

MACROPROYECTO INTERNACIONAL WONPUM TRABAJAR EN SERVICIOS
HUMANOS BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA: SIGNIFICADOS, RIESGOS Y
RESULTADOS EN LA PROFESIÓN DOCENTE DE ALGUNAS INSTITUCIONES
DE COLOMBIA:

ESTRÉS Y CONDICIONES DEL TRABAJO EN DOCENTES DEL SECTOR
PÚBLICO DE ALGUNAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO
OCCIDENTE DE COLOMBIA

KAREN LIZETH SINISTERRA CUERO

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

2015

MACROPROYECTO INTERNACIONAL WONPUM TRABAJAR EN SERVICIOS
HUMANOS BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA: SIGNIFICADOS, RIESGOS Y
RESULTADOS EN LA PROFESIÓN DOCENTE DE ALGUNAS INSTITUCIONES
DE COLOMBIA:

ESTRÉS Y CONDICIONES DEL TRABAJO EN DOCENTES DEL SECTOR
PÚBLICO DE ALGUNAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO
OCCIDENTE DE COLOMBIA

KAREN LIZETH SINISTERRA CUERO

Trabajo de grado para optar al título de
Magíster en Gerencia Talento Humano

Asesores

Wilman Antonio Rodríguez Castellanos

Luz Ángela Vásquez García

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

2015

CONTENIDO

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	11
1. JUSTIFICACIÓN	13
3. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA	17
4. FORMULACIÓN DE PREGUNTA.....	25
4.1 Pregunta General.....	25
5. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	26
5.1 Objetivo General.....	26
5.2 Objetivos Específicos	26
6. MARCO TEÓRICO.....	27
6.1 Modelo Neoliberal	27
6.1.1 El modelo neoliberal en América Latina	31
6.1.2 El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades.....	32
6.2 Apertura económica en Colombia.....	36
6.3 Política nacional de competitividad y productividad	40
6.4 Reformas en materia laboral y educación: Tercerización y terciarización en Colombia	45
6.4.1 Reforma laboral en Colombia	47
6.4.2 Reformas a la educación en Colombia	50
6.5 Factores psicosociales en el contexto laboral	54
6.6 Modelos explicativos del estrés	58
6.6.1 Modelo demanda–control - apoyo social, Karasek y Johnson (1979).....	59
6.6.2 Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 1998).....	61
6.6.3 Modelo de Ajuste persona – entorno Harrinson (1978)	62
6.6.4 Modelos holístico de Nelson y Simmons (2003)	64
6.7 Estrés laboral.....	65
6.7.1 Identificación del estrés: signos y síntomas	69
6.7.2 El estrés laboral en la profesión docente	71
6.8 Condiciones del trabajo	75
7. METODOLOGÍA	79

7.1 Tipo de investigación	79
7.2 Diseño de la investigación.....	79
7.3 Población.....	80
7.4 Muestreo.....	80
7.5 Instrumento	81
7.6 Procedimiento	84
8. ANÁLISIS DE RESULTADOS	85
8.1 Análisis descriptivo.....	86
8.2 Fase interpretativa	117
8.2.1 Condiciones del trabajo: entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con jefes y directivos y estrés.....	118
8.2.2 Dimensión e items entorno físico del trabajo.....	119
8.2.3 Dimensión e items relaciones con los colaboradores	122
8.2.4 Dimensión e items dimensión e items control y autonomía sobre el trabajo	123
8.2.5 Dimensión e items relaciones con jefes y directivos.....	127
8.2.6 Condiciones del trabajo y estrés laboral	130
8.3 Construcción de sentido.....	136
9. CONCLUSIONES	143
10. RECOMENDACIONES	147
REFERENCIAS	149
Anexo 1. Instrumento calidad de vida laboral Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos.....	161

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Categorías para el análisis cuantitativo	82
Tabla 2. Baremo para las dimensiones	87
Tabla 3. Baremo para los dominios	89
Tabla 4. Escala para los ítems estudiados	90
Tabla 5. Análisis descriptivo dimensión entorno físico del trabajo.....	90
Tabla 6. Análisis descriptivo ítems de la dimensión entorno físico del trabajo	91
Tabla 7. Análisis descriptivo dimensión relaciones con sus colaboradores.....	93
Tabla 8. Análisis descriptivo ítems dimensión relaciones con sus colaboradores	93
Tabla 9. Análisis descriptivo dimensión control y autonomía sobre el trabajo	95
Tabla 10. Análisis descriptivo ítems que conforman la dimensión control y autonomía sobre el trabajo.....	95
Tabla 11. Análisis descriptivo dimensión relaciones con jefes y directivos con sus correspondientes ítems	99
Tabla 12. Análisis descriptivo dimensiones que componen el dominio condiciones del trabajo en docentes con contrato permanente y contrato temporal	100
Tabla 13. Análisis de varianza ANOVA dimensiones que conforman el dominio condiciones del trabajo entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía, relaciones con jefes y directivos y dominio condiciones del trabajo	102
Tabla 14. Análisis descriptivo dominio condiciones del trabajo.....	104
Tabla 15. Análisis descriptivo dimensiones que componen el dominio estrés: salud general, vitalidad y salud mental	105
Tabla 16. Análisis descriptivo dimensión salud general con sus correspondientes ítems	106
Tabla 17. Análisis descriptivo dimensión salud mental con sus correspondientes ítems	107
Tabla 18. Análisis descriptivo dimensión vitalidad con sus correspondientes ítems	108

Tabla 19. Análisis descriptivo dominio estrés con sus correspondientes dimensiones en docentes con contrato permanente y contrato temporal.....	109
Tabla 20. Análisis de varianza ANOVA dimensiones salud general, vitalidad y salud mental.....	110
Tabla 21. Análisis descriptivo dominio estrés.....	111
Tabla 22. Análisis descriptivo correlaciones dimensiones entorno físico del trabajo y dominio estrés – relaciones con los colaboradores y el estrés, control y autonomía sobre el trabajo y estrés, relaciones con jefes y directivos y el estrés	112
Tabla 23. Análisis descriptivo correlación entorno físico y dimensión salud general .	113
Tabla 24. Análisis descriptivo correlación control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con los colaboradores y salud mental.....	114
Tabla 25. Análisis descriptivo correlación dimensión relaciones con jefes y directivos y vitalidad.....	115
Tabla 26. Análisis descriptivo relación del dominio estrés y condiciones del trabajo .	116

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson (1979).....	60
Figura 2. Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 2008).....	62

RESUMEN

La presente investigación se encuentra enmarcada en el macroproyecto WONPUM - Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos en el cual intervienen en conjunto la Universidad de Barcelona y la Universidad de Manizales, ello con el propósito de conocer el impacto que generó el modelo neoliberal en la calidad de vida de los docentes desde la nueva gestión pública.

Las actuales condiciones del mundo del trabajo, como resultado del surgimiento del modelo neoliberal en Latinoamérica y con él la implementación de la apertura económica en Colombia, generó impactos altamente significativos en las reformas laborales y educativas afectando considerablemente a la población docente.

Es así como esta investigación sobre estrés y condiciones del trabajo en docentes del sector público de algunas instituciones educativas del centro occidente de Colombia, responde a la categoría de riesgo, cuyo objetivo radicó en analizar la relación del estrés y las condiciones del trabajo en los docentes del sector público.

La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance descriptivo-transversal donde se aplicó como instrumento la encuesta semi-estructurada denominada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” y el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se realizó a través del paquete estadístico SPSS 15 y el software ATLAS ti. La población objeto fueron 704 docentes pertenecientes a 10 instituciones educativas del sector público del centro Occidente de Colombia que se encontraban bajo la modalidad de contrato permanente o temporal, dichas organizaciones estatales correspondían a universidades, escuelas, colegios, pertenecientes a los niveles de básica primaria, secundaria o media que tenían vinculado laboralmente mínimo 32 empleados y personal docente con dos años de permanencia en la institución que estuvieran próximos a jubilarse. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

En los resultados hallados se encontró que existe una relación altamente significativa entre el estrés y las condiciones del trabajo que afectan la calidad de vida de los docentes del sector público en Colombia. Resultado de las transformaciones actuales del mundo del trabajo instauradas a partir del modelo neoliberal.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, modelo neoliberal, condiciones del trabajo, estrés, riesgo, educación, gestión pública.

ABSTRACT

This research is framed in the larger project WONPUM - International survey on quality of working life in human service organizations in which together involved the University of Barcelona and the University of Manizales, with the purpose of knowing the impact that generated the neoliberal model in the quality of life of teachers from the new public management.

The current conditions of the world of work as a result of the emergence of the neoliberal model in Latin America and with it the implementation of economic liberalization in Colombia, gender highly significant impacts on employment and educational reforms affecting significantly the teaching population.

Thus, this research on stress and working conditions in public sector teachers some educational institutions in the west central Colombia, responds to the risk category, whose goal settled in analyzing the relationship of stress and working conditions for teachers the public sector.

The methodology consisted of a quantitative approach, with a non-experimental design and scope descriptive cross which was applied as a tool semi-structured survey called "International Survey of Quality of Working Life in Human Services Organizations" and the processing and analysis the data obtained was performed using SPSS 15 software and ATLAS you. The target population were 704 teachers from 10

educational institutions in the public sector of the West central Colombia who were in the form of permanent or temporary contracts, those state organizations corresponded to universities, schools, colleges, belonging to basic primary levels, half who had secondary or occupationally related minimum 32 employees and teachers with two years in the institution were nearing retirement. The sample was not probabilistic for convenience.

The results found that there is a highly significant relationship between stress and working conditions that affect the quality of life of teachers in the public sector in Colombia. Result of current transformations in the world of work put in place from the neoliberal model.

Keywords: Quality of work life, neoliberal model, working conditions, stress, risk, education, public management.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito investigar la relación existente entre las condiciones del trabajo y el estrés laboral presentes en los docentes de las instituciones educativas del sector público de Colombia a quienes su calidad de vida laboral se ha afectado debido a las reformas de ajuste estructural propias del modelo neoliberal.

Dicha investigación está enmarcada dentro del Macroproyecto: “Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos” (WONPUM), liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona, con el fin de comprender el trabajo; sus significados, riesgos y resultados bajo la nueva gestión pública, en algunas instituciones educativas de Colombia.

En esta investigación se aborda el tópico de estrés laboral relacionado en la pregunta N° 10, del cuestionario de calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos de Joseph María Blanch, cuya valoración presenta una escala de 0 a 10, en la cual 0 está en el cuadrante nunca y 10 en el cuadrante siempre.

Cabe señalar que este estudio corresponde a la categoría de factores de riesgos y calidad de vida laboral, específicamente en las condiciones de trabajo que al configurarse en factores de riesgos pueden redundar en la presencia de estrés laboral en la población docente del sector público en Colombia, lo cual permitió realizar un análisis interpretativo y descriptivo de tales fenómenos en estos profesionales, con la intención de aportar a futuras investigaciones que se realicen en torno a dicha problemática y a la población objeto.

El mundo del trabajo supone cambios constantes que influyen significativamente en la vida de las personas. Fenómenos sociales y políticos como la globalización, el

neoliberalismo, las políticas de ajuste estructural y entre ellas la flexibilidad laboral, las reformas a nivel laboral y educativo han sobrepasado dichas esferas.

Dados estos elementos al interior de las organizaciones los trabajadores se ven expuestos a situaciones laborales poco saludables que en la mayoría de los casos afectan considerablemente su estado de salud y bienestar laboral y como consecuencia de esto reducen su motivación y satisfacción.

Cobra importancia estudiar las condiciones del trabajo que condicionan los estados de salud, algo que ocurre tanto con profesionales como con docentes en el caso de las instituciones educativas. Estas condiciones están directamente relacionadas con algunos elementos a mencionar: la organización del trabajo, la realización de la tarea y por supuesto con el entorno laboral.

Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 2001, citado por Gil-Monte, 2010, pp. 2-15).

1. JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación se aborda la implementación del modelo neoliberal en Colombia, el cual ha incidido en la transformación de las dinámicas del trabajo en todos los sectores del país, generando políticas de flexibilización laboral y tercerización, creando nuevos significados en el mundo del trabajo.

