dominio Estrés y sus dimensiones con el objetivo de identificar el nivel de estrés evidenciado en los docentes; y finalmente se hizo la Correlación entre Dimensión Entorno Físico del Trabajo con el Dominio Estrés para analizar la relación existente entre estas dos variables.

7.2.1 Dimensión e Ítems Entorno Físico Del Trabajo

La Dimensión Entorno Físico del Trabajo en los diferentes estudios e investigaciones encontradas, siempre se ha considerado como una categoría importante a la hora de evaluarla como uno de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, por ello, tanto la OMS (1984) como la OIT (1998) han sustentado y afirmado que existe una relación directa entre las condiciones ambientales y sus efectos en la salud física, mental y social de las personas, no solo relacionándola con enfermedades tales como el estrés, sino con otros factores como el bienestar y la satisfacción. Una investigación que ha estudiado los efectos que tienen las condiciones físicas y ambientales sobre las personas, es la elaborada por Rodríguez y Alonzo (2004), en esta denominaron el Síndrome del Edificio Enfermo (SEE) al malestar en la salud que generan estas condiciones sobre las personas provocando discomfort, ausentismo y baja productividad. Lo anterior evidencia cómo éstas condiciones generan en las personas múltiples efectos no solo en la salud física y mental del trabajador sino en la productividad de la misma organización.

Sin embargo y pese a que legalmente se han creado en el mundo y en Colombia una cantidad de normas y leyes para beneficiar a los trabajadores, existen muchas organizaciones que no le dan la importancia que amerita el mejoramiento de las condiciones ambientales, desconociendo así los múltiples beneficios que se pueden obtener si éstas son las adecuadas. Por un lado, puede generar en el trabajador satisfacción y motivación lo cual repercute directamente en el nivel de producción de la organización, y por otro, no solo cumple con lo reglamentado sino que disminuye el índice de accidentes y enfermedades como consecuencia directa del manejo inadecuado o desatención de dichas condiciones.

En esta investigación, los resultados obtenidos en esta dimensión se cualifican en *Condiciones Aceptables pero con Necesidad de Mejora*, lo cual refiere que pese a los esfuerzos realizados por algunas de las instituciones estudiadas no son suficientes para que los docentes se sientan conformes con ellas. Es de aclarar que aunque estas

condiciones no fueron evaluadas de manera negativa (Bajas o Sin condiciones) tampoco se hizo de manera positiva (Buenas u Óptimas condiciones), lo que lleva a pensar que estas instituciones deben invertir mucho más para mejorar las condiciones del entorno físico del trabajo, o quizás, solo están invirtiendo en infraestructura y en la compra de recursos materiales y técnicos, tal vez porque el mismo mercado exige que sus instalaciones y herramientas sean las mejores para ser competitivos en un mundo totalmente globalizado, y pese a que Colombia es un país en vía de desarrollo, la tecnología se ha vuelto fundamental para el ejercicio de enseñanza – aprendizaje – evaluación, pues esto los hace mucho más eficientes y eficaces, sin embargo es importante recordar que son entidades del Estado y dependen directamente de su inversión, lo que hace que no cuenten con el recurso suficiente para llegar al estado idóneo que se requiere. Lo anterior se puede sustentar con una investigación realizada por Diazgranados, González y Jaramillo (2006), que arrojó resultados parecidos a este estudio y que puede servir como referencia a lo mencionado. En ella se hace una aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes, encontrándose que el 56,5% de los docentes considera que la infraestructura de la institución donde labora favorece su bienestar, y el 54,5% refiere lo mismo con los materiales y recursos pedagógicos, tal vez porque es en lo que más se está invirtiendo en las instituciones, dejando de lado la seguridad física y mental de los trabajadores.

De los resultados obtenidos en la presente investigación, uno de los puntajes más bajos en esta dimensión, corresponde a Prevención de Riesgos Laborales (6,02), lo cual pone en evidencia cómo las instituciones educativas se ciñen al cumplimiento mínimo de la normatividad sin ir más allá de ella, es decir, no existe conciencia ni compromiso en la implementación de programas o planes complementarios para la prevención de estos riesgos, pese a que organismos Internacionales y Nacionales como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud del Trabajo (EU-OSHA), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y el Ministerio de la Protección Social en Colombia con la Resolución 2646 de 2008, enfoquen sus políticas en el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial para proteger la salud del trabajador en el contexto laboral.

Adicional a esto, en un estudio realizado por Charria, V. y cols. en el 2011, afirman que aunque existe un interés político por proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, las actividades de evaluación, prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial no se han definido claramente, pues las metodologías para evaluar otros tipos de riesgos que conciernen a la seguridad, higiene y la ergonomía como los físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, son insuficientes a nivel conceptual y técnico para ser aplicados en la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, especialmente porque se limitan a la aplicación de encuestas como si fuera la única herramienta útil, dejando de lado otras fuentes de información como indicadores de salud ocupacional, evaluación en el puesto de trabajo o estrategias cualitativas de recolección de la información.

Por otra parte, los docentes en propiedad presentan un mayor grado de inconformidad en comparación con los docentes en temporalidad, lo cual permite establecer en este caso que las condiciones contractuales afectan la percepción del docente frente a las condiciones físicas en que desarrolla su actividad.

La modernización laboral, especialmente la flexibilización puede sustentar dicho comportamiento, pues los docentes temporales tienen una serie de limitaciones, como contrato a término definido, periodos de tiempo inactivos, sobrecarga laboral, el no ingreso a carrera administrativa a pesar de múltiples intentos, lo que genera actitudes y comportamientos de conformismo, sometimiento, y adaptación para así garantizar su continuidad en las instituciones.

La inestabilidad laboral, le lleva a poner su foco de atención en la satisfacción de necesidades que sobrepasan de lo fisiológico a las que les proporcionen mayor estabilidad y/o seguridad, tal como lo plantea Maslow (1943), en la teoría de la jerarquía de las necesidades donde propone cinco necesidades desde las fisiológicas hasta las más altas de autorrealización, las cuales se satisfacen de manera jerárquica partiendo de las físicas hasta satisfacer las de tipo psicológico; al respecto López (2005), menciona que

en esta jerarquía de necesidades, el objetivo prioritario monopolizará el conocimiento consciente y tenderá, en sí mismo, a organizar la activación de las diversas capacidades del organismo, en donde las necesidades menos predominantes se minimizan, incluso pueden olvidarse o negarse. En el caso de los docentes de contrato temporal el entorno físico del trabajo cumple sus expectativas o pierde relevancia mientras este le permita satisfacer sus necesidades básicas, constituyéndose como una de sus prioridades la oportunidad de una mayor estabilidad laboral que le permita un futuro esperanzador.

En este sentido, el planteamiento de Restrepo y López (2013), apunta a que los modelos económicos de producción que pretenden poner lo académico al servicio de lo administrativo, han generado una serie de efectos en las condiciones contractuales, como lo es el hecho de que el docente se vincule de una manera temporal, lo que genera cierto desconcierto e intranquilidad y trae efectos personales porque planear o hacer proyecciones de vida a mediano o largo plazo, se convierte en una utopía, y afecta obviamente la productividad y el desarrollo en el trabajo. Es así que es una realidad que el tipo de contratación trae consigo otras condiciones de tipo laboral que amenazan el bienestar y calidad de vida del docente.

Es evidente que los docentes que presentan un contrato que les proporcione mayor estabilidad laboral como lo es el contrato en propiedad (contrato obtenido por concurso de méritos, que le otorga el ingreso a carrera administrativa, cargo de planta, y en los docentes de educación básica, secundaria y media el ingreso al escalafón), resultan ser más críticos frente a su condiciones laborales, en este caso las del entorno físico, es decir, revelan una mayor libertad de expresar su inconformismo con los procesos de la educación que no le satisfacen, manifestando unos parámetros de exigencia frente a la obligación del Estado y de las directivas docentes respecto a la dotación de un entorno físico en condiciones óptimas con actualización permanente, que garantice el desarrollo de su actividad laboral en espacios dignos de trabajo, acorde a lo planteado por organizaciones internacionales como la OIT (1998).