Es importante resaltar que la incorporación de este modelo en Colombia generó la implementación de reformas a la legislación educativa y laboral, que ha afectado considerablemente las condiciones laborales de los trabajadores específicamente en el sector de la educación.

Es así como la Gerencia del Talento Humano como disciplina se encarga de trabajar con y para el personal de las instituciones con el fin de establecer estrategias de bienestar que propicien calidad de vida laboral con el ánimo de mantener y retener al personal, al tiempo que se genera un equipo humano sólido y competente, que disfruta de un ambiente laboral sano a través de la presencia de buenas prácticas laborales.

Actualmente en el mundo del trabajo, se generan grandes transformaciones económicas, políticas, laborales y sociales producto de la implementación del modelo neoliberal y con ellas implicaciones marcadas en términos de flexibilidad y tercerización laboral incidiendo considerablemente en la precarización del trabajo; fenómenos que impactan en el detrimento de las condiciones del mismo generando insatisfacción y baja calidad de vida laboral.

Dados estos argumentos, una investigación como esta resulta interesante en la medida en que aporta una descripción de la realidad laboral de algunas instituciones educativas del sector público en Colombia, en el contexto de la implementación del modelo neoliberal y la apertura económica que han incidido considerablemente en la vida laboral de los docentes.

Al hacer un recorrido investigativo del panorama actual de la implementación del modelo en el país que evidenciara las actuales condiciones laborales de los trabajadores en Colombia, se encontró la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos laborales, la cual enfatizó que en el área de la salud de la población laboral existen pocos antecedentes en el ámbito mundial acerca de la realización periódica de encuestas nacionales de salud y trabajo.

Dicha encuesta fue realizada a la población laboralmente activa en el año 2007, referente a las condiciones del trabajo las cuales se encuentran supeditadas a los factores de riesgos psicosociales (en adelante FRP) en donde se determinó que estos FRP están relacionados con las condiciones ergonómicas (movimientos repetitivos de manos o brazos, conservar la misma postura durante todo el día o la mayor parte de la jornada laboral, posiciones que pueden producir cansancio o dolor) fueron los agentes más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados, seguidos por los agentes psicosociales relacionados con la atención de público y trabajo monótono. Estos factores de riesgo se reportaron como existentes en más de la mitad de los centros de trabajo entrevistados. Los factores de riesgo físicos se presentaron en proporciones que van del 3% (presiones atmosféricas anormales) al 33% (temperatura no comfortable), mientras que los químicos las proporciones variaron entre el 15% (humo de cigarrillo) y el 38% (polvos o humos). El acoso laboral en sus diversas facetas se reportó en proporciones entre el 3% (acoso de subalternos a superiores) y el 6% (acoso por parte de superiores). (Ministerio de la Protección Social, 2007, pp. 18-52).

Lo cual permite evidenciar que los factores de riesgos psicosociales están cada vez más presentes al interior de las organizaciones, lo que repercute significativamente en las condiciones de salud de los empleados, por lo cual son importantes este tipo de investigaciones ya que aportan en la construcción de estrategias que logren la sensibilización laboral generando ambientes de trabajo saludables.

Por otro lado de acuerdo a los planteamientos brevemente abordados con respecto a la implementación del modelo neoliberal en las condiciones laborales y el

estrés laboral en los docentes. Consultando antecedentes investigativos se encontró que algunos autores han estudiado el tema, (Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007; Oramas, Hernandez & Hernández, 2007; D'Aubeterre, 2001; Rodríguez & Flores, 2008; Oramas, 2013; Cardona, 2010; Abondano, Charry y Isaza, 2001); sin embargo de la relación del estrés laboral y las condiciones del trabajo en los docentes del sector público bajo la nueva gestión pública, no se detectaron hallazgos, esto la constituye en una investigación de carácter novedoso que brinda elementos vitales para ser aplicados en el campo de la Gerencia del Talento Humano dado que aporta a las organizaciones mecanismos de intervención que contribuyen al bienestar y a la calidad de vida de los trabajadores velando por la salubridad del personal como su principal prioridad.

De esta manera los hallazgos de esta investigación proponen la necesidad de seguir observando este fenómeno, con el propósito de analizar la vigencia de las estrategias aquí presentadas y la pertinencia de los planteamientos en la generación de nuevos mecanismos de acción.

Se pretende que las conclusiones del estudio sirvan como insumo a las instituciones educativas, a las secretarías de educación e incluso al Ministerio de Educación Nacional con el fin de incluirlas en sus políticas, para que a través de la gestión del conocimiento se potencialice la intervención en otros campos de acción al interior de las organizaciones. Generando un liderazgo transformacional, instaurado a partir de las estrategias de bienestar y calidad de vida, orientadas a la humanización del trabajo visualizando al ser humano como el principal potencial de la organización.

Naturalmente esta propuesta investigativa permite al Gerente de Talento Humano, reflexionar sobre las transformaciones laborales que se han instaurado en el mundo del trabajo, para generar estrategias que le permitan reducir el impacto negativo de estos cambios en su personal a cargo, por lo tanto esta propuesta investigativa resulta útil para la Gerencia del Talento Humano porque logra vislumbrar las realidades del contexto educativo del sector público en Colombia, además ofrece insumos de referentes teóricos para aquellos que poseen un interés particular en el tema.

Este estudio permite, por ejemplo, reconocer la incidencia de estos cambios en la salud de los trabajadores, especialmente en la generación de enfermedades causadas por estrés en el trabajo, que determina una baja calidad de vida laboral e impacta en el desempeño de los mismos. La intervención de una problemática como esta exige al Gerente de Talento Humano desarrollar alternativas novedosas, estratégicas y eficaces, asumiendo un liderazgo y una acción protectora que le posibilite hacer frente a las realidades laborales que conciernen actualmente en Colombia.

3. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA

Las transformaciones sociales, económicas, políticas, educativas y laborales en el mundo por medio de la mundialización del modelo neoliberal y de la apertura económica en Colombia, han generado cambios ostensibles en el mundo del trabajo. Cambios que impactan de manera significativa el ámbito laboral redundando en la flexibilización, (una práctica que consiste en la posibilidad que tienen las empresas para contratar o subcontratar personas que desarrollan labores bajo la figura de prestación de servicios, lo que las exime de todo tipo de responsabilidad laboral frente al trabajador), este elemento contribuye a la precarización laboral reflejada en las limitaciones del trabajo, que se complejizan con la proliferación de los contratos temporales que reducen la proyección subjetiva de los individuos frente a sus expectativas laborales, sus metas a corto, mediano y largo plazo.

Este tipo de fenómenos que desdibujan la representación simbólica del trabajo como factor posibilitador de realización personal. Se convierte en el principal ente incidente en la presencia de factores de riesgos laborales, con la afectación de la salud de los trabajadores, en el debilitamiento del bienestar laboral de los mismos, puesto que el interés de las empresas está orientado a la productividad y rentabilidad sin importar los costes humanos que se deban hacer para lograrlo.

Colombia es uno de los principales países en los cuales la apertura económica produjo afectaciones en el sector de la educación, por lo que los gobiernos de turno establecieron reformas educativas, políticas y económicas con el propósito de lograr calidad en el sector educativo y de ajustarse a los requerimientos de la misma.

No obstante es importante indagar y reflexionar sobre las implicaciones que generan estos cambios en la relación ser humano - trabajo, en la educación y en aquellos docentes que trabajan día a día cobijados y casi que ajenos a los cambios que generan

las reformas, por lo que es importante ahondar en sus condiciones laborales, su salud laboral, su bienestar y su calidad de vida.

Las continuas reformas educativas han contribuido junto con otros factores sociales y económicos, a promover la mencionada crisis, muchos docentes desarrollan su labor con síntomas de cansancio, irritación o depresión; algunos se sienten desvinculados de su función y otros superados por el trabajo, se muestran incapaces de hacer frente a la diversidad de tareas y necesidades educativas. (Redondo y Melgar, sf. p. 1).

La profesión docente es una de las profesiones que enfrenta la presencia de enfermedades relacionadas con estrés laboral, ello producto de los factores intralaborales y extralaborales a los que se ven expuestos, pese a que es una labor que implica amor, vocación de servicio y calidez humana.

Según Cornejo y Quiñónez (2007), los docentes señalan estos estudios y lo reafirma la experiencia cotidiana en las escuelas, presentan elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de trastornos de salud mental. Estos se pueden agrupar en tres grandes tipos de problemas:

a) Problemas de salud física: sobresalen aquí las altas tasas, en comparación con otras profesiones, de disfonías, enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo esqueléticos (Parra, 2007; Niosh, citado por Cornejo y Quiñónez, 2007).

b) Problemas de salud mental: destacándose las altas tasas de trastornos depresivos y ansiosos.

c) Malestar Psicológico: Destacan los estudios cuantitativos sobre “estrés” y “burnout” en docentes y la amplia gama de descripciones sobre “malestar docente “y sufrimiento psíquico en el profesorado (Parra, 2007; UNESCO, 2005; Valdivia et al 2003; Martínez, 2001; Esteve, 1987; Guerrero, citado por Cornejo, 2007). Los estudios

cuantitativos sobre estrés y Burnout en docentes suelen mostrar elevados niveles de agotamiento emocional en esta población.

Retomando a Cornejo y Quiñonez (2007), es fundamental ahondar en las afectaciones en la salud mental que genera la profesión docente, no porque sea una labor que esta inherentemente ligada a la aparición de enfermedades del orden mental, sino porque al interior de las instituciones existen un sin número de factores psicosociales de riesgos intralaborales que subyacen a la aparición de enfermedades como el estrés. Estos estudios pretenden establecer alertas frente a las condiciones del mundo del trabajo del sector educativo que están proporcionando este detrimento en la salud de los docentes. Del mismo modo la presente investigación intenta comprender la relación de las condiciones del trabajo en la aparición del estrés en la población docente, pese a esto se identificara la existencia de variables como entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía y relaciones con jefes y directivos las cuales ejercen influencia significativa en las dimensiones salud general, salud mental y vitalidad.

A raíz de ello se hizo un recorrido investigativo a nivel latinoamericano, internacional y colombiano con el propósito de conocer a qué tipo de enfermedades en términos psicológicos se están enfrentando los docentes, dicha indagación mostró que la enfermedad prevalente es el estrés.

Múltiples investigaciones realizadas sustentan la aparición de esta enfermedad en el sector educativo; estas investigaciones resaltan la pertinencia de continuar analizando y comprendiendo estas situaciones, para favorecer y cooperar en el desarrollo del capital humano de los docentes, velando por la salud de los mismos en sus entornos laborales y mejorar considerablemente su calidad de vida.

Las investigaciones desarrolladas en la actualidad que abordan esta problemática muestran un componente teórico que devela la realidad existente en los entornos laborales de los docentes y por ende de las condiciones en las que se encuentran

desarrollando su trabajo, los factores de riesgos que continuamente sobrepasan las esferas de lo controlable y tienden a manifestarse a partir de síntomas psicológicos como el estrés.

Estudios internacionales, nacionales y locales soportan lo anteriormente expuesto. Una investigación realizada en México por Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), denominada: *Estrés laboral en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato-México*, demostró que variables como: a) condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, b) demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, c) factores organizacionales de la docencia, d) apoyo social, autonomía y conflicto condicionan favorablemente la existencia de estrés laboral en los docentes. Igualmente detectaron que la multiplicidad de funciones, las malas condiciones laborales, la falta de oportunidades de formación, y las pocas oportunidades de promoción son fuentes generadoras de estrés.

Al igual que las relaciones que se establecen entre colegas, padres de familias, estudiantes y directivos se constituyen en otros elementos generadores de dicha sintomatología.

En otra investigación de corte internacional la cual se denomina: *Estrés laboral y síndrome de Bournout en docentes Venezolanos*, desarrollada por Oramas, Alimar y Hernández en el año 2007, se encontró que el agotamiento emocional con el síndrome de Bournout en general, con el estrés laboral percibido y con los síntomas de estrés, se presenta en altas proporciones. Con respecto al estrés laboral las percepciones subjetivas se remontan al volumen del trabajo: “mucho trabajo por hacer, tener un alumnado numeroso y falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente”, frente a los factores relaciones con los alumnos expresan lo siguiente:

Alumnado difícil, bullicio de los alumnos, pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos, mantener la disciplina en clases y comportamiento descortés e irrespectuoso de estos, el salario inadecuado y el déficit de recursos

materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo (Orama, 2007, p. 215).