Además vale la pena considerar como las expectativas del docente se ven afectadas por el tipo de contratación, pues al ingresar a la carrera administrativa (contrato permanente) el docente cree haber alcanzado el ideal laboral, considerando que desde esta posición alcanzará el desarrollo pleno de sus planes y metas, pero cuando no se alcanzan estas expectativas generan frustración, y por ende afectaciones en la percepción de su calidad de vida laboral. Todo esto se sustenta desde la teoría de las expectativas de Vroom (1964) quien expone que el trabajador hace lo que cree que le puede llevar a un resultado esperado y se enfoca en las relaciones: Esfuerzo - Desempeño (que tanto desea una recompensa), Desempeño-Recompensa (convicción de que el esfuerzo producirá la realización de una tarea) y Recompensa-Metas personales (el grado de satisfacción que le producen las recompensas organizacionales). Desde este punto de vista, el docente provisional enfoca toda su motivación en alcanzar el ingreso al cargo desde los privilegios que le otorga la estabilidad, por ello sus percepciones son diferentes y posiblemente más esperanzadoras, pues considera que el logro de la estabilidad laboral le permitirá alcanzar todas sus metas.

Desde otro punto de vista Gamero (2007), sustenta que la satisfacción laboral es un juicio relativo, pues surge de la comparación implícita entre el empleo actual, con el empleo que el individuo considera como ideal. Tal información se ve afectada por sus ideales de empleo y por las expectativas albergadas. En este caso los docentes en propiedad trazan unos ideales de su ambiente escolar con mayores expectativas y exigencias que el docente temporal, quien tiene como ideal el tipo de contratación permanente y las condiciones laborales de su actual cargo, lo que le hace percibir que las condiciones actuales son buenas.

Si bien los resultados revelan que las condiciones del entorno físico del trabajo no fueron valoradas de manera negativa por los docentes, también refieren que deben ser mejoradas, por lo tanto las directivas y el Estado deben encaminar sus estrategias y políticas a generar unas condiciones dignas de trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los docentes colombianos, pues éstas podrían tener efectos severos no solo en la salud física, sino también en la salud mental, siendo el estrés laboral uno de

los diez problemas principales de salud relacionados con el trabajo, tal como lo sustenta la OMS (2006), en el documento “Prevención del suicidio, un instrumento en el trabajo”, en el que refiere que a menudo el estrés laboral es un precursor de serias dificultades de salud mental generando trastornos mentales vinculados al suicidio e incluyen depresión, ansiedad, abuso de sustancias, trastornos de personalidad y esquizofrenia, lo cual conlleva a que no solo las organizaciones sino el Estado, generen actividades de promoción y prevención de la salud y la salud mental, incluyendo el suicidio.

7.2.2 Dominio Estrés y sus Dimensiones

El alcance de la calidad de vida se ha convertido en uno de los objetivos prioritarios a nivel social e individual, por lo que entidades como OSHA, a nivel Europeo, o el Ministerio de la Protección Social en Colombia desde aquella época, refieren interés persistente en ahondar en aquellos factores que puedan obstaculizar el grado de bienestar y satisfacción en la personas, por esta razón en la presente investigación antes de encontrar una relación entre el entorno físico del trabajo y el estrés se pretende identificar si los docentes de algunas instituciones educativas públicas en Colombia presentan niveles de estrés.

Para Gil (2007), la población docente hace parte de los sectores donde se identifica, según estudios en la Unión Europea, la mayor incidencia de problemas psicológicos, ocupando el estrés el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud informados por los trabajadores, igualmente Gil Monte hace alusión a la encuesta sobre calidad de vida aplicada en el 2007 por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, donde se concluye que el 55,1% de las personas ocupadas manifiestan niveles medios o altos de estrés frente al 27,7% que expresan niveles bajos o muy bajos. El nivel medio de estrés resultó igual en los varones y en las mujeres.

Es así, que el estrés aparece como un fenómeno que destruye las expectativas en cuanto a la consecución de bienestar y satisfacción de los trabajadores al producir

alteraciones fisiológicas, psíquicas, y disfunciones en la organización que conducen a la falta de motivación laboral, absentismo, accidentes, enfermedades laborales, entre otros.

Según los hallazgos encontrados en el presente estudio, apuntan a que los docentes de algunas instituciones colombianas presentan síntomas de Estrés. Ahora bien, el entorno laboral en el cual se desenvuelve el docente, se ha visto afectado por una serie de reformas laborales que conllevan a intuir que su aporte al trabajo ha sido más negativo que positivo, debido a la inestabilidad laboral, largas jornadas laborales, tipos de contratación laboral, fuerte competitividad, expresadas en manifestaciones de inconformidad colectiva, lo que puede estar asociado con los altos niveles de estrés en los docentes estudiados. No obstante, existen otros aspectos relacionados con la esencia del individuo que se pueden convertir en experiencias promotoras de bienestar y/o insatisfacción.

Al respecto, el modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones (Payne y Fletcher, 1983), da cuenta de cómo la falta de equilibrio y no la presencia o ausencia de demandas laborales, recursos u apoyos técnicos entre otros, determinan la presencia de estrés. Estas apreciaciones conceptuales ponen el foco de atención a las capacidades, posibilidades e intereses del ser humano, por tanto, este no solo es el ente en el cual recae y se expresa las consecuencias de las transformaciones en el mundo laboral, sino que es causa de determinadas consecuencias que podrían afectar su salud, esto es, las transformaciones en el mundo laboral por si solas no se relacionan necesariamente con la presencia de estrés en los individuos, existen otras condiciones referentes a la individualidad, al sentir, a la personalidad y actitudes que en equilibrio con las nuevas exigencias del trabajo moderno podría encontrarse asociados a la satisfacción, goce, y sentido por el trabajo. Lo cual armoniza con lo dicho por Lazarus y Folkman (1986), respecto al concepto de estrés, el cual guarda relación directa con un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos y externos) y los recursos disponibles del sujeto.

Es así, que pese a que el estrés en el trabajo cada vez se convierte en un hecho con mayor frecuencia, lo cual es afianzado con las políticas públicas, y la sociedad moderna, pues en este impera el interés por la productividad, competencias, eficiencia, predominio de la tecnología para un desarrollo económico, causando un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de salud. Según Peiró (2004), la posibilidad del individuo de controlar estas demandas, así las exigencias del entorno no sean favorecedoras, se convierten en un factor significativo para desencadenar respuestas adaptativas o desadaptativas a eventos, situaciones, o ambientes laborales.

Como consecuencia, la crítica vehemente hacia un modelo de gestión donde prima el desarrollo económico que en apariencia trae consigo nuevas exigencias para la fuerza trabajadora, debe conducirse al hecho de que ese ser humano tiene un potencial que permite que la experiencia laboral resulte ser positiva, siempre y cuando las organizaciones asuman el reto de tocar temas más profundos respecto a las características de los trabajadores, recursos personales, intereses, motivaciones, actitudes, habilidades y sentires, como generadores de una experiencia social beneficiosa y no como un malestar psicológico y social.

Con los mencionados resultados, en cuanto a la presencia de estrés, no se podría desconocer los beneficios que puedan tener un modelo de administración que predomina en el mundo laboral como lo es, el modelo Neoliberal, pero si las actuales condiciones laborales de los docentes objeto de estudio se confabulan con una desvalorización de todo lo que los constituye como ser humano y más a lo que se refiere a esos recursos personales e intangibles, la calidad de vida podría ser afectada por la presencia de estrés.

7.2.3 Correlación Entre Dimensión Entorno Físico del Trabajo con el Dominio Estrés

Los resultados obtenidos dan respuesta al objetivo principal de la presente investigación el cual apunta a Describir la percepción respecto a las Condiciones del Entorno Físico del trabajo y su relación con el Estrés en los empleados públicos del

Sector Educativo de algunas instituciones colombianas, donde es claramente observable que la población objeto de estudio no percibe las condiciones del entorno físico de manera negativa, ni manifiesta síntomas óptimos de salud general, vitalidad, y salud mental, por tanto los resultados de la presente investigación dan cuenta que las condiciones del entorno físico del trabajo presentan un bajo nivel de correlación con el estrés.

El trabajo es un medio que en primera instancia permite al hombre satisfacer sus necesidades básicas, por lo que de manera sosegada el hombre busca este medio para su supervivencia, y en segunda instancia la satisfacción de lo material se eleva a la generación de una serie de satisfactores que enriquecen sus ser, y le ponen un sentido a su existencia, tal como lo afirma Zuluaga y Calderón (2013), “el trabajo es una forma de reconocimiento y de construcción de salud mental de la persona y por ende define la calidad de vida de los individuos, no solo por permitir la satisfacción de necesidades vitales sino porque en él se determina el grado de libertad o sometimiento de quien lo vive”(p. 10). En consecuencia, el trabajo resulta ser un factor determinante de la salud física y mental, del bienestar subjetivo, de la calidad de vida y de experiencias psicológicas relevantes, tanto de signo positivo (satisfacción y felicidad, certidumbre y seguridad, logro y realización, autoexpresión y sentido, reconocimiento, identidad y vinculación social, etc.) como negativo (malestar, agotamiento, dolor, alienación, ineficacia, frustración, desesperanza, indefensión, anomia y exclusión social, etc.) Blanch (2012).

Entendido así, el hombre en el mundo moderno “es” por el trabajo, el trabajo se constituye en un medio donde este se legitima, lo que da lugar a una preocupación, e interés de lo que se presente, y existe dentro y fuera de este. Ahora bien, mucho se ha dicho de como las nuevas condiciones y prácticas laborales que trae consigo la metamorfosis que ha sufrido la actual gestión pública genera un malestar físico y psicológico en la población trabajadora, tal como lo afirma Blanch (2012), “las condiciones posmodernas de trabajo impuestas por la globalización neoliberal, caldo de cultivo de algunas epidemias psicosociales emergentes en los campos de la salud

ocupacional y de la calidad de vida laboral” (p. 11). Lo que ha permeado a las instituciones educativas quienes operan actualmente como empresas u organizaciones de mercado, generando una serie de condiciones ambientales o factores psicosociales que se pueden convertir en riesgo para la salud de los trabajadores, al respecto Melero, Pérez, Sánchez, Melero y Palacios (2011), en el estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales menciona que los factores psicosociales han sido reconocidos internacionalmente como elementos que afectan a todos los trabajadores, destacando, entre todos ellos, el estrés como riesgo principal que puede afectar al trabajador de cualquier nivel de la organización.

En este caso, el interés recae sobre las condiciones del Entorno físico, instalaciones y equipamientos, Recursos materiales y técnicos, Prevención de riesgos laborales, Servicios auxiliares, los cuales representan uno de los cambios en las condiciones de trabajo observables que se han visto afectados por los avances tecnológicos y la globalización, aun así, son percibidas como aceptables por la población docente y al buscar la relación con la presencia de estrés, no resultan ser variables correlacionadas. Según un estudio reciente llamado “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo” realizado por Restrepo y López (2103), plantean como resultados que los docentes universitarios, perciben una mayor preocupación por parte de la administración para invertir en tecnologías de información y comunicación (TIC), que facilitan y cualifican el ejercicio de la docencia al tener, por ejemplo, acceso a información en tiempo real. Se incluye también el acceso a redes de información y de comunicación que le permiten al docente actualizarse en su área o áreas de interés. Lo que armoniza con los resultados obtenidos, pues existe una serie de recursos logísticos, tecnológicos que el Estado se encarga de dotar a las instituciones públicas, para facilitar la ejecución de las actividades diarias, lo que da respuesta posiblemente, a que se de cierta aceptación (aunque no satisfacción) de dichas condiciones del entorno físico.

Este hecho paradójico en que la salud general, vitalidad y salud mental no se encuentran en condiciones óptimas, apuntan a que existan ciertas condiciones de trabajo

no relacionadas con el entorno físico que podría estar obstaculizando la salud y el bienestar en el trabajador, lo que se explica mediante el modelo vitamínico de Warr (1987 y 2007), quien pretende dar cuenta de las características socio ambientales que actúan como determinantes de la salud mental, el bienestar psicológico y la felicidad en la vida y en el trabajo. Este autor hace una analogía con la función que ejercen las vitaminas en el organismo, aludiendo que un déficit vitamínico tiene siempre repercusiones patológicas, al tiempo que niveles vitamínicos óptimos se traducen en salud, mientras que, por otro lado, dosis muy altas de tales sustancias pueden dar lugar a dos tipos de procesos: o bien hacia la devolución de lo sobrante al ambiente (lo que acontece en el caso de las vitaminas tipo "C" y "E") o bien hacia la intoxicación del organismo, que no está estructuralmente equipado para liberarse de una determinada clase de excedente vitamínico (caso de las vitaminas "A" y "D"). En otras palabras, cuando se da la carencia de ciertas condiciones ambientales como recursos técnicos, materiales, dinero, que continuando con la analogía corresponde a vitamina CE, genera un malestar físico y psicológico, lo que no quiere decir que mencionadas condiciones en sobreabundancia se verá reflejada en mayor bienestar o felicidad, solo produce una estabilidad o una constante en el estado de salud en el individuo. Aplicándose lo planteado por Warr (1987 y 2007), la carencia o el déficit de provisiones tipo CE (dinero, seguridad, estatus, apoyo, perspectivas de carrera y equidad) es fuente de malestar psicológico y de trastornos mentales, por consiguiente los docentes presentan suficiencia vitamínica respecto a las condiciones del entorno físico al percibir las como aceptables, pero esta no es suficiente para el logro de bienestar y calidad de vida.

Por otra parte, continuando con la postura de este autor, existen factores como: oportunidades de control, multiplicidad de metas, extrema variedad de alternativas, entre otras, (vitamina AD) que presentan una relación directa con una salud mental positiva. Haciendo referencia a que la sobreabundancia de estos, puede desencadenar estrés psicosocial o burnout en situaciones de empleo. Mencionados factores no solo distan de lo que respecta a lo físico, o material, sino que concuerda con las actuales prácticas laborales, donde según Restrepo y López (2013), los trabajadores se hallan expuestos en los últimos años a condiciones laborales precarias, inestabilidad laboral y sobrecarga

ocupacional. El trabajo se desarrolla en torno a metas, indicadores, presentación de informes, excesivas reuniones, aspectos que se adicionan al verdadero objeto de la ocupación, el mismo autor agrega que cuando las presiones externas superan sus posibilidades de hacer frente a la situación, surgen factores psicosociales como el desinterés, la falta de concentración, la apatía, la disminución de la actividad, el estrés, etc.

En consecuencia, factores que no se relacionan con el entorno físico, pero que si son permeados por la sobre carga laboral, la intensificación del ritmo de trabajo, ocasiona que el trabajador se esfuerce aún más, y experimente frustración y con ello un malestar físico y emocional que desborda a los periodos en los que el trabajador no está trabajando, lo que es coherente con lo mencionado por (Leal et. al., 2010) citado por Zulúaga y Calderón , donde alude que el estrés no está asociado con el tipo de contrato, y si está relacionado con aspectos personales, sociales y laborales.

De modo similar lo sustenta Herzberg (1959) citado por Martínez y Ros (2010), en su teoría motivacional de los dos factores: Higiénicos (insatisfactores) y Motivacionales (satisfactores), en razón a que las condiciones del entorno físico del trabajo hacen parte de los factores higiénicos, corroborando así dicha teoría, cuando plantea que estos factores sirven primordialmente para evitar la insatisfacción en el trabajo y tienen muy poco efecto en la motivación de las personas. De igual manera este autor, afirma en su teoría que los factores motivacionales son efectivos para motivar y generar satisfacción, por lo tanto, se puede entender que el entorno físico del trabajo (factor higiénico) no es valorado por los docentes como algo primordial y que este no se encuentra asociado con el estrés presentado por los docentes, por lo que posiblemente que aspectos tales como logro, reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, ascenso y crecimiento, se asocian de manera directa con la salud psicosocial del trabajador.