Por su parte, D'Aubeterre (2001), en un estudio internacional denominado: *Estresores y trabajo docente en Venezuela. Valoraciones diferenciales y repercusiones educativas*, detectó que existen 16 factores que generaron altos niveles de estrés en los docentes siendo el más señalado el referido a la inseguridad, en el cual el 86% del profesorado manifestó sentir altos niveles de estrés por este factor que si bien no está necesariamente vinculado al ámbito específicamente laboral, es indudable que sus efectos se expandan a cualquier actividad que se realice. Encontrándose otro factor estresante como el salario en un 77% y los servicios prestados por el Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación (IPASME) en un 71%.

Entre el 58% y el 69% de los entrevistados señalaron que los siguientes factores generan altos niveles de estrés: políticas de Estado para los maestros 69%, los contenidos del nuevo diseño curricular 69%, el trabajar en doble turno 66%, la actuación de los gremios 64% y la carencia de recursos didácticos en las escuelas 63%.

La insatisfacción por los bajos salarios, la falta de recursos en las escuelas, la no valoración del trabajo y las pocas perspectivas de mejorar sus condiciones por medio de la acumulación de méritos profesionales, crea condiciones para generar en los profesionales de la docencia rasgos de desmotivación y desinterés por la calidad del trabajo que realizan.

Otro estudio investigativo internacional denominado *Trastornos psíquicos y psicosomáticos; problemática de salud actual de los docentes mexicanos*, realizada por Rivero y Cruz en el año 2008, muestra que puede existir relación entre las exigencias laborales con la presencia de trastornos psíquicos y psicosomáticos en los profesores, conforme al tipo de institución a la que están insertos, se detectó también que en las instituciones educativas privadas hay una mayor cantidad de docentes con daños

psíquicos y/o psicosomáticos, a diferencia de los docentes de las instituciones educativas públicas.

La investigación determinó que los profesores de las escuelas privadas tienden a presentar una mayor tasa en los trastornos psíquicos y psicosomáticos, debido al incremento de demandas que el mundo globalizado ha impuesto a los países en desarrollo, en búsqueda de nuevas alternativas que favorezcan el desarrollo cultural, intelectual, económico y tecnológico, lo que lleva a las instituciones educativas a competir en un mercado en el que el docente como actor principal se ve expuesto a una mayor cantidad de exigencias que se ven reflejadas en su salud.

Del mismo modo frente a la existencia del estrés en los docentes se identificó el estudio investigativo denominado *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios*, realizado por González (2008), en el cual se encontró que el principal factor generador de estrés laboral es la sobrecarga de trabajo, lo cual coincide con los autores de las teorías referenciales interpretadas quienes lo denominan sobrecarga de trabajo, el progreso profesional también, es un factor generador de estrés porque los profesores, sienten tensión cuando esperan un beneficio legal o contractual y no lo reciben, sus aspiraciones profesionales quedan frustradas y la práctica de la enseñanza está repleta de condicionantes que impiden hacer realidad sus ideales profesionales.

Se detectó también que algunas labores de los docentes producen más estrés que otras, aquellas que implican rotación de turnos porque las actividades representan doce horas de trabajo semanal, las cuales son distribuidas en la mañana, en la tarde y la noche; obligando al profesor a permanecer todo el día en la institución, el trabajo rutinario o repetitivo, o entornos de alto riesgo, se asocian con un mayor nivel de estrés, se evidencia que la prevalencia del estrés es significativa en la satisfacción y el desempeño laboral puesto que genera efectos inmediatos sobre la salud, el comportamiento y el rendimiento de los docentes al punto que se han presentado accidentes cardiovasculares generando incapacidades.

Este recorrido investigativo posibilita conocer que existen aspectos teóricos de vital importancia que logran asociarse a la investigación en mención sobre todo frente a las variables que están plenamente condicionadas a la presencia del estrés en los docentes.

Continuando con los estudios investigativos que abordan la presencia de estrés laboral en los profesionales de la docencia, se presentarán los desarrollados en Colombia, lo que permite develar que a pesar de que las políticas, reformas educativas y condiciones laborales no son iguales de un país a otro, enfermedades como el estrés en el profesorado es una enfermedad común, a nivel latinoamericano, internacional y nacional.

A nivel nacional un estudio realizado por Cardona (2010), denominado *Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la universidad libre de Pereira*, muestra que el uso de las TICS, contiene un mayor peso en la producción del estrés, así mismo la percepción del clima organizacional, podría estar reflejando problemas en el orden de los factores psicolaborales, tales como: la motivación, el trabajo en equipo, el manejo del conflicto, el liderazgo, la comunicación y el territorio organizacional están directamente relacionadas con la obtención de estrés.

De igual manera otra investigación de corte nacional desarrollada por Arévalo-Pachón & Guerrero (2010), denominada *Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior*, también logró demostrar a partir de sus resultados que los grupos ocupacionales que reportan más problemas con las condiciones de trabajo, estrés, salud y conflictos trabajo-familia y trabajo-uso del tiempo libre son los docentes y los administrativos de facultades; la condición de ser mujer está relacionada con otras variables importantes; el estrés de rol está relacionado con varias condiciones de trabajo, alteraciones de la salud, otros estresores y género.

En dichas investigaciones prevalece el estrés como una enfermedad altamente notoria en los profesores, lo que significa, que las variables condiciones laborales; oportunidades de desarrollo, condiciones sociales del trabajo, factores organizacionales de la docencia, apoyo social, autonomía y conflicto, oportunidades de formación y promoción, contenidos del nuevo diseño curricular, trabajar en doble jornada, políticas del Estado, carencia de recursos didácticos en la escuela y sobrecarga de trabajo son comúnmente considerados como factores estresores tanto en los docentes a nivel nacional como internacional, ello sin obviar el tipo de contratación y el sector educativo al que pertenecen.

Los antecedentes investigativos abordados permiten comprender que la docencia es una profesión que debido a su gran contenido de carga laboral, mental, por sus demandas de control, liderazgo y demás es susceptible a la presencia de estrés. Sin embargo se detectó que es un campo que ha sido muy poco investigado en Colombia, por lo tanto ello posibilita continuar ahondando en la presencia del estrés laboral en los docentes del sector público, todo ello para reconocer los factores de riesgos intralaborales y extralaborales que están incidiendo en la aparición de esta enfermedad y generar propuestas de intervención que redunden en la disminución de estos factores de riesgos donde la salubridad de los docentes sea el principal factor de abordaje en el sector público educativo.

Por lo tanto estas especificaciones en los docentes permiten plantearse el interés investigativo de esta propuesta que se centra en analizar las condiciones del trabajo que se han generado en los docentes bajo la nueva gestión pública y que han incidido en la presencia de estrés laboral.

4. FORMULACIÓN DE PREGUNTA

4.1 Pregunta General

¿Cuáles son las condiciones del trabajo que se han generado en los docentes bajo la nueva gestión pública y las mismas como han incidido en la presencia de estrés laboral?

5. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Analizar la relación del estrés y las condiciones del trabajo en los docentes del sector público bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones educativas del centro occidente de Colombia.

5.2 Objetivos Específicos

✓ Describir la relación de las condiciones del trabajo en la dimensión entorno físico laboral frente a la salud general de los docentes del sector público del centro occidente de Colombia.

✓ Analizar la relación de las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con los colaboradores y su incidencia en la salud mental de los docentes del sector público del centro occidente de Colombia.

✓ Describir la dimensión de las relaciones con jefes y directivos y su impacto en la vitalidad de los docentes del sector público del centro occidente de Colombia.

6. MARCO TEÓRICO

Tal como se mencionó anteriormente, la presente investigación estudia el estrés laboral y las condiciones del trabajo en docentes del sector público en Colombia, por lo tanto se hace necesario un recorrido a través de los acontecimientos que han generado impactos significativos en las condiciones laborales actuales en Colombia.

Por consiguiente a lo largo de este apartado se encuentran conceptos teóricos del modelo neoliberal, apertura económica, política nacional de competitividad y su implementación en Colombia; estas situaciones generaron reformas laborales en materia educativa en el marco de la tercerización y terciarización de la fuerza de trabajo.

Los cambios estructurales a las reformas, propiciaron condiciones laborales desfavorables, en las cuales se ve afectado el bienestar y la calidad de vida de los docentes, por tal razón también se analizarán teóricamente las condiciones laborales, el entorno físico del trabajo, las relaciones con los colaboradores, el control y autonomía sobre el trabajo, y las relaciones con jefes y directivos en los docentes, finalizando con el abordaje teórico del estrés laboral y las condiciones del trabajo.

6.1 Modelo Neoliberal

El neoliberalismo como modelo político y social ha generado procesos de flexibilidad y precariedad laboral que inciden considerablemente en la educación, principalmente en el sector público, la educación más que ser un derecho que forma y construye sociedad fundamentada en valores y principios, se convierte en un servicio mercantilizado de bienes y servicios en donde el significado y el sentido del trabajo se desconfigura en su esencia y realidad.

Es importante comenzar por los orígenes de lo que se puede definir como neoliberalismo en tanto fenómeno distinto del mero liberalismo clásico. El

neoliberalismo nació después de la Segunda Guerra como reacción teórica y política vehemente contra el Estado intervencionista y de Bienestar. El texto de origen es "camino de servidumbre" de Hayek escrito en 1944. Relato de un ataque apasionado contra cualquier limitación de los mecanismos del mercado por parte del Estado, denunciada como una amenaza letal a la libertad, no solamente económica sino también política (Citado por Perry, 2003, p. 11).

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

Es tanto así que las relaciones entre Estado, sociedad y mercado se han redefinido en las últimas décadas para lograr el equilibrio fiscal, bajo un enfoque político cultural denominado neoliberalismo caracterizado por un retiro forzado del Estado de las actividades económicas que se concentran en el mercado considerado como el mejor asignador de los recursos sociales, liberador de las relaciones sociales y disciplinador de los comportamientos sociales. El neoliberalismo, argumenta Bourdeau (1998), tiene la tendencia como un todo a favorecer la separación de la economía de las realidades sociales.

De esta manera el neoliberalismo se convierte en una ideología, que permite definir cómo debe ser la sociedad, es el resultado de aplicar un determinado tipo de política procurando superar los inconvenientes que ofrece el capitalismo cuando no se engrana siempre de la misma forma y por lo tanto sus instituciones cambian (las relaciones entre capital-trabajo, entre Estado-trabajo y sociedad) bien como respuesta a su propia dinámica o como resultado de políticas concretas.

Por lo tanto el modelo neoliberal se difunde a nivel global y se constituye en la teoría guía de los organismos económicos internacionales, es evidente que la necesidad de expansionismo tiende a implementar economías de libre mercado.

Según Valenzuela (1997), en la política económica neoliberal podemos identificar cuatro ejes fundamentales:

a) la desregulación económica estatal, b) los procesos de privatización que le acompañan, el estricto control (y reducción) del nivel salarial; c) el aperturismo externo y la liberalización de los flujos (de mercancías y capitales, no así de la mano de obra) externos; d) la preferencia por los intereses del capital dinerario o financiero (p. 16).

Tal como lo presenta Valenzuela, el neoliberalismo da paso a la privatización de las entidades estatales que ofrecen servicios a las poblaciones menos favorecidas de una nación, el aperturismo económico a partir del libre mercado se propone como una alternativa ingenua de crecimiento económico que beneficia velozmente a los dueños del capital, es decir al sector burocrático y monopolizado de las altas esferas. Quienes producen los productos se verán obligados a venderlos por menos dinero y quienes lo obteniendo logran conseguir mayores ganancias. Teniendo presente que el fin del neoliberalismo comprende como características principales el libre mercado, eliminar el gasto público por los servicios sociales, la desregulación, la privatización y la eliminación del concepto de bien público o comunidad.

Por lo cual la libre competencia genera desigualdades que son inevitables y según Hayek (precursor del Neoliberalismo), necesarias porque los sectores involucrados puedan disponer de mayor capital para invertir, crear empresas y generar empleos, sin embargo se producirá una proporción inversa: a mayor libertad económica, menos igualdad económica-social, cualquier intento del Estado de disminuir las desigualdades, limitaría la libertad, además según Friedman, la mano visible de la política generalmente obtiene resultados negativos inesperados.

Sin embargo, la promoción de esta ideología es de hecho un producto de la estrategia global contemporánea de las transnacionales así como de las políticas de las administraciones de Reagan, Bush y Clinton en los Estados Unidos y de Thatcher y Major en Inglaterra. La deriva del sistema financiero internacional en tanto sistema de financiamiento del desarrollo, se produce en 1980-81. Con el movimiento de liberalización financiera lanzado por el presidente de los Estados Unidos y la primera Ministra Thatcher, se franquea una nueva etapa.

El proceso de globalización y la mundialización del capitalismo que en las últimas décadas ha desarrollado el neoliberalismo se ha fortalecido como consecuencia de las crisis de deuda externa iniciada a comienzos de los '80, lo que obligó a los países latinoamericanos a recurrir cada vez más a préstamos a los organismos internacionales. Los técnicos que formaban parte de esos organismos, principalmente el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), comenzaron a exigir la implementación de férreas políticas de estabilización macroeconómica, en especial en materia de presiones inflacionarias y de las cuentas fiscales y externas, y la realización de reformas estructurales de mercado, como una forma de cobrar los préstamos externos adeudados a los países de América Latina (Harvey, 1998; Basualdo, 2006).

La globalización y la mundialización perpetuó la homogenización de las estructuras organizacionales a nivel mundial, porque se obligaba a las naciones a involucrarse en este proceso en la medida en que mundialmente las sociedades debían ceñirse económica y políticamente por los mismos patrones, los países subdesarrollados tuvieron que intervenir en estas políticas neoliberales presionados por la deuda externa que debían a Estados Unidos lo que generó crisis en los sectores estatales de la salud y la educación, detrimento en la calidad de los mismos y la capitalización de estos servicios humanos, esta deuda externa generó que los países latinoamericanos tuvieran que ceñirse a las políticas neoliberales con el fin de pactar este endeudamiento, lo que permitió grandes desarrollos en países como Estados Unidos y el empobrecimiento de países latinos como Colombia, México, Chile y Brasil.

6.1.1 El modelo neoliberal en América Latina

A partir de este apartado es importante señalar las transformaciones que a nivel político, económico y social se generaron en América Latina a partir de la incursión del modelo neoliberal ello con el propósito de conocer las implicaciones de este fenómeno en el sector educativo.

Durante la década de los ochenta y los noventa el modelo neoliberal se difundió a pasos agigantados por todo el mundo siendo los países de América Latina los más afectados por este fenómeno, ya que muchos de ellos estaban pasando por la crisis obtenida a raíz de la deuda externa, este hecho obligo a los países latinoamericanos a pedir préstamos a los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, los cuales persuaden a estos países mostrándoles que mediante la aplicación del modelo neoliberal, van a obtener crecimiento económico. Tal crecimiento económico no logro generarse pues las crisis financieras, la desigualdad, la pobreza y el aumento del desempleo demuestra grandemente principalmente en Colombia que el neoliberalismo engendro el surgimiento de una gran crisis económica en el país, la salud y la educación se vieron seriamente afectados.

De la misma manera el neoliberalismo generó influencias en otros países latinoamericanos tal es el caso de México en el cual La crisis de la deuda externa de 1982 significó el fin del modelo de sustitución de importaciones en América Latina y el tránsito hacia el modelo neoliberal. Aunque el neoliberalismo se instauró en la década del setenta en los países del Cono Sur con el ascenso de las dictaduras militares, se generalizó en la región cuando México y después otras naciones, se declararon incapaces de cubrir el servicio de sus deudas, se sometieron a las directrices del Fondo Monetario Internacional (FMI) y los bancos trasnacionales acreedores cerraron la llave del crédito. Hasta 1982, la mayoría de gobiernos latinoamericanos, salvo las dictaduras del Cono Sur, se habían resistido a abandonar sus modelos de desarrollo orientados al mercado interno. Aunque los sistemas productivos se habían trasnacionalizado desde finales de los años sesenta –lo que significó una importante reconfiguración del

“bloque en el poder”-, la mayoría de sus gobiernos seguían adheridos al patrón de acumulación sustitutivo de importaciones. Como afirma Dalto (2007), refiriéndose a la política económica de los gobiernos militares de Brasil:

A pesar de los pronunciamientos amistosos al libre mercado, esas reformas de hecho estrecharon el control del gobierno sobre la economía, de la misma manera que lo había hecho el anterior modelo. Sin embargo, contrariamente al molde más nacionalista del modelo de desarrollo previo, las reformas de los hacedores de política de los militares trajeron la economía brasileña más cerca de los movimientos del capital financiero (Dalto, citado por Guillen, 2013).

6.1.2 El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades

Es oportuno ahora indicar una entrevista realizada al filósofo y activista estadounidense Chomsky, quién expresa sus opiniones acerca de las afectaciones del modelo neoliberal en la educación superior resaltando las bajas condiciones laborales y salariales de los docentes universitarios y enfatizando en las secuelas generadas en materia de precarización y flexibilización laboral, que se acrecientan con los contratos temporales que obligan a los docentes a desempeñarse en varias universidades causando con ello saturación mental, desgaste emocional y sobrecarga laboral.

Chomsky (citado por Mendoza, 2014), menciona: Contratos inestables, profesores temporales, salarios injustos, escasa participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones, aumento de puestos administrativos y burocráticos, autoritarismo y exclusión, jóvenes sometidos a la presión de los créditos y las deudas, cursos superfluos y precios cada vez elevados. “Todo esto sucede cuando las universidades se convierten en empresas, como ha venido ocurriendo durante las últimas décadas, cuando el neoliberalismo ha ido tomando por asalto cada una de las dimensiones de la vida”, dijo Chomsky durante una reunión del Sindicato Universitario de Pittsburgh, Estados Unidos, en la que participó vía Skype, durante el encuentro Chomsky realizó una serie de observaciones sobre la manera como el modelo

empresarial en el que tienden a inscribirse las instituciones de educación superior precariza la calidad de la enseñanza y el aprendizaje y reproduce “dinámicas autoritarias” indeseables para las sociedades actuales.

A continuación, algunas de sus apreciaciones:

La estabilidad laboral de los profesores prende de un hilo (Chomsky, citado por Mendoza, 2014). La contratación temporal o por hora cátedra de los profesores es, para Chomsky, la reproducción de la lógica que rige el mundo de los negocios en la actualidad.

Es lo mismo que la contratación de temporales en la industria, aquellos que Wall Marttilda como ‘asociados’: empleados sin derechos sociales ni cobertura sanitaria, anotó el filósofo durante el encuentro. La contratación de trabajadores temporales se ha disparado en el período neoliberal y en la universidad estamos asistiendo al mismo fenómeno” (p. 13), agregó.

De acuerdo con Chomsky, aquellas universidades que avanzan por la vía empresarial, no hacen sino imponer la precariedad académica como único destino posible de la educación.

Cómo se afecta la calidad cuando los profesores no tienen estabilidad laboral: se convierten en trabajadores temporales, sobrecargados de tareas, con salarios baratos, sometidos a las burocracias administrativas y a los eternos concursos para conseguir una plaza permanente” (Chomsky, citado por Mendoza, 2014, p. 13).

Los puestos administrativos y burocráticos en exceso son una suerte de despilfarro económico, indicó Chomsky (citado por Mendoza, 2014, p. 13). No crece el número de profesores, tampoco lo hace el de estudiantes, pero existe un acelerado aumento de “estratos administrativos y burocráticos dentro de las

instituciones de educación superior, un aspecto que resulta bastante familiar a la industria privada”, manifestó el activista. “Los decanos, por ejemplo, se han convertido en todos unos burócratas que necesitan de vicedecanos, asistentes y secretarías” (Chomsky, citado por Mendoza, 2014, p. 14), ejemplificó.

Los créditos de estudio sirven para adoctrinar a los estudiantes (Chomsky, citado por Mendoza, 2014). “Para el sector empresarial, el activismo estudiantil (feminista, ambientalista, antibelicista, etc.) es la prueba de que los jóvenes no están correctamente adoctrinados” (p. 13), afirmó Chomsky su parecer, uno de los mejores métodos de adoctrinamiento ha sido el de los préstamos con los que los estudiantes financian sus carreras. “La deuda estudiantil es una trampa de la que los jóvenes no podrán salir en mucho tiempo. Los créditos funcionan como una carga que les obliga a alejarse de otros asuntos”. Chomsky (citado por Mendoza, 2014), dijo “Tal vez no surgieron con ese propósito, pero desde luego tienen ese efecto” (p. 3), precisó. Otra técnica de adoctrinamiento es, según Chomsky, la ausencia de vínculos profundos entre los docentes y los estudiantes, cuyas relaciones son cada vez más frías y superfluas.

Salones y clases grandes, profesores temporales, educación escasamente personalizada. Es muy similar a lo que uno espera que ocurra en una fábrica, en la que los trabajadores poco o nada tienen que ver en la organización de la producción o en la determinación del funcionamiento de la planta de trabajo, eso es cosa de ejecutivos. Igual sucede con los estudiantes, aseveró Chomsky (Citado por Mendoza, 2014).

La participación directa de la comunidad universitaria en la toma de decisiones es legítima y útil. Para el filósofo, en el pasado las cosas eran distintas y en ciertos sentidos mejores, pero distaban mucho de ser perfectas. “Las universidades tradicionales eran por ejemplo, extremadamente jerárquicas, con muy poca participación democrática en la toma de decisiones” (Chomsky, citado por Mendoza, 2014, p. 4). En ese sentido, hizo

un llamado de atención sobre la necesidad de ampliar la democracia universitaria. “Debemos promover una institución democrática en la que la comunidad (profesores, estudiantes, personal no docente) participan en la determinación de la naturaleza de la universidad y de su funcionamiento” (Chomsky, citado por Mendoza, 2014, p. 4), manifestó.

Hace falta enseñar a pensar. De acuerdo con Chomsky, la educación, de cualquier nivel, debe hacer todo lo posible para que los estudiantes adquieran la capacidad de inquirir, crear, innovar y desafiar:

Queremos profesores y estudiantes comprometidos en actividades que resulten satisfactorias, disfrutables, desafiantes, apasionantes. Yo no creo que sea tan difícil (...) En un seminario universitario razonable, no esperas que los estudiantes tomen apuntes literales y repitan todo lo que tú digas; lo que esperas es que te digan si te equivocas, o que vengan con nuevas ideas, que abran caminos que no habían sido pensados antes. Eso es lo que es la educación en todos los niveles (Chomsky, citado por Mendoza, 2014).

Es importante mencionar que las afectaciones del modelo neoliberal en el sector de la educación y básicamente a nivel público es sintomático frente a las condiciones laborales que aqueja a este grupo poblacional, Chomsky en su breve entrevista trae a colación los efectos nocivos del modelo neoliberal que han hecho padecer a tan importante gremio de la enseñanza, desde el momento en que esta empezó a visionarse como un sector mercantilista, en la cual se vislumbraban las posibilidades de lucrarse económicamente, aún sin importar que no se imparta calidad, factor que se hace evidente en las “instituciones de garaje” que cada vez toman mayor auge en el país, allí los docentes son contratados bajo la modalidad de contratos por prestación de servicio y hora cátedra (para los docentes universitarios), lo que no genera *engagement* (Compromiso) por la institución, pues el docente trabaja prestando sus servicios, pero en términos legales no posee ningún vínculo contractual con la misma, este se ve sometido a trabajar más de 14 horas al día porque su salario no compensa la cantidad de trabajo y

responsabilidades académicas que debe atender por lo que se ve obligado a trabajar bajo la modalidad de prestación de servicios en dos o tres instituciones, no hay tiempo para dedicárselo a los estudiantes, no hay tiempo para preparar las clases, para retroalimentar exámenes y para generar debates en clase lo que genera en el estudiante incapacidad de análisis, reflexión y proposición. El modelo neoliberal tal como lo expresa Chomsky en su entrevista (citado por Mendoza, 2014), “llegó a precarizar la enseñanza y el aprendizaje” (p. 13).