De la misma manera, Herzberg sustenta en su teoría que la presencia de factores higiénicos con características adecuadas, no generan satisfacción, solo evitan la

insatisfacción, es así como los resultados obtenidos en este estudio demuestran que pese a que las condiciones del entorno físico del trabajo fueron evaluadas como aceptables, no se encuentran relacionadas con la presencia de estrés; igualmente si dichos factores hubiesen sido valorados como óptimos, según esta teoría no se encontrarían relacionados con grado de bienestar, confort o satisfacción experimentado por los trabajadores.

7.3 Fase Construcción de Sentido

En las fases, Descriptiva e Interpretativa, se concluyeron tres aspectos importantes. El primero de ellos es que la Dimensión Entorno Físico del trabajo fue calificada por los docentes como *Condiciones Aceptables pero con necesidad de mejora*. El segundo aspecto fue que el resultado obtenido en el Dominio Estrés fue valorado en *Bajas Condiciones*, es decir, que los docentes presentan estrés. El tercer y último aspecto es el resultado de la correlación entre el Dominio Estrés y los Ítems de la Dimensión Entorno Físico del trabajo que muestra un *bajo nivel correlación*. Concluyendo de esta manera que la percepción de los docentes frente a las condiciones del entorno físico no se relaciona con las tensiones de tipo físico o mental que éstos presentan.

Teniendo claros los resultados anteriores, es valioso analizar de manera crítica el sentido que puede subyacer en estos trabajadores.

La nueva gestión pública da respuesta a un racionalismo económico, que busca la eficiencia, optimización de los recursos, competencia y productividad. El ser humano resulta ser el medio por el cual es posible materializar y convertir en realidad dicha intencionalidad; el sujeto termina creando y concretando con sus acciones los paradigmas que soportan las transformaciones aceleradas de un mundo y de una sociedad inconforme que pone su conocimiento al servicio de la modernidad, con esta perspectiva este no solo es objeto de un mundo cambiante sobre quien recae las nuevas prácticas del mundo del trabajo, sino que es artífice de éstas, es decir, el hombre asume

dos posiciones: una donde se humaniza, cuando hace uso de sus conocimientos para el logro de los objetivos que persigue, creando estrategias, prácticas, métodos, tecnologías, teorías para la eficacia y productividad que requiere el mundo del trabajo; y otra donde se deshumaniza cuando sus acciones y la ejecución de dichas prácticas o la ciencia misma, va en contravía de su desarrollo, lo que se ve reflejado en tendencias a la desregulación, flexibilización, subcontratación y sobrecarga laboral, entre otros.

Pese a que en apariencia se cuenta con mayor libertad y autonomía, gracias a la posibilidad de pensar y racionalizar el quehacer laboral, todavía las prácticas laborales se encuentran fundamentadas en los pensamientos de hace más de un siglo, donde la importancia estaba en la instrumentación, en el operar, pues el pensar distraía al trabajador de sus fines; en la actualidad se piensa para el trabajo, se razona para la organización, se piensa en el tener, pero pensar en la familia, en los propios intereses, y en lo que significa autorrealización son las mayores distracciones. Pues si bien es cierto que hoy en día el área de gestión humana ha trascendido la visión funcional y utilitarista, reconociéndose como estratégica para el alcance de objetivos organizacionales, lo que ha conllevado a generar una serie de procesos que ubican al trabajador como un factor clave dentro de la organización; las fuertes tendencias económicas y del mercado hacen que las empresas con deseos de llegar a la excelencia y con el espíritu de competencia pierdan el sentido de responsabilidad con lo humano, puesto que para cumplir con lo planeado, el trabajador se enfrenta a laborar intensamente, a lidiar con las presiones del tiempo, a fuertes demandas cognitivas, (más que las físicas) para hacer el trabajo bien y cumplir con los estándares impuestos; lo que implica continuar trabajando en el hogar, en su tiempo destinado para el ocio, responder emails, contestar llamadas telefónicas, en otras palabras, vivir para el trabajo, lo que lo convierte en un recurso más dentro de la organización. Dicha ambivalencia entre el hombre que se ve asimismo como centro del universo y el hombre como un recurso más dentro de un contexto, tiene vigencia aún en los tiempos donde el ser humano se considera moderno.

Esto mismo se observa cuando el trabajador se ve inmerso en los fenómenos emergentes y las nuevas tendencias laborales donde prima la eficiencia y la rentabilidad

por encima del significado del trabajo como vehículo de la dignificación humana. Y a su vez está atrapado en el consumismo y en el deseo de mantener un estatus financiero y social que le lleva a dar un nuevo orden a sus prioridades, imperando las de carácter económico; ante lo cual la calidad de vida laboral pasa a un segundo plano lo que lo lleva a subyugarse, y a perder el control de sí mismo para pasar a ser controlado por el trabajo. Le molesta, no le llena, pero le representa un sustento que en el caso de los empleados en contrato permanente le brinda una estabilidad que le permite posibilidades de inversión y mayor comodidad material y económica a largo plazo; por su parte el funcionario en provisión, por lo general ha pasado periodos de tiempo inactivos, con estreches financiera y frustraciones ve en dicho cargo su tabla de flote en medio de una inestabilidad y pocas oportunidades laborales.

Esto se explica gracias a la concepción actual que se tiene del trabajo donde impera una visión monetaria que contribuye al cumplimiento de metas de tipo material (alimentación, educación, vivienda etc..) el ser humano se encuentra en constante búsqueda de este aparente bienestar, el cual es percibido como el todo y la respuesta a las demandas del ser. La solución se encuentra en un trabajo estable, la estabilidad laboral se convierte en la meta, el anhelo, la esperanza, la clave, la solución a todas las angustias que puede emerger en el individuo, por tanto, la posibilidad en el docente de participar en un concurso donde pone en juego todas sus competencias con el fin de ser contratado vale la pena para su “tranquilidad”, no obstante, después de cumplida la meta se evidencian en los docentes de planta mayor inconformidad que los docentes provisionales, las repuestas dadas por estos confirma que la preocupación de los últimos gobiernos frente a los propósitos de eficiencia, cobertura y calidad, lo cual ha llevado a la implementación de planes decenales de educación centrados en la creación de mega colegios, reparación y adecuación de estructuras físicas, dotación de material didáctico y tecnológico, aún no son suficientes para su satisfacción y calidad de vida, pues se atienden necesidades de forma genérica sin atender las expectativas particulares.

Otro elemento sustancial para entender los resultados encontrados en la dimensión Condiciones del entorno físico, es que actualmente, todas las personas se

deben adaptar a los cambios que trae consigo el mundo moderno, marcado por la globalización y el modelo que impera en muchos países, especialmente en los latinoamericanos, el Modelo Neoliberal. Es tan así, que una de las competencias laborales que exigen muchas empresas es la Adaptación al cambio, haciendo que los trabajadores asuman los cambios, aunque a ritmos diferentes, como algo normal con lo que deben convivir sin tener la posibilidad de sustraerse o quedarse estático ante ellos, de lo contrario existe el riesgo de quedar por fuera, desarticulado y hasta inservible para un mundo en el que importa la utilidad que puede tener y ofrecer el ser humano y que termina permeando la vida personal, familiar, social, y laboral. Un claro ejemplo de esto, es la transición y adaptación al que se han sometido varias generaciones, con la incorporación de herramientas tecnológicas en actividades diarias. En la actualidad todas las personas en su cotidianidad manejan aparatos electrónicos que han ido evolucionando con mucha rapidez tales como televisores, computadores y celulares, sin contar todos aquellos que deben utilizar en su trabajo.

En el caso específico de los docentes, éstos deben utilizar para su ejercicio académico y laboral herramientas imprescindibles en la ejecución de sus tareas como video beam, computadores, fax, fotocopiadoras, tableros inteligentes, entre otros, lo cual exige que los docentes se adapten a estos cambios tecnológicos para manejarlos de manera adecuada y así lograr una ejecución eficiente y competitiva en sus tareas, ya que quienes no lo hagan, se vuelven docentes obsoletos para las nuevas dinámicas laborales en este contexto.

Aun así, algunas transformaciones pueden resultar beneficiosas para el individuo; en el caso de las condiciones ambientales estas deben estar bien para que cualquier persona se sienta complacida y no sienta insatisfacción, pues la carencia de recursos materiales, y el hacinamiento conlleva a que no se trabaje con gusto ni motivado, repercutiendo directamente en el bienestar y la calidad de vida laboral de cualquier trabajador. Igualmente cuando el trabajo se convierte en un reto, cuando el sujeto cuenta con suficientes recursos psicológicos, sociales y físicos para solventar las demandas de su trabajo, estas condiciones se tornan enriquecedoras; no obstante, si los

intereses organizacionales van en contravía de las motivaciones e intereses que subyacen en el individuo en todas sus esferas y dimensiones, genera en el hombre motivos para sentirse bien y motivos para sentirse mal, este va a alternar entre lo que se denomina satisfacción e insatisfacción, lo que hoy en día es una realidad reflejada en los empleados de las organizaciones.

Es así que después de lograr la tan anhelada estabilidad laboral los docentes continúan experimentando sentimientos de insatisfacción, esta no es suficiente para que el docente presente una conducta conforme; caso contrario a los docentes provisionales quienes las mismas condiciones del entorno físico son percibidas como buenas. Lo anterior indica como el hombre (en su complejidad) se encuentra en constante búsqueda, una búsqueda que no termina cuando da por cumplida una meta que fue autoimpuesta; la expectativa que en algún momento parecía no ser tan fácil e inalcanzable se vuelve *simple* después de cumplida, como consecuencia su interés se dirige ya al alcance de metas aún más complejas y abstractas como: sentirse cómodo con lo que hace, posibilidad de desarrollar sus habilidades, control del entorno, fortalecer sus relaciones sociales dentro y fuera de la organización, y todo aquello que incluya su desarrollo personal, y es precisamente esa intangibilidad la que recobra sentido para su existencia.

Es un error pensar que un ser humano en su estructura biopsicosocial solo logra el bienestar cuando se suministra “satisfactores de tipo material” las diferentes percepciones de los docentes frente a lo que a simple vista parece contar con las mismas condiciones físicas dan cuenta de cómo su percepción es transformada, no solo por un documento donde se firma un contrato, sino por el contrato de tipo psicológico que se genera después de que sus expectativas se incrementaron, (esto es después del contrato permanente) por esta razón, al valorar las condiciones del entorno físico como aceptables están pidiendo que su institución les suministre mayor calidad de vida, desean que su organización sea un espacio saludable. Este sentir devela como los docentes “estables” pueden experimentar una serie de malestares psicológicos, frustraciones, dificultades de adaptación, que se expresan en resentimientos, inconformidad y conductas en contra de la organización, e inclusive a formar redes de

apoyo como soporte y petición de satisfactores que se enmascaran en suministro de condiciones objetivas como: sueldos, primas, y seguridad social con la pretensión de solventar aquello que ellos creen que les hace falta.

De esta manera el hombre y las organizaciones deben trabajar no solo en el alcance de una estabilidad laboral, o en el mejoramiento de las condiciones físicas del entorno sino sobre esas necesidades intangibles, solo así una organización y el trabajador puede alcanzar sus objetivos y bienestar, solo de esta manera la organización se convierte en un entorno saludable.

Ahora bien, ¿es posible hablar del concepto de organización saludable cuando dentro y fuera de estas se mueven intereses diferentes? Las organizaciones saludables, serán una utopía mientras el discurso de la ciencia se reduzca a la económico, y mientras el sujeto se convierta en objeto para ser estudiado, es por ello que tratar de prevenir riesgos laborales se convierte en una hazaña casi de imposible cumplimiento para las organizaciones, en otras palabras, la intencionalidad de entidades encargadas de velar por el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores se convierte si no en solo intenciones, en paños de agua tibia frente a las demandas de los riesgos emergentes en cuanto a los cambios que acontecen en el mundo, por no abordar la problemática desde una perspectiva multidimensional.

En este sentido, en el caso específico de Colombia resultan contradictorias las estrategias y los resultados de la nueva gestión pública frente a las orientaciones de organizaciones como la OMS en la promoción de ambientes saludables de trabajo, si bien es cierto la tendencia es a presentar la sinergia entre estos dos ámbitos (políticas de eficiencia y rentabilidad frente a condiciones dignas de trabajo). Es evidente que en las organizaciones públicas colombianas existe una gran brecha; pretender hablar de espacios saludables frente a las condiciones actuales de los docentes del sector público representa todo un desafío, puesto que las políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral y prevención de riesgos no es un concepto claro al interior de los ambientes escolares, debido a que se limitan al cumplimiento mínimo de la norma,

quedando reducido a capacitaciones puntuales y programáticas en temas específicos sobre pausas activas y ejercicios ergonómicos, es por ello que al interior de las sedes educativas no se perciben la importancia de la atención y prevención de los riesgos psicosociales y por el contrario si se evidencian niveles de estrés por parte de los docentes afectando con ello su satisfacción laboral y por consecuente su desempeño.

La prevención de los riesgos psicosociales debe ser más que un discurso de ámbito legal, es necesario retomar la Resolución 2646 de 2008, considerando su propósito de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, vinculando su propósito con la necesidad imperante de propiciar un trabajo decente para el personal dedicado a la educación, esto no con el fin de presentar informes de cumplimiento, sino que la dignificación del puesto de trabajo del docente es uno de los aspectos que garantiza una educación de calidad, por lo cual es ponderante que las instituciones educativas se preocupen por conocer y apoyar a los seres humanos que brindan el servicio, acercarse a la realidad social, a esa realidad que no se ve, que no se palpa, deben asumir el reto de tener una visión más compleja y sistémica de sus organizaciones donde se incluya factores personales, grupales y culturales, puesto que las diferentes demandas son percibidas de distintas maneras por distintas personas, como lo demuestra el presente estudio, e inclusive fenómenos como el estrés se presentan con una fuerte implicación de acuerdo a los recursos y cogniciones de las personas que como respuesta frente al mismo estímulo reflejan resistencia o adaptación. Por lo tanto, reducirse a términos universalistas termina siendo inútil. Para ello las organizaciones deben ser pensadas para la generación de un bienestar integral en sus trabajadores, de esta manera las condiciones del entorno físico serán generadoras de felicidad, satisfacción, bienestar, autorrealización en los profesionales del servicio a personas.

Es claro en el presente trabajo que las condiciones del entorno físico influyen en la calidad de vida laboral, y aunque no hay una relación directa con estas, como es en el caso particular de esta investigación, se evidenció que los docentes de estas instituciones públicas presentaron estrés, por ello se pueden considerar diferentes causas además de

las condiciones laborales que obliga la nueva gestión pública soportada en el modelo Neoliberal (inestabilidad laboral, diferentes formas de contratación, pocos materiales y recursos, largas jornadas laborales, recarga laboral, asignación de funciones diferentes a docencia, y trabajar con grandes cantidades de estudiantes), que también hacen que la salud de los docentes se vea afectada, una de ellas es el hecho de cómo las instituciones de carácter público, por abordar población vulnerable, estudiantes con grandes problemáticas de tipo familiar y socio-económico, en muchas ocasiones trasladan dichas dificultades a los docentes y esto termina desencadenando nuevos factores de riesgo en ellos, especialmente en aquellos donde su tipo de personalidad es vulnerable y poco tolerante. Lo anterior es una muestra de que el tipo de personalidad o las características personales de los docentes son esenciales para reevaluar si éstas son generadoras o no de estrés en cada uno de ellos, pues como se dijo anteriormente, lo que para unos puede ser el causante de altos niveles de estrés, como las condiciones laborales, el trabajo con personas vulnerables, las malas condiciones laborales, etc., para otros no generan efectos iguales, o incluso, generan efectos diferentes como baja motivación o poca satisfacción laboral.