Sustancialmente como ya se ha indicado anteriormente el modelo neoliberal se expandió por el mundo y principalmente a América Latina y con él se precarizó y se flexibilizaron las instituciones de servicios humanos sobre todo las del sector de la educación pública, las condiciones laborales de los docentes son cada vez más hostiles, la falta de garantías, formación y promoción hace que se constituya en un ejercicio faltante de eficacia, calidad y competitividad. Convirtiéndose en vital importancia abordar el modelo neoliberal en esta propuesta investigativa como escenario económico - político que impactó considerablemente la calidad de vida de los docentes del sector público, bajo las transformaciones actuales del mundo del trabajo.

Ahora es pertinente conocer de la misma manera, como el neoliberalismo se implementa en Colombia bajo el nombre de Apertura Económica con el propósito de identificar las afectaciones causadas en las condiciones laborales de los docentes del sector público en el país.

6.2 Apertura económica en Colombia

De estas circunstancias nace el hecho de la implementación del modelo neoliberal en Colombia a partir de la apertura económica que trajo consigo graves secuelas a la economía del país, evidenciadas en la reducción del mercado interno, en el aumento desenfrenado del desempleo y en las desigualdades sociales maximizadas en la representación de la pobreza de las clases sociales y el dominio hegemónico de los grandes monopolios políticos que dominan la economía del país.

Por consiguiente en el presente apartado se realizará la presentación de los inicios de la apertura económica en Colombia y por ende se desarrollaran los efectos generados en los sistemas económicos y el escenario de la educación pública, a partir del establecimiento de las reformas laborales y educativas que lograron ajustarse a dicho modelo aperturista. Con el propósito de conocer, identificar y analizar los efectos producidos en la población docente.

La apertura económica llega en su plenitud a Colombia en la década de los 90; durante el gobierno de Barco (1986-1990), se hicieron todos los preparativos para iniciarla, de tal manera que se ajustara casi a un plan de gobierno, posible de desarrollar en escasos cuatro años; con esta premisa se llegó a pensar que con la caída del esquema socialista en la Unión Soviética y el denominado triunfo del capitalismo a nivel mundial, había llegado la hora de la gran armonía entre todos los países del mundo. La hegemonía incuestionable de la economía de mercado y con ella el resurgimiento del pensamiento liberal, colocaban al “darwinismo social” como alternativa de orden en el que deben imperar competencia, eficacia y productividad. Resurgen de nuevo los postulados de Smith con el argumento de que la equidad y la justicia social serán, a largo plazo, el resultado de la dinamización del proceso de acumulación (Castaño, 2002).

El plan de desarrollo denominado “El salto social”, presentado al país por el presidente Samper (1994 - 1998), pretendió consolidar las propuestas hechas por su antecesor Cesar Gaviria Trujillo. Se suponía, que la de Gaviria sería la etapa de readecuación de la infraestructura económica a las nuevas condiciones de desarrollo impuestas por el B.M y el F.M.I. Entraría Colombia, según ese plan en un proceso de modernización de la economía para poder internacionalizarla; además, las otras reformas serían las políticas que de hecho se hicieron (Castaño, 2002).

Por otro lado, el gobierno del expresidente Pastrana optó por implementar una serie de normas que tan solo han terminado de arruinar la economía, en contravía de lo prometido durante su campaña electoral. Cabe anotar, sin embargo, que esto no es producto de las políticas nacionales, sino de las políticas de libre mercado del Consenso

de Washington y acomodadas a los cambios internacionales producidos por la implementación del modelo neoliberal (Castaño, 2002).

En la actualidad las grandes rupturas en la economía han sido producto de los principales planes de gobiernos de presidentes anteriores, sin embargo esa brecha no ha logrado cerrarse antes al contrario cada vez más se generan problemáticas sociales, económicas, ambientales y laborales de mayor envergadura.

El mayor daño que se le ha hecho a la economía colombiana a raíz de las últimas reformas de libre mercado, están representadas en la equidad. La apertura económica, la inició un proceso de sustitución de materia prima y de mano de obra que se configuraron en un déficit en la cuenta corriente que como consecuencia ha traído un altísimo nivel de desempleo y la disminución dramática del salario real, además se propició la relegación del empleo calificado e incremento el salario de trabajadores de mayores ingresos.

El proceso de reformas del libre mercado también ha significado el crecimiento de las tasas de interés, el aumento de capitales extranjeros invertidos en el país, se han presentado grandes oportunidades especulativas a través de los monopolios y los grandes grupos económicos colombianos. La descentralización administrativa, que en un momento determinado se concibió como un medio para ampliar los servicios de salud y educación y ampliar, además la cobertura, se han visto seriamente afectados por la preponderancia del mercado. La asignación de recursos dejó de ser un mecanismo para lograr propósitos de equidad y se ha convertido en un negocio que ha favorecido fundamentalmente a los más poderosos del país por que los municipios y los departamentos ya no reciben los ingresos que recibían antes como efecto de la descentralización económica (Sarmiento, citado por Castaño, 2002).

En el momento en que comenzó la implementación del modelo neoliberal en Colombia las empresas del sector público de todo el país experimentaron el fenómeno de la privatización, el Estado les quitó toda financiación y determinó que debían ser auto sostenibles, es decir; ya no serían administradas con dineros del Estado sino con sus

propios recursos, esto generó el cierre y precariedad de muchas empresas que fueron intervenidas por sectores privados para permanecer en el mercado cambiando de razón social, y algunas hasta de dueño, empresas en las que se generaron desempleos masivos y disminución de los salarios, de esta manera aparece el término de contratos por prestaciones de servicios donde los ciudadanos no lograrían jubilarse, pues las empresas manifiestan que no cuentan con el recurso económico suficiente para sostener las prestaciones sociales legales de todos sus empleados, sin embargo les pagan bajo la modalidad de prestación de servicios y les exigen cumplir laboralmente bajo la modalidad de contrato indefinido a través del cumplimiento de largas jornadas laborales, metas y resultados.

Las dificultades para incorporar este modelo ha generado una marcada deficiencia en la dimensión social y humana puesto que son cada vez más expuestos y perjudicados los más pobres y vulnerables. En efecto, se da el caso que en muchos países el crecimiento económico no solo no mejora la situación de los sectores más vulnerables y desfavorecidos, sino que incluso la empeora.

Según García (2012), crecientes desigualdades económicas y sociales, así como una concentración cada vez mayor de la riqueza en élites privilegiadas, sin mejorar los índices de desarrollo social, educación, salud, igualdad de género y protección ambiental. Asimismo, dicho crecimiento económico continúa destruyendo los ecosistemas naturales y deteriorando el medio ambiente de manera acelerada, sin tener en cuenta que los recursos naturales son limitados y que el aumento de la explotación humana va en contra de la dignidad y del disfrute de todos los derechos humanos por parte de todos, principalmente de los más vulnerables.

Es desalentador saber que las políticas aperturistas de principio de década, más, que un aliciente para el desarrollo, resultarán perversas para la industria nacional, generando grandes pérdidas, que se manifestaron en el deterioro general de bienestar. Una de las principales causas del porqué la apertura económica no ha dado resultados económicos efectivos en Colombia, son las preferencias proteccionistas que manejan las

privadas; la burocracia y la ineficiencia del sector público; las implicaciones no se visualizan solamente en el sector de la industria o de la producción sino también en aquellas organizaciones que prestan servicios humanos como lo es el sector de la educación dado que algunas personas ven en este ámbito ocupacional un factor garante de dinero más no de vocación de servicio lo que implica el surgimiento de unas connotaciones deshumanizantes. Pese a esto se ha confundido el rol de los profesionales de la educación, debido a que las instituciones en su afán de ser más competitivas, han ubicado en segundo plano la intervención de políticas de mejoras que velen por el establecimiento de la calidad de vida del profesorado, y han establecido su interés en la productividad desmesurada, con el propósito de mantener sostenibilidad competitiva en el mercado, obviando el coste humano que deban asumir los docentes.

6.3 Política nacional de competitividad y productividad

Las transformaciones presentes en el mundo del trabajo generadas a partir de la implementación del modelo neoliberal se han convertido en tema de debate a nivel mundial, ello debido a la emergencia latente para establecer políticas comunes entre países aliados que logren que se constituyan parámetros de orden universal, que faciliten hacerle frente a dichas transformaciones encausadas en este escenario neoliberal.

Es así como a nivel internacional existen gremios que desarrollan un esquema consolidado para diseñar, pensar y estructurar el desarrollo no solo de un país, sino el avance político, económico y social de las naciones. Por lo cual se realizan eventos como el Foro Económico Mundial, el cual es organizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Escuela de Economía de París, con el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores de Francia. También contribuyen a la realización del evento el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania y el Instituto de las Américas de Francia (IDA).

Las apreciaciones de este gremio también radican en el planteamiento de diseños innovadores que apunten al desarrollo de la competitividad que avalé el desarrollo

productivo del País, de manera que Colombia, en sus últimos 20 años, ha venido trabajando para lograr la consolidación de una estructura institucional para la competitividad, sus avances han sido significativos, pero su recorrido aún es complejo.

El primer acercamiento a la creación de un marco institucional para la competitividad en Colombia ocurrió en el gobierno de Cesar Gaviria, como respuesta a los procesos de internacionalización de la economía y apertura comercial en los que el país comenzaba a incursionar (Documento Conpes 3668, 2010, DNP).

El Consejo Superior de Política Económica y Social y de Departamento de Planeación Nacional de Colombia, han elaborado las bases para el desarrollo de una nueva política pública para la competitividad y productividad, ajustada a los nuevos retos que enfrenta el país.

En la actualidad, el país ejecuta una fuerte estrategia de integración comercial, sumada a la formulación de metas estratégicas de mediano y largo plazo correspondientes al plan Visión Colombia II Centenario 2019, por ello se crea un sistema administrativo de competitividad.

Colombia ocupa el puesto 69 de ranking en el Foro Económico Mundial en materia de competitividad, dichos avances son el resultado de años de esfuerzos reflejados en los planes de gobierno nacional; del 1999-2009 y bajo políticas influenciadas por el neoliberalismo, se creó el Plan Estratégico Exportador, basados en principios de competitividad, que con el paso de los diversos planes de gobierno ha consolidado aún más la Política Nacional de Competitividad.

La política nacional de competitividad y productividad consta de 15 planes de acción que pretenden estimular los principales sectores del país para facilitar su desarrollo, sustentados en cinco pilares fundamentales: desarrollo de sectores o clusters de clase mundial, salto en la productividad y el empleo, formalización empresarial y

laboral, fomento a la ciencia, la tecnología y la innovación, y estrategias transversales de promoción de la competencia y la inversión; los quince planes de acción fueron diseñados para alcanzar los objetivos implícitos de dichos pilares, de la mano de diferentes actores del estado.

El diseño de estas políticas públicas, tienen en cuenta el impacto de la competitividad en el país, sin embargo los alcances de los planes de acción aunque son orientados al desarrollo competitivo del país, se quedan cortos frente a las nuevas tendencias que enmarcan la economía del país, como el caso de la informalidad laboral que trae consigo la precarización del empleo y nuevas tendencias tanto económicas como sociales que impactan directamente la calidad de vida de los colombianos.

Las actuales crisis que enfrenta el país en los sectores de salud, educación y agrícola, son el reflejo de las desviaciones que sufren los planes de acción estipulados como políticas públicas, puesto que en el momento de su creación no dimensionaron las desviaciones que afectarían su desarrollo, por lo cual la mitigación de estas crisis quedan cortas, y el impacto en la vida de los colombianos y el desarrollo del país, tiene consecuencias severas.

Si bien es cierto que frente al Foro económico Mundial, el país ha mostrado avances positivos, pues la mayoría de indicadores económicos, muestran una mejoría, es necesario trabajar en el fortalecimiento y articulación de alianzas público-privadas que permitan impulsar el desarrollo del país en materia de competitividad. La inversión en la calidad de la educación así como en el desarrollo del potencial tecnológico de innovación en el país, permitirá posicionar a Colombia como pionero económico en Latinoamérica. Pues como resultados de los esfuerzos realizados, la economía del país se refleja sólida y confiable para la inversión extranjera, esto la pone en un lugar privilegiado en la región.

En la medición del año 2012 por parte del Foro Económico Mundial, queda en evidencia la debilidad de las instituciones públicas, que afectan claramente el

posicionamiento competitivo del país, que no ha logrado avanzar en el ranking del Índice Global de Competitividad, realizado por el Foro Económico Mundial, hace ya dos años.

A Colombia hoy se le mide como un país intermedio, con un nivel de desarrollo en el que ya deberían estar superadas muchas de las falencias que aún se observan.

El resultado de la implementación de políticas neoliberales, como se refiere al comienzo de esta recopilación, ha permitido un ascenso acelerado del país, con la aplicación de reformas que han simplificado los procesos de apertura de las empresas, además de la protección al capital inversionista y la apertura al establecimiento de nuevos modelos de negocios, pero esto trae consigo también, nuevas tendencias laborales, que buscan mayor flexibilidad compatibles con un mercado expansionista y agresivo; por lo general estas tendencias acaban con la estabilidad laboral y traen consigo nuevas formas de contratación que distancia cada vez más la relación empresa-trabajador.

Ahora bien, en el recorrido en materia competitiva del país y enmarcados en el desarrollo de nuevas tendencias en la economía mundial; la ciencia, la tecnología y la innovación, han sido identificadas como garantes de desarrollo y crecimiento económico, tal como se identifica en el documento Conpes 3582, sobre las políticas nacionales de ciencia, tecnología e innovación.

Implementar esta vía de desarrollo, requiere una política de estado que incremente la capacidad del país para gestionar el conocimiento científico y tecnológico.

Desde 1968, con la creación del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación, el país ha mostrado importantes avances en términos de recurso humano altamente capacitado, creación de centros y grupos de investigación de talla mundial, alianzas entre empresa-estado-academia, en la conformación de grupos de investigación logrando innovaciones que favorecen el desarrollo económico del país.

Pero existen tres principales retos, identificados en la literatura económica, que enfrenta el mercado en la inversión en ciencia, tecnología e innovación:

1. El conocimiento es entendido como un bien público, lo que coarta a empresarios a invertir en este, pues no puede aprovechar todo lo invertido en la generación de conocimiento.

2. La tecnología es vista como de alto costo para su aplicación lo que cohibe a las empresas de utilizarla.

3. La incertidumbre en materia de costos frente a resultados en la investigación.

Pero estos retos han ido transformándose, precisamente con la aplicación de políticas públicas que permiten apalancar la tecnología como fuente generadora de ventajas competitivas de una organización.

Además de ello es necesario fortalecer las competencias educativas en materia de ciencia y formación adecuada para el trabajo, de acuerdo a las tendencias evidenciadas en el contexto global. Así como la formación avanzada que le permita al país contar con garantías suficientes para la calificación adecuada de su recurso humano.

Con ello el país tiene como objetivo incrementar su capacidad para identificar, producir, difundir, usar e integrar, el conocimiento científico y tecnológico, con el propósito de mejorar la competitividad y contribuir a la transformación productiva del país.

En el documento Conpes 3678, se fija la política de transformación productiva del país, que propende la generación sostenible de la economía y el empleo, desarrollando los sectores altamente competitivos y generadores de mayor valor agregado, para permitir al país destacarse en los estándares de clase mundial, por medio de elaboración de planes de negocios con alianzas público-privadas.

Esta política es creada como complemento para el proceso de internacionalización de la economía colombiana, mediante el establecimiento de tratados de libre comercio, producto de la aplicación de políticas de apertura económica bajo estándares neoliberales.

Desde el 2009 se dio inicio a la conformación de planes de negocios, los cuales intervinieran ocho principales sectores de la economía productiva del país. Los ocho sectores que actualmente hacen parte, son: autopartes; energía eléctrica, bienes y servicios conexos; industria de la comunicación gráfica; textil, confecciones, diseño y moda; tercerización de procesos de negocios outsourcing (BPO&O); software y tecnologías de la información; cosméticos, productos de aseo y absorbentes; y turismo de salud.

En el desarrollo de un ambiente tendiente al crecimiento de la internacionalización de la economía y la interdependencia entre los mercados, Colombia ha orientado sus esfuerzos en la construcción de una política económica enfocado al acceso tanto a la inversión como a los mercados globales.

La marcada participación en estos mercados, mediante acuerdos comerciales son el reflejo de ese esfuerzo, sin embargo estos, deben estar acompañados de políticas que garanticen la tenencia de valor agregado y el mejoramiento de la competitividad, de tal manera que estos acuerdos comerciales tengan un impacto evidente en la generación de empleo.

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

En este apartado se mostrara un breve panorama de la realidad del país conforme a los procesos de tercerización y terciarización que han afectado significativamente las condiciones laborales de la población colombiana, para finalmente abordar las reformas (laboral y educación) que han logrado impactar las condiciones laborales de los docentes

del sector público en Colombia a partir de la implementación de la apertura económica, dado que es el grupo poblacional estudiado en esta propuesta investigativa, ello con el propósito de conocer cuáles han sido esas afectaciones y como han logrado consolidarse en factores que precarizan esta profesión.

La contratación laboral a través de terceros se ha extendido fuertemente en Colombia en las últimas dos décadas, de acuerdo con Parra (2012), en este periodo la proporción de trabajadores indirectos, aquellos que laboran para una empresa distinta a la que los contrata se triplicó en la industria manufacturera colombiana. De manera análoga, según la Superintendencia de la Economía Solidaria, en lo corrido del siglo XXI el número de trabajadores inscritos en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) se ha duplicado, superando los 5 millones de asociados (ACRIP-Asociación de Gestión Humana Bogotá y Cundinamarca, 2013, p. 1).

Es así como El fenómeno de la tercerización laboral aparece como uno de los fenómenos generadores de precariedad laboral, ya que en este proliferan los trabajadores bajo un contrato laboral por prestación de servicios a una cooperativa que se queda con gran parte de sus salarios justificando que en términos legales se debe hacer, dicha cooperativa no cumple con el pago de salud y pensión de los colaboradores, puesto que son los empleados quienes deben cumplir el pago de su seguridad laboral, esto reduce las garantías laborales de los ciudadanos y genera dificultades frente a su calidad de vida.

Según Eslava (2012), la tercerización laboral puede tener distintos efectos tanto para las empresas como para los trabajadores. Por el lado de las empresas, generalmente les permite asumir menores costos en los momentos de auge productivo, lo cual mejora su competitividad, Sin embargo, el uso excesivo y prolongado de personal tercerizado puede disminuir la productividad de las empresas, al estar compuesta de trabajadores menos especializados e innovadores que los empleados permanentes. (ACRIP, 2013, p. 4).

Por el lado de los trabajadores, el acceso a un empleo indirecto está sujeto a labores de baja productividad, al no tener las mismas probabilidades de ser beneficiario del entrenamiento y la especialización propios de los empleados directos de las empresas. No obstante, la existencia de empleos indirectos aumenta la probabilidad de conseguir un puesto de trabajo.

Para el mercado laboral español, por ejemplo, Bover y Gómez (2004) encontraron que la probabilidad de salir del desempleo hacia trabajos temporales es diez veces mayor que hacia trabajos permanentes. De esta forma, la posibilidad de contratar mano de obra temporal e indirecta a menor costo que la permanente puede implicar disminuciones en la tasa de desempleo (ACRIP, 2013, p. 4).

En Colombia, las prácticas de tercerización laboral han sido altamente cuestionadas. Por un lado, algunas empresas de servicios temporales han sido señaladas sistemáticamente por vulnerar los derechos de los trabajadores al negarles el acceso a la seguridad social, por otro, entidades públicas, como hospitales y entes del ejecutivo, han utilizado la tercerización para contratar de manera “permanente” empleados que realizan las labores misionales de dichas instituciones, negándoles así la contratación directa e indefinida y promoviendo peligrosas nóminas paralelas.

6.4.1 Reforma laboral en Colombia

Para entender los cambios del trabajo producto del modelo neoliberal, de la implementación de la apertura económica en Colombia, es necesario conocer las incidencias de este en la regularización del trabajo, de ahí la procedencia de las reformas laborales, para esta propuesta investigativa resulta de interés conocer la incidencia de estas políticas en la industria, el comercio y en la organización del trabajo, sin embargo dichas reformas se materializaron en la precarización laboral establecida mediante los contratos por prestación de servicios, la imposibilidad para muchos de acceder a la jubilación sin poseer alternativas para asegurar económicamente su vejez, todas estas situaciones redundan en la insatisfacción laboral de muchos, en la baja calidad de vida y

en la existencia de factores de riesgos que posibilitan la presencia de enfermedades laborales como el estrés.

En este orden de ideas se esbozará el desarrollo de las reformas laborales en Colombia y todo lo que ha implicado en materia laboral, social y económica.

Los cambios en la estructura laboral de Colombia se remonta a la reforma del año 1990, producto de la globalización, para analizar a fondo este proceso se retomara la reforma laboral de 1990.

Herrera (2002) expresa que:

Los primeros años de la década de los 90, significaron para Colombia, la introducción de cambios importantes en su organización política y económica, que se plasmaron en un conjunto de reformas enmarcadas dentro del ideario neoliberal y como condición para la negociación de créditos externos con los organismos multilaterales. Las reformas incluían tres temas en lo fundamental: apertura económica, privatización de empresas públicas y flexibilización del mercado laboral (Herrera, 2002, p. 229).

La flexibilización del mercado laboral fue una de las primeras iniciativas del modelo de internalización de la economía que se desarrollaron a principios de esa década, lo que hace interesante el análisis de la evolución de las reformas y sus implicaciones. Se puede contrastar la evidencia empírica con los propósitos originales de la reforma, en la perspectiva de los resultados en materia de desempleo, temporalidad del empleo, calificación de la mano de obra, y su productividad.

Según Herrera (2002), la legislación colombiana vigente hasta 1990 era demasiado rígida para lograr los objetivos y las estrategias de adaptación a las condiciones del mercado internacional.

La rigidez del mercado laboral se atribuyó a la grave crisis de desempleo que afectó a Colombia a mediados de los años ochenta y que llevó al gobierno a contratar la Misión de Empleo dirigida por el profesor Chenery. Ella recomendó flexibilizar los sistemas de contratación laboral. (Herrera, 2002, p. 229).

Según Herrera 2002, específicamente, los elementos del Código Sustantivo del Trabajo que se consideraron limitantes para la creación de nuevos empleos y de una mayor estabilidad eran los siguientes:

Doble retroactividad: Cuando no se realizaran retiros parciales, la retroactividad de las cesantías equivalía al aumento del salario nominal del trabajador más un interés del 12% anual, por el hecho de haber dispuesto de las cesantías de los trabajadores en el período.

Cláusula de acción de reintegro: Esta cláusula se creó para garantizar la estabilidad de los trabajadores antiguos, pues a través de ella aquellos que contaban con más de diez años de antigüedad podían demandar a la empresa en caso de despido, por una acción de reintegro y por el pago de una pensión – sanción.

Fomento del empleo temporal y subcontratación: Aunque el propósito de la legislación era estimular el empleo permanente, la tendencia en las empresas era flexibilizar la contratación reducir costos laborales, y ajustar el empleo a los ciclos de la producción, con la consecuente inestabilidad y deterioro de la remuneración.

Debilitamiento del movimiento sindical: Como efecto de la marcada inestabilidad, la sindicalización de los trabajadores disminuía progresivamente, por lo que el movimiento sindical se debilitó notoriamente. En 1984 el 9.3% de los trabajadores estaban afiliados a sindicatos y en 1990, esa proporción solo llegaba a 7.8%. La reforma laboral dio pie al surgimiento de la flexibilización laboral (Herrera, 2002, pp. 230-231).

Retomando a Herrera es pertinente analizar Indudablemente la manera como los trabajadores en Colombia deben enfrentarse a un entorno laboral en el que las condiciones son precarias, modelos de flexibilidad desplazan la mano de obra y las empresas subcontratan servicios temporales que no involucran contratación directa con la organización, donde no se cancelan bonificaciones, primas, vacaciones, y cesantías, sin embargo operan bajo otro tipo de contratación donde se ejerce rigurosidad en el tiempo laboral, saturación mental y sobrecarga de funciones y labores, bajo la nueva lógica del trabajo en Colombia la incertidumbre es su máxima realidad, el subempleo, la informalidad y el exposición a riesgos psicosociales afectan sin duda alguna la calidad de vida laboral de la población laboralmente activa en Colombia. Es precisamente sobre estas situaciones que el Estado debe realizar ajustes necesarios a las influencias neoliberales y globales de naciones extranjeras, con el propósito de adaptarlas de manera positiva al contexto colombiano, tratando de frenar las desigualdades laborales.