En resumen, existen condiciones además de las del entorno físico que no solo son causa de malestar sino que pueden movilizar los potenciales del personal docente, motivándoles y llevándoles a extender sus horizontes en cuanto a su rol en la sociedad. Por ello exige mayores desafíos de parte del Estado que generen un verdadero sentido humano hilando las políticas de mejoramiento apoyadas en el pleno conocimiento de los contextos y del carácter de cada uno de los proyectos educativos institucionales, esto considerando que los docentes según diferentes autores e investigadores, tienen mayor tendencia a presentar problemas psicológicos como agotamiento mental, depresión, estrés, y burnout, repercutiendo en la falta de motivación, ausentismo, y baja productividad. Es en este punto es donde se requiere iniciar procesos de resignificación social para que tanto el Estado, las instituciones educativas, directivos como docentes logren tomar distancia de su actual realidad y comenzar a tejer nuevos caminos que revivan el valor y la esencia del trabajo para el hombre y no el hombre para el trabajo. Detenerse a escuchar el significado del trabajo en la vida de los actuales actores no

representa retroceso o debilidad, por el contrario es la necesidad imperante en la actual sociedad en la búsqueda de nuevos caminos que vinculen al trabajador con su trabajo despertando nuevamente valores tan profundos como la vocación, la felicidad y el amor por lo que se es y se hace.

De igual manera la gerencia de talento humano debe tener la capacidad de escudriñar la realidad laboral, los intereses y motivaciones más sentidas de los trabajadores y de la organización, las implicaciones que tiene el trabajo en la vida misma, satisfacer necesidades de afecto, de reconocimiento, y la oportunidad de equilibrar la vida laboral con la personal para así llegar a entornos saludables. Adicional a esto es importante señalar que ésta área debe dejar de lado las prácticas funcionales que tradicionalmente las ha ocupado, para trascender y adquirir un papel más estratégico dentro de las organizaciones, donde enfoque todas sus acciones a fortalecer procesos de transformación en beneficio de la calidad de vida laboral del sujeto, alineando los objetivos personales con los organizacionales, y que propenda a generar y hacer sentir en el ser humano que su trabajo lo dignifica como persona, superando la concepción de trabajo como algo forzado que va en contravía de lo que es como persona y de lo que puede aportar a la sociedad, dejar de verlo solo como un beneficio económico con un enfoque economicista y utilitarista que gracias al modelo Neoliberal se ha conseguido y mantenido por mucho tiempo.

Finalmente, es significativo señalar que este trabajo no solo es responsabilidad del Gerente de Talento Humano, es responsabilidad de los empresarios, del Estado y de los mismos individuos que deben fijar posturas de dignificación teniendo en cuenta sus sentidos y significados, para que a partir de sus propias autobiografías ayuden a transformar sus realidades y den respuesta no a un mundo consumista, insensible, y netamente económico, sino que por el contrario cada uno pueda llegar a su autorrealización como persona, como individuo.

8. Conclusiones

Una de las principales conclusiones de este estudio y que da respuesta a su objetivo general, refiere que los altos niveles de estrés presentados en los docentes de estas trece instituciones no tiene relación directa con las condiciones del entorno físico del trabajo, por lo tanto se concluye que las actuales condiciones físicas en las que trabajan estos docentes no se relacionan con la presencia de estrés.

Como complemento a esta conclusión y teniendo claro que no hay relación entre el estrés y las condiciones del entorno físico, es importante anotar que no solo se deben evaluar agentes externos “asociados” al estrés, sino que también se deben tener presente los factores internos relacionados con las características personales, tales como la individualidad, el sentir, el interés, la personalidad y las actitudes, que en desequilibrio con las nuevas exigencias del trabajo moderno (inestabilidad laboral, extenuantes jornadas laborales, sobrecarga laboral y precarias condiciones laborales) a las que se exponen los docentes en un mundo globalizado y competitivo para ser más eficientes y eficaces, pueden relacionarse con la presencia de estrés en estos empleados, pues no todas las personas reaccionan de la misma manera ante los mismos estresores, es decir, que así como las condiciones precarias del entorno físico pueden ser relevantes para unas personas, para otras son mucho más relevantes factores intrínsecos tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el ascenso y el crecimiento.

La gestión pública Colombiana trae consigo una serie de cambios como consecuencia de los fenómenos de globalización y aplicación de políticas de eficiencia y calidad que favorecen la reducción en el gasto público, pero que podrían atentar contra la calidad de vida del personal docente. En contra partida, se observa como las dos últimas décadas los gobiernos han implementado planes decenales encaminados al fortalecimiento de las instituciones educativas mediante la remodelación, construcción, adecuación y dotación de las diferentes sedes académicas, que aunque dichos planes para el mejoramiento físico son fundamentales para ser consideradas por la organización, estas acciones no representan un beneficio directo en las condiciones

laborales, en la calidad de vida y en la satisfacción que experimentan los docentes. Sin desconocer la importancia que simboliza para cualquier trabajador un espacio agradable, aseado y con las herramientas necesarias para ejecutar su labor, definitivamente emergen otros aspectos de la vida laboral que generan mayor satisfacción o insatisfacción que repercuten en el bienestar de la población docente y a su vez esta realidad del docente repercute en la vida de la comunidad educativa en general.

En este sentido se permitió evidenciar que las actuales condiciones del entorno físico del trabajo son percibidas como no suficientes para su desempeño laboral. Dados los avances tecnológicos y el afán del Estado por modernizar el contexto educativo, además de las medidas direccionadas a prevenir y combatir los riesgos psicosociales implementadas por entidades como la OIT, la OMS, el Ministerio de la Protección Social en Colombia y el peso que los diferentes teóricos e investigadores desde el área de la salud ocupacional le han dado a factores: químicos, físicos, biológicos y ergonómicos como aspectos que vulneran o causan en el individuo estrés o una serie de males ocupacionales, se esperaría que mencionadas condiciones con las que cuentan los docentes de estas instituciones se encuentren en óptimas condiciones, por lo que se puede afirmar que las estrategias implementadas desde las diferentes esferas de salud laboral no han dado el resultado esperado, pese a que el gran interés recae en factores higiénicos y no psicosociales; por tanto considerar reducir las diferentes enfermedades profesionales no es posible mientras las instituciones desconozcan la importancia de darle cumplimiento y aplicación a valores que atienden las condiciones laborales como estrategia para mantener la salud en el trabajador y la productividad en la organización.

Al evaluar la percepción de los docentes de acuerdo al tipo de contratación respecto a las condiciones del entorno físico se encontró que dicha percepción es diferente, es decir, las mismas condiciones de infraestructura, equipamiento, y recursos tecnológicos son evaluadas como aceptables o buenas de acuerdo al tipo de contratación; en este caso los docentes de contrato permanente resultaron ser más críticos que los docentes provisionales, lo que da pie a profundizar en aspectos relacionados no las condiciones objetivas del trabajo, sino con aspectos subjetivos que

se originan en el docente según el tipo de contratación; más claramente con el contrato psicológico que se gesta en el docente cuando establece un vínculo con la institución donde entran en juego sus motivaciones, actitudes, intereses, valores que terminan subjetivando lo que les ofrece el contexto laboral. Es así, que la percepción de incumplimiento de las instituciones frente a las políticas de riesgos psicosociales no solo depende de la voluntad de la organización para alcanzarlas si no de la capacidad de los líderes en ahondar en aquellos aspectos del trabajador que no se ven a simple vista.

Por último, se pudo determinar que el nivel de Estrés evidenciado en esta población es alto, lo que confirma lo expuesto en la literatura e investigaciones consultadas, que además de ser el Estrés la enfermedad con mayor prevalencia, los docentes son muy susceptibles o tienen mayor tendencia a presentar patologías relacionadas con los factores psicosociales, provocando en muchas ocasiones enfermedades o trastornos como el estrés o el síndrome de Burnout. Lo anterior no solo se relaciona a aspectos físicos o a las actuales condiciones laborales, sino a otras causas como al manejo de las relaciones interpersonales, estilos de liderazgo, exigencias cognitivas, entre otras.

9. Recomendaciones

A razón de los resultados encontrados donde se evidencia la variación que presentan las percepciones de los docentes frente a las condiciones del entorno físico de acuerdo al tipo de contratación, se recomienda para futuras investigaciones estudiar cómo condiciones de tipo psicológico que se generan alrededor del tipo de contratación influye en la manera como el docente percibe su contexto laboral; lo cual sería útil para analizar si además del contrato que se plasma en un documento escrito, se generan aspectos de tipo psicológico que terminan permeando las percepciones de los docentes frente a mencionado contexto.

Es de vital importancia que entidades encargadas de la vigilancia y control de los riesgos psicosociales en Colombia, así como los entes gubernamentales encargados de normalizar, legislar condiciones que promuevan la salud en el trabajo conozcan los resultados de este estudio, pues este permitió concluir la deficiencia de factores tanto higiénicos como de estrategias implementada para la prevención de los riesgos psicosociales. Lo anterior, con el fin de realizar un análisis profundo que permita la creación, diseño o reestructuración de estrategias efectivas que fomenten la salud y bienestar en el trabajo.

Es necesario que en el instrumento de calidad de vida laboral se incluyan preguntas de la dimensión entorno físico del trabajo de una manera detallada y específica, haciendo alusión a condiciones como luz, ruido, temperatura ambiental, esfuerzo físico entre otros, o que este se complemente con otros instrumentos o técnicas tales como entrevistas semi-estructuradas y grupos focales, con el propósito de identificar cuál es su percepción más precisa de las condiciones del entorno físico.

Finalmente, en la medida que emergen riesgos psicosociales, se incrementan los desafíos para la gerencia del talento humano, uno de ellos es fortalecer procesos de transformación en beneficio de la calidad de vida del sujeto, lo que implica salirse de la ejecución de procesos y prácticas reduccionistas que se generan al interior de esta, para

presentar una mirada holística que implique comprometerse no solo con los objetivos organizacionales, si no con los objetivos personales, intereses y motivaciones más profundas de los trabajadores; sin desconocer la necesidad de rentabilidad, competitividad, y calidad que impera en las organizaciones de hoy en día, se requiere generar estrategias que ayuden a recobrar el valor y la dignidad del ser humano dentro del trabajo, apoyar el clamor de los trabajadores, atender las directrices que exponen entes como la OMS, la OIT para que las organizaciones sean entornos saludables. Igualmente, es importante señalar que no es responsabilidad única ni exclusiva del Gerente de Talento Humano, sino que existen otros actores determinantes que van desde el mismo Estado hasta las directivas organizacionales, quienes deben resignificar el concepto de trabajador como objeto, para empezar a concebirse como sujeto, útil para él mismo y para la misma sociedad, de esta manera el trabajo será una fuente de satisfacción y motivación y no una obligación.

Referencias

- Ansoleaga, E., Toro J. P., Godoy L., Stecher, A., Blanch, J. M. (2011). Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la Región Metropolitana. *Rev. Med. Chile* 139: 1185-1191. Artículo de investigación de Scielo, obtenido el 15 de Octubre de 2013 desde: <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v139n9/art11.pdf>
- Amar, J., Abello, R. y Acosta, C., (2003). *Factores Protectores: Un aporte investigativo desde la Psicología Comunitaria de la Salud*. Universidad del Norte. Barranquilla. Obtenido el 14 de Noviembre de 2013 desde: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1744/130>
- Astudillo, P., Alarcón, A. M. y Lema, M. (2009). *Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos*. Temuco, Chile. Artículo de Scielo, obtenido el 27 de Noviembre de 2013 desde: http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v15n3/art_12.pdf
- Atehortúa, A. L. (2012). *El Banco Mundial y sus Políticas Educativas en Colombia*. Artículo publicado Redipe, obtenido el 06 de Diciembre de 2013 desde: http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CDMQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.unesco.org.ve%2Fdmdocuments%2Fbancomundial_politicaseducativas_colombia.pdf&ei=UvUrLxLtDpkQeY5YDQCQ&usg=AFQjCNHpDbkOHI2SvicTWNuzdoPJy mozKw&sig2=DLaL2OVLqz2AP7DbLvj8mg&bvm=bv.57752919,d.eW0
- Bocanegra, H. (2006). Globalización y política pública Educativa en Colombia. Universidad Libre de Bogotá D.C. *Revista Diálogos de Saberes*. ISSN 0124-0021. Revista No. 24. Enero – junio de 2006. pp. 33 – 50.

Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Artículo publicado en *Redalyc*, obtenido el 05 de Diciembre de 2013 desde: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>

Barrios Casas, S. y Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [en línea] 2006, 14 (Enero-Febrero): [Fecha de consulta: 27 de Noviembre de 2014] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421858019>> ISSN 0104-1169

Blanch, J. M. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos Psicosociales bajo la nueva gestión pública*. Universidad Autónoma de Barcelona. ISSN 1989-3906.

Blanch, J. M. (2012). Trabajar y Bienestar. In Blanch, J. M. (Coord.). *Teoría delas Relaciones Laborales*. (4-101). Barcelona: FUOC. (e. p).

Castella. T., Fernández. L., García. N., Lazara. M., Llorens. C., Menéndez. M., y Moncada. S. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - ISTAS. (2005). *Organización del trabajo, Salud y Riegos Psicosociales*. Guía del delegado y delegada de prevención. Documento obtenido el 07 de Noviembre de 2013 desde: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>

Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2011; 29(4): 380-391.

Congreso de Colombia. Ley 1562 del 11 de Julio de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Colombia.

Consecuencias del Estrés de Rol. Obtenido el 14 de Octubre de 2014 desde:
Interpsiquis. <http://www.psiquiatria.com>.

Cornejo, R. (2012). *Nuevos Sentidos del trabajo docente. Un análisis psicosocial del Bienestar/Malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile Neoliberal*. Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología. Universidad de Chile. Obtenido el 15 de Octubre de 2013 desde:
http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111523/cs-cornejo_r%20.pdf?sequence=1

DANE. (2013). *Pobreza Monetaria*. Comunicado de prensa, obtenido el 06 de Diciembre de 2013 desde:
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/cp_pobreza_jun13.pdf

Diazgranados, S.; González, C. y Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. *Revista Estudios Sociales*, obtenido el 30 de Diciembre de 2014 desde:
<http://res.uniandes.edu.co/view.php/513/view.php>

FOGAFIN. (2012). *Crisis Financieras Sistémicas en Colombia y Contraste con el Escenario Actual*. Documento obtenido el 15 de Enero de 2014 desde:
<https://www.fogafin.gov.co/Web/imagenes/file/Informacion%20al%20Ciudadano/Publicaciones/Crisis%20financieras%20sistemicas%20en%20Colombia%20y%20Contraste%20con%20el%20escenario%20actual.pdf>

- Garrido, J. (2005). Condiciones del trabajo y salud de los docentes en Chile. Revista de docencia. Profesión docente. N° 26. Obtenido el 24 de febrero desde: <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731202817.pdf>
- Garrido, J., Blanch, J. M., Uribe, A.F., Flórez, J. y Pedrozo, M. C. (2011). *El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública*. Resultados Santander, Colombia Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. N° 28: 166-196. Artículo publicado en Redalyc, obtenido el 05 de Diciembre de 2013 desde: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758008>
- García, C.M. (2011). *Condiciones de Trabajo y Salud de Docentes de Instituciones Educativas Distritales de la Localidad UNO (I) de Usaquén*. Bogotá. Trabajo de grado obtenido el 05 de Septiembre de 2013 desde: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4833/1/constanzamariagarciaastro.2011.pd>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Perú Medicina exp, Salud Pública* 2012; 29(2)237:41.
- Kalimo, R. El-Batawwi, M. y Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la Salud*. Obtenido el 10 de Diciembre de 2013 desde: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- López, M. J. (2009). *Consecuencias Psicosociales del Trabajo en Personal de Enfermería como Indicadores Subjetivos de Rendimiento desde el Enfoque de la Gestión de los Recursos Humanos*, España. Tesis Doctoral obtenida el 20 de Enero de 2014 desde:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10782/LopezMontesinos.pdf?sequence=1>

López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. <http://www.revistavirtualpro.com/biblioteca/motivacion-laboral-y-gestion-de-recursos-humanos-en-la-teoria-de-frederick-herzberg#sthash.g2wuOnFR.dpuf>

Mansilla Izquierdo, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Editorial académica española. España

Martínez, G. y Ros, M. (2010). *De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral*. Obtenido el 04 de Enero de 2015 desde: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3610086.pdf