6.4.2 Reformas a la educación en Colombia

Tal como se aborda en esta investigación el fenómeno del neoliberalismo como proceso transformador e incipiente en las relaciones laborales por lo cual se presentaron anteriormente la reformas laborales en Colombia, en cada uno de los periodos presidenciales, es fundamental también mostrar en este apartado las reformas educativas que se han planteado al transcurso de los años en el país; teniendo en cuenta que el objeto de estudio que aquí se convoca son los docentes del sector público, es relevante conocer los cambios estructurales que se han generado en el sector de la educación.

La Reforma Constitucional de 1991 ordena la descentralización del Estado y consagra la educación como un derecho fundamental, bajo este marco, la educación inició el proceso según los lineamientos de las Leyes 60 de 1993 y 115 de 1994. Dicha ley determinó que la educación en Colombia se establecería de la siguiente manera:

La educación formal está regulada por la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) y se divide en los siguientes niveles:

1. Preescolar, con una duración de tres años.
2. Básica, con una duración de nueve años, que a su vez se divide en dos ciclos: básica primaria que comprende los grados de primero a quinto.
3. Básica secundaria comprende los grados de sexto a noveno y la media conforma los grados décimo y undécimo en la cual la persona se gradúa como bachiller.

A su vez, la educación superior está regulada por la Ley 30 de 1992 y las actividades de investigación y desarrollo científico y tecnológico por la Ley 29 de 1990 (Ley de Ciencia y Tecnología), la cual estableció que la educación superior se organiza en:

1. Universidades, con programas de pregrado y posgrado que comprenden especializaciones, maestrías, doctorados y postdoctorados.
2. Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas que conforman programas de formación en ocupaciones, profesiones o disciplinas y especialización.
3. Instituciones técnicas profesionales, con programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental, así como especializaciones.

Por lo tanto la educación es un derecho ciudadano que no debe ser negado ni violentado por el estado por lo cual se creó el sistema nacional de financiación de la educación el cual comprende cuatro subsistemas:

1. El subsistema de transferencias automáticas (Ley 60 de 1993) y las regalías, que financian la mayor parte de la planta docente departamental y municipal.
2. El subsistema de cofinanciación (Decreto-Ley 2132 de 1992), con el cual se financian la inversión física y algunos programas de interés nacional promovidos por el

Ministerio de Educación; el subsistema de crédito, que se utiliza principalmente para construir y dotar los establecimientos educativos, y los recursos propios de las entidades territoriales (Sarmiento, 2001, p. 18).

Según lo planteado por Sarmiento estas reformas educativas permitieron lograr una definición y organización más estructurada del sistema educativo en Colombia, denotando insistentemente que la financiación de la educación es responsabilidad del Estado y por consiguiente su calidad y pertinencia.

Entre 1986 y 1989 en búsqueda de una mayor eficiencia administrativa y eficiencia económica, se consolidó la Nuclearización Educativa, hoy cada departamento administra los núcleos educativos, los cuales son atendidos por un director, quien es el interlocutor directo entre las instituciones educativas y la administración municipal y departamental en 1989 la Ley 29 aprobó la municipalización de la administración de la educación y en 1990 se creó el Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio.

La Ley 60 de 1993 reglamentó los artículos 356 y 357 de la Constitución Política, que se refieren a las competencias y recursos entre los diferentes ámbitos territoriales del país, el Estado define y asigna funciones en los tres niveles del gobierno (Nacional, Departamental y Municipal) al tiempo que garantiza un flujo adecuado de recursos a las entidades territoriales (situado fiscal a los departamentos y distritos y las participaciones en los ingresos corrientes de la nación a los municipios). Esta Ley también aborda aspectos relativos a la descentralización, administración y prestación de los servicios educativos, la planeación, el manejo de la información y el desarrollo institucional.

En 1994 se expidió el Decreto 2886 que reglamentó los requisitos para la administración de los recursos del situado fiscal por parte de los departamentos, distritos y municipios mayores de 100.000 habitantes, lo cual ha permitido un desarrollo gradual de la cesión de competencias, que ha resultado benéfico para la consolidación de la gestión educativa en las entidades territoriales. Entre 1996 y 1998 se llevó a cabo la

certificación de 31 departamentos y 4 distritos. Esto implicó el traspaso de 221.785 docentes y directivos docentes y de 22.813 administrativos a los niveles departamentales y distrital; de 467 establecimientos educativos nacionales ubicados en 242 municipios y el manejo de los recursos económicos para la prestación de servicios y los aportes patronales. En los municipios con población igual o mayor a 100.000 habitantes el proceso es aún incipiente (Ministerio de Educación Nacional, 2001).

Es a partir de todo este proceso de reformas educativas que la educación se convierte en una política pública la cual tiene básicamente unos escenarios de definición y desarrollo a través de: la financiación de la actividad, los mecanismos y criterios para administrar el personal docente vinculado al sector estatal, el diseño curricular, la evaluación de los educandos y del servicio, los problemas relacionados con cobertura y calidad, la pertinencia del servicio con los requerimientos de la producción y de los derechos de las personas (Bocanegra, 2006, p. 12).

A pesar de la educación es una política pública existen organismos particulares que insisten en buscar alternativas lucrativas, ello se visualiza en la proliferación de instituciones educativas privadas que en el mayor de los casos cobran matrículas y mensualidades que superan un salario mínimo por lo tanto solo los niños, niñas y adolescentes que pertenecen a estratos socio económicos 4, 5 y 6 son aquellos que pueden acceder a estas instituciones, lo que implica que deben estar al día en sus obligaciones porque de su pago oportuno será el salario asignado a los docentes. Caso contrario sucede en las instituciones públicas a las cuales acceden las poblaciones más pobres que oscilan entre los estratos 1, 2 y 3 en las aulas de clases estudian en promedio 50 estudiantes aspecto que afecta la existencia de una educación de calidad, el salario de los docentes en este sector público es responsabilidad del Estado y en una gran proporción no va acorde a lo que deberían ganar realmente, la baja calidad educativa es notoria en tanto quienes ejercen el proceso enseñanza – aprendizaje se encuentran desmotivados y afectados por las cargas emocionales de las situaciones familiares y personales de sus alumnos.

Finalmente la política pública educativa como política social, sectorial, formal y teórica puede tener un carácter redistributivo, en el caso de Colombia. El escenario de la concepción de las políticas públicas educativas no es del todo transparente, pues una perspectiva histórica revela que la mayoría de las ocasiones estuvieron dirigidas a responder a intereses minoritarios. La normatividad fue caótica y obedeció a criterios gremiales profundamente contradictorios, negando la posibilidad de desarrollar por parte del Estado, una política pública orientada a satisfacer las demandas sociales y culturales de una gran parte de la población (Libreros, citado por Bocanegra, 2006, p. 12).

El horizonte hasta aquí presentado ha permitido conocer la estructura general de los cambios de las políticas laborales y educativas en Colombia. La perspectiva de la presente investigación es conocer a profundidad el sistema educativo en Colombia, teniendo en cuenta que se aborda la calidad de vida de los docentes del sector público como objeto de estudio.

Todos estos sucesos en el sector de la educación, consecuencia de los cambios incorporados por las nuevas reformas educativas, han impactado notablemente en las condiciones laborales de los docentes, a quienes su bienestar y motivación laboral se encuentra afectada, ya no gozan del prestigio y del reconocimiento que tenían hace unos años, actualmente son objetos de amenazas, acosos e insultos por los padres de familias y sus estudiante. Pese a que la docencia es un trabajo que requiere una gran vocación, la mala remuneración y las precarias condiciones laborales hacen que cada vez estos profesionales experimenten con mayor intensidad riesgos psicosociales.

6.5 Factores psicosociales en el contexto laboral

Llegado a este apartado se hace necesario conocer el panorama teórico de los factores psicosociales, con el propósito de identificar y analizar cuáles son los factores de riesgos intralaborales y extralaborales que están presentes en las condiciones laborales de los docentes en Colombia.

Gil-Monte (2012), plantea que:

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. Dichos factores pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso se habla de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (p. 238).

Las condiciones laborales de los docentes presentan factores psicosociales relacionados a la sobrecarga de trabajo, saturación mental, carga emocional, las cuales están íntimamente ligadas a la labor docente, situaciones que en gran medida han logrado afectar considerablemente su estado de salud físico y mental.

Gil-Monte (2012), expresa que los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- ✓ Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía y prestigio social de la tarea en la empresa.
- ✓ Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información,

relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo y tamaño.

- ✓ Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- ✓ La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturnos (p. 238).

Tal como lo expresa Gil–Monte, en la docencia se pueden vislumbrar las tres características de la actividad laboral que pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en la cantidad de trabajo frente a la magnitud de las actividades constantes a las que deben responder los docentes tales como: preparar clases, calificar exámenes, escuchar y aconsejar a sus estudiantes y padres de familias, actividades que resultan monótonas y repetitivas pues se deben ejecutar con frecuencia, el ritmo de trabajo es acelerado ya que deben entregar resultados en un límite de tiempo sin obviar las demás responsabilidades del orden administrativo.

Con respecto a los factores de riesgos expuestos por Gil–Monte frente a las características del empleo es factible observar los lugares de trabajo de los docentes los cuales no cuentan con la infraestructura adecuada, es decir que existe una gran deficiencia en el entorno físico de las instituciones educativas, que se evidencia en el deterioro de las mesas y las sillas, en la falta de ventilación e iluminación y la alta exposición al ruido ocasionado por los estudiantes, sumado a ello pésimas condiciones salariales y falta de estabilidad laboral en los docentes que no cuentan con un contrato permanente.

Frente a la organización del tiempo de trabajo, los docentes en un gran porcentaje debido al detrimento salarial deben trabajar doble jornada en distintos colegios, escuelas o universidades, lo que los obliga a trabajar en horarios festivos, llevar trabajo para la casa donde la relación trabajo – familia empieza a verse afectada,

se dedica menos tiempo a la familia y a los asuntos que cobran importancia al interior del hogar.

Estas situaciones presentes en la labor docente hacen que esta contenga diversidad de factores de riesgos que en el peor de los casos pueden afectar la salud física y mental de los mismos.

Al respecto, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2001), señala:

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas) (p. 10).

Retomando lo manifestado por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo los docentes recurren frecuentemente a los centros de salud aquejados por los constantes dolores de espaldas, dolores de cabeza, dolores en la garganta, en las manos y en los oídos generados por las afectaciones de su labor en su salud física. Así mismo se evidencian perturbaciones y deterioros en su estado emocional ya que las dificultades cognitivas, familiares y personales de sus estudiantes empiezan a producir anomalías en su vida.

Según Villalobos citado por Rodríguez (2009), el entorno laboral en sí mismo, así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo; además de las exigencias del puesto de trabajo, los mismos procesos de

trabajo, las maquinarias y horarios, son elementos que se conjugan para originar en el trabajador “tensiones” que en un plazo dado puedan desencadenar padecimientos psicológicos o mentales, y emocionales, manifiestos en distintos trastornos como: insomnio, pérdida del apetito, depresión, alteración nerviosa, ansiedad, etc. Por consiguiente los factores de riesgo psicosociales pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (p. 132).

Es prudente advertir que la magnitud de la influencia de estos factores de riesgos intra y extralaborales en la docencia del sector público son el resultado de la perversidad de las políticas neoliberales que sobrepasan las esferas de la humanización del trabajo, visto como un medio capitalista y mercantilista donde se debe producir dinero sin importar los costes humanos que se precaricen y genere efectos tan nocivos en la salud de los docentes como lo es el estrés.

6.6 Modelos explicativos del estrés

Es fundamental precisar en esta propuesta investigativa la teoría existente con relación al estrés, ya que de acuerdo al abordaje teórico anteriormente realizado y a la búsqueda de antecedentes investigativos, se encontró, que uno de los factores de riesgos más comunes en la población docente es el estrés.

Antes de mencionar los diferentes conceptos teóricos del estrés, se mostraran los modelos explicativos del mismo para identificar cada uno de los estándares desarrollados que enfatizan en la relación psicosocial de las condiciones del trabajo, especialmente en las demandas del medio laboral y social que se convierten en estresores.