Mejía, A. de J. (2011). *Estrés ambiental e impacto de los factores ambientales en la escuela*. Artículo de Pampedia No. 7, Julio 2010 – Junio 2011. ISSN 1870-428, obtenido el 31 de Enero de 2014 desde: <http://www.uv.mx/pampedia/numeros/numero-7/Estres-ambiental-e-impacto-de-los-factores-ambientales-en-la-escuela.pdf>

Melero, L., Pérez, M., Cruz, M., Melero, A., y Palacios, B. (2011). *Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales*. Documento. Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, obtenido el 20 de Enero de 2015 desde: <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Publicaciones/Estudios%20universidades/2011%20Consecuencias%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo.pdf>

- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. (1994). Decreto No. 1295 del 22 de Junio de 1994. “Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de Riegos Profesionales. Colombia.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución No. 2646 del 17 de Julio de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. Colombia.
- Ministerio del trabajo. (2014). Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014. “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Colombia.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Documento obtenido el 20 de Diciembre de 2013 desde:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Núñez, J. y Ramírez, J. C. (2012). *Determinantes de la pobreza en Colombia*. Documento obtenido el 20 de Diciembre de 2013:
http://repositorio.cepal.org/btstream/handle/11362/4789/S029701_es.pdf
- OREALC/UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docentes. Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Documento obtenido el

15 de Octubre de 2013 desde:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

OIT - Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre. SERIE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO Núm. 56. Obtenido el 10 de Septiembre de 2013 desde:
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

OIT - Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1998). *Enciclopedia de seguridad y Salud en el Trabajo*. 3 ed. Obtenido el 28 de Diciembre de 2014 desde:
<https://higieneysseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/04/oit-enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

OMS - Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables. Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Documento tomado el 10 de Septiembre de 2013 desde:
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>
(2006). *Prevención en el suicidio, una herramienta para el trabajo*. Documento tomado el 06 de Enero de 2015 desde:
http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf

OSHA. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2007). *Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Documento obtenido el 15 de Diciembre de 2013 desde:
<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>

- Peiró, J. M. (2004). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Bogotá (Colombia). 3 (2): 179-186. Obtenido el 10 de Noviembre de 2014 desde: http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf
- Requena Santos, F. (2000). Satisfacción bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Revista Española de investigaciones sociológicas*. Nº 92. Pág. 11-44. Obtenido el 10 de noviembre de 2014 desde: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=758093>
- Restrepo Escobar, F. E.; López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, Enero-Junio, 55-63.
- Rodríguez, L. y Alonzo, J. E. (2004). *Efecto de los factores ambientales, laborales y psicosociales, en el Síndrome del edificio enfermo*. México. Artículo de Redalyc obtenido el 30 de Octubre de 2013 desde: <http://www.redalyc.org/pdf/467/46780203.pdf>
- Torres, A. (2013). *Percepción de los riesgos psicosociales ocasionados por el medio ambiente laboral en la profesión docente colombiana*. En el marco del macroproyecto de investigación calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos WONPUM- Colombia. Universidad de Manizales.
- UGT - Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2012). *Factores de riesgos Psicosociales. Fichas de prevención*. Obtenido el 20 de Agosto de 2013 desde: www.ugt.es/saludlaboral/
- Villalobos, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación conceptual y Valorativa*. Artículo publicado en *Ciencia &*

Trabajo, 6, (14), 2004. Obtenido el 02 de Septiembre de 2013 desde:
http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf

Zuluaga. Calderón, G. (2013). *Macroproyecto de investigación factores laborales de riesgos psicosociales en empresas del eje cafetero*. Módulo Motivación y calidad de vida laboral. Maestría en Gerencia del Talento Humano. Manizales

Anexo 1. Instrumento Calidad de vida laboral

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

CENTRO rodeando el número elegido

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

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

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

3. Ante las demandas de mi organización...

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

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

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

5. Actualmente...

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

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		SENTIDOS	
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 productividad	1	2	3	4	5	6	7			
O 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 desviarse de	1	2	3	4	5	6	7			
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas	1	2	3	4	5	6	7			
Cuando el centro no da los medios suficientes, no hay porque	1	2	3	4	5	6	7			
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces	1	2	3	4	5	6	7			
La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		SENTIDOS	
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 pautas de	1	2	3	4	5	6	7			
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de	1	2	3	4	5	6	7			

A veces, el código deontológico obliga a enfrentarse a decisiones	1	2	3	4	5	6	7
La eficiencia choca con la calidad del trato profesional	1	2	3	4	5	6	7
La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7
Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi	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	1	Máxima
Rentabilidad económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Calidad del servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Bien común	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Competitividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Calidad de vida laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	RESULTAD	
Productividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Ética de servicio público	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Eficiencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Espíritu de negocio privado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Análisis coste-beneficio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		
Satisfacción de las personas atendidas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1		

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 SENTIDOS
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 SENTIDOS
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	AFRONTAM
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		RIESGOS
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		RIESGOS
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		RIESGOS
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 de	0	1	2	3	4	5	6		
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6		
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en	0	1	2	3	4	5	6		
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6		RIESGOS
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6		
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por	0	1	2	3	4	5	6		
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Hoy me pregunto con más cinismo sobre la utilidad de mi	0	1	2	3	4	5	6		
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando	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	RIESGOS
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
Cuando estoy trabajando.	olvido todo lo que pasa alrededor	0	1	2	3	4	5	6	
	Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6	
Cuando me levanto por la mañana.	tengo ganas de ir a	0	1	2	3	4	5	6	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6	
	Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de		0	1	2	3	4	5	6	
	Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6	
	Me “dejo llevar” por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
	Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
	Me es difícil “desconectar” del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
Incluso cuando las cosas no van bien.	continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6	

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

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

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

Total desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Total acuerdo

Porque...

RESULTADOS

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

Lo positivo

Lo negativo

RESULTADOS

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...

RIESGOS

Porque...

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 RIESGOS

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

RESULTADOS/AFRONTAMIENTO (ELEMENTO COMPARTIDO)

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

(a) En el profesional

**(b) En las personas
asistidas**

(c) En el centro

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

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

(a) En la persona profesional

(b) En las personas asistidas

(c) En el centro

17. Defina en una frase **qué significa TRABAJAR** para usted

SENTIDOS

18. Resuma en qué consisten...

La PRÁCTICA IDEAL de su PROFESIÓN

La PRÁCTICA ACTUAL de su PROFESIÓN

RESULTADOS

19. Háblenos de los principales VALORES...

de su **PROFESIÓN:**

SENTIDOS

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**

SENTIDOS

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

¿Qué **facilidades** encuentra

¿En su organización?

RESULTADOS

¿Qué **dificultades** encuentra

¿En su organización?

22. De su trabajo, señale...

Lo mejor:

Lo peor:

RESULTADOS

--

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

SENTIDOS			
-----------------	--	--	--

24. Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que asocie a su PROFESIÓN

SENTIDOS			
-----------------	--	--	--

Anexo 2. 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
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

Anexo 3. Baremo para los dominios estudiados

DIMENSIONES	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 Relaciones con los colaboradores	0,00 - 42,42	42,43 - 60,61	60,62 - 72,73	72,74 - 78,79	78,80 - 100,00
DOM3 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
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

Anexo 4. Categorías para el análisis cuantitativo

DOMINIOS	DIMENSIONES	No. ITEMS
CONDICIONES DEL TRABAJO (ambientales, relaciones con los colaboradores y entorno físico)	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
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Organización del trabajo	15 ítems
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas del trabajo	7 ítems
VALORES	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
TENDENCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO	Estructura mercantil del trabajo	6 ítems
	conductismo normativo	4 ítems
	Autonomía moral	3 ítems
	Ética situacional	3 ítems
	Pragmatismo utilitarista	3 ítems
MOTIVACIÓN	Satisfacción laboral	15 ítems
	Promoción y seguridad en el trabajo	4 ítems
ESTRÉS	Salud general	5 ítems
	Vitalidad	4 ítems
	Salud mental	4 ítems
SÍNDROME DE BOURNOT	Cansancio emocional	5 ítems
	Falta de realización personal	4 ítems
	Despersonalización	2 ítems
ENGAGEMENT	Vigor y dedicación	9 ítems
	Absorción	2 ítems