Dichos modelos son los siguientes: a) El Modelo Demanda-Control (Demand Control Model Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990) ampliado posteriormente con la variable Apoyo Social por (Johnson y Johansson, 1991); b) Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model Siegrist, 1996, 2008), el cual descubre como fuente de estrés laboral el desequilibrio entre la inversión psicológica realizada en el trabajo y los beneficios obtenidos de la misma; c) Modelo de Ajuste Persona –Entorno (Harrinson, 1978); el cual propone que el estrés surge debido a una discrepancia entre las necesidades del individuo y las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto y d) el Modelo Holístico de Nelson y Simmons (2003), que plantea el estudio de los aspectos tanto positivos como negativos del estrés. Para la siguiente investigación se retomarán los conceptos básicos de cada uno de estos modelos.

6.6.1 Modelo demanda–control - apoyo social, Karasek y Johnson (1979)

Gil-Monte (2010), sostiene que el modelo de demanda –Control de Karasek (1979) considera que los niveles de estrés laboral dependen de dos atributos del desempeño de la tarea: a) las demandas psicológicas de la tarea y b) la posibilidad que tiene el trabajador de controlar esas demandas y tomar decisiones sobre su trabajo. Las demandas psicológicas son condiciones de trabajo psicológicamente estresantes, como la sobrecarga de trabajo, el grado de dificultad de la tarea o las presiones temporales, mientras que el control alude a la oportunidad que tiene el individuo de ejercer influencia y control sobre su situación laboral.

Además plantea que el modelo establece que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) ocurren cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y la latitud de toma de decisiones es escasa. El modelo ha sido completado incorporando la función del apoyo social como una variable que amortigua el efecto del estrés sobre la salud (Johnson y Hall, 1988, citado por Gil-Monte, 2010). La inclusión del apoyo social se realiza desde la consideración de que los puestos de trabajo que presentan altas

demandas, bajo control y bajo apoyo social tienen mayor probabilidad de ocasionar problemas de salud a los trabajadores que los ocupan (pp. 4-15).

Teniendo en cuenta el modelo demanda – control - apoyo social planteado por Karasek y Johnson se podría determinar la falta de control y autonomía existente en labor docente que hace que los profesores no logren ejercer dominio sobre las demandas de su labor, situaciones como horarios, tiempo laboral, fecha límite de entrega de calificaciones, proyectos académicos y demás es determinado por las directivas de las instituciones quienes dictan y determinan la temporalidad de entrega obviando la presión y la sobrecarga de trabajo que ello producirá en los docentes. Esta falta de control y autonomía genera en los docentes altos niveles de estrés, proporcionando en ellos efectos negativos en su salud que se agudiza ante la falta de apoyo social en su entorno. (Ver Figura 1).

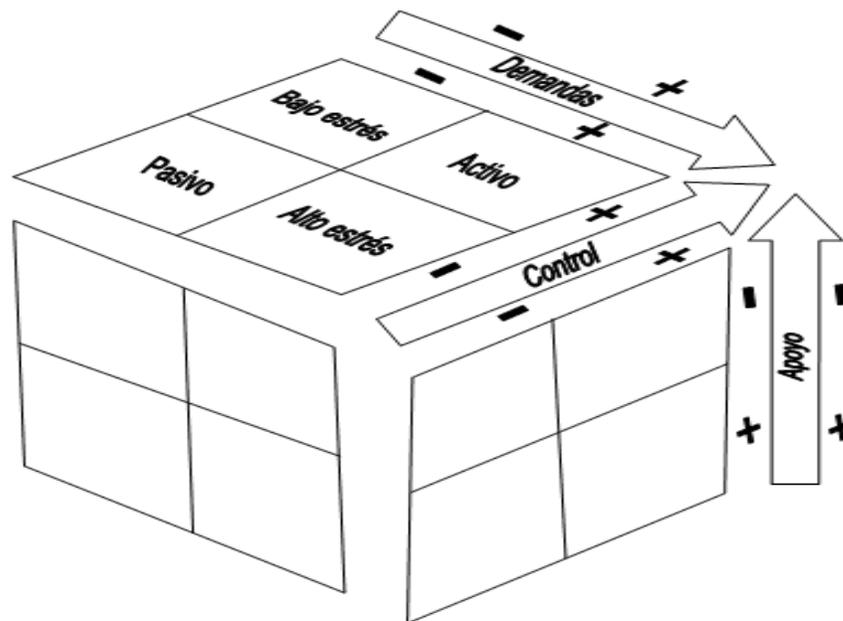


Figura 1. Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson (1979)

Fuente: Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson (1979).

6.6.2 Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 1998)

Mancilla (2008), plantea que el modelo de esfuerzo-recompensa postula que el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa (Siegrist, 1996). Y ha sido operativizado, centrándose en las variables que lo sustentan: variables de esfuerzo extrínseco, variables de esfuerzo intrínseco y variables de recompensa.

El alto esfuerzo en el trabajo puede ser extrínseco (demandas y obligaciones) o intrínseco (alta motivación con afrontamiento). Y la baja recompensa está en función de tres tipos de recompensas fundamentales: dinero, estima, y control del status, este tercer tipo de recompensa refleja las poderosas amenazas producidas por la pérdida de trabajo o degradación en el empleo. Se trata, por tanto, de gratificación en términos de perspectivas de promoción, seguridad laboral, y ausencia de riesgo de descenso o pérdida de empleo.

El modelo predice que el estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida. Siegrist (1996), señala que el estrés laboral se genera a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio estatus ocupacional. Y se asume que bajo estas condiciones, tanto la autoestima como la autoeficacia del trabajador estarán seriamente mermadas (Smith, 2005, citado por Mancilla, 2008, p. 45).

Este modelo puntualiza el desequilibrio causado entre el esfuerzo y la recompensa en el contexto laboral como gran potencializador de la presencia de estrés. En el sector de la docencia existe una paradoja con referida al esfuerzo de los docentes depositado en su trabajo frente a la recompensa que en términos salariales obtienen, su compensación salarial está por debajo de sus responsabilidades, nivel educativo y perfil ocupacional; anomalías como estas han impactado significativamente su autoestima y estatus profesional.

En Colombia un docente profesional que ingresara al magisterio antes del 2002, empezaba ganando el equivalente actual de \$1.200.000 y culminaría su vida laboral con un salario de \$2.700.000. Para quienes ingresaron después de ese año la situación es similar sino tienen maestría, aunque mejora un poco si ya la culminaron. Eso implica que quien tenga maestría hoy ingresara al magisterio con un salario apenas cercano a \$1.600.000 pesos. El promedio de los maestros en Colombia gana un salario inferior. (Ver Figura 2).

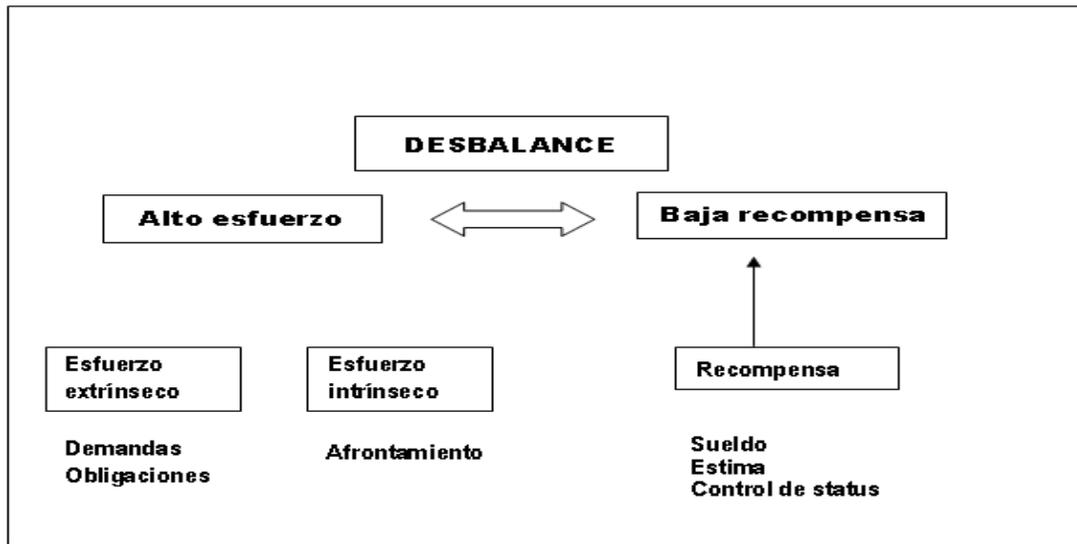


Figura 2. Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 2008)

Tomado modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 2008)

6.6.3 Modelo de Ajuste persona – entorno Harrison (1978)

El modelo de Ajuste Persona–Ambiente de French, Caplany Harrison (1982), considera que el estrés laboral y sus consecuencias surge debido a una discrepancia entre las necesidades del individuo y las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto y entre las demandas del puesto y las habilidades del individuo para dar respuesta a esas demandas. El modelo distingue entre la representación objetiva y subjetiva del individuo y del ambiente. El individuo objetivo alude al individuo tal y

como es, mientras que el individuo subjetivo es la percepción que ese individuo tiene de sus atributos (v.g., autoconcepto). De manera similar, el ambiente objetivo incluye los eventos y características físicas y sociales que se dan en el entorno con independencia de las percepciones del individuo; mientras que el ambiente subjetivo se refiere a las situaciones y eventos tal como son percibidos e interpretados por el individuo. La relación entre ambiente e individuo no es perfecta, pues está afectada por la percepción distorsionada del individuo, por los procesos cognitivos de construcción social, por las capacidades limitadas del ser humano para procesar la información, y por la estructura organizacional que de manera conjunta limitan el acceso a la información objetiva (Edwards, Caplan y Harrison, citado por Gil-Monte 2010, p. 72).

Barron (2004), se refiere al modelo expresando que la falta de ajuste entre la persona y el entorno puede conducir a varios tipos de desviación de las respuestas de los sujetos. A nivel psicológico pueden suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas e insomnio. A nivel fisiológico pueden implicar elevada presión sanguínea o incremento del colesterol; y a nivel comportamental puede suponer incrementos en la conducta de fumar o de comer, o un mayor número de visitas al médico. El modelo considera que un buen ajuste tendrá, por lo general, resultados positivos de bienestar y de desarrollo personal (pp.7-15).

De modo que este modelo presenta las correspondencias del individuo con su entorno y las percepciones subjetivas que este hace del mismo, dado que a nivel de la docencia las discrepancias de las necesidades de los docentes frente a las contraprestaciones recibidas en su puesto de trabajo son reducidas, altos desequilibrios son los causantes de las afectaciones en la salud física y mental de los docentes, que sobrepasa las esferas de lo controlable, una vez más se evidencia tal como sucede en el modelo anterior que en sus condiciones laborales los docentes carecen de control y dominio, las relaciones con sus jefes y directivos es un factor determinante para ejercer tal autonomía, sin embargo el deterioro de estas, esta supedita a la falta de motivación y bienestar laboral de los docentes.

6.6.4 Modelos holístico de Nelson y Simmons (2003)

Finalmente se presentara este modelo, el cual plantea los aspectos negativos y positivos del estrés, indicando que ante la presión de una actividad pendiente se dispara la tensión y se producirá una respuesta emergente a la realización de la tarea. El estrés negativo al contrario impactara la salud física y mental de quienes la padecen.

Escamilla, Rodríguez y González (2009), sostienen que Nelson y Simmons (2003), proponen un modelo holístico del estrés que se centra en el estudio de los aspectos tanto positivos como negativos del mismo. Para los autores, tanto el eustrés como el distrés son respuestas resultantes de la evaluación que la persona hace del estresor. Definen el eustrés como “una respuesta psicológica positiva ante un estresor, como indica la presencia de estados psicológicos positivos”, mientras que el distrés es “una respuesta psicológica negativa a un estresor, como indica la presencia de estados psicológicos negativos” (Nelson y Simmons, 2003, citados por Escardilla, Rodríguez y González, 2009, pp. 2-6).

Nelson y Simmons (2003), han considerado oportuno operacionalizar el distrés y el eustrés como la percepción/valoración que las personas hacen de las distintas situaciones, considerándolas bien como una fuente de presión o bien como una fuente de reto/oportunidad. Esto evita el tener que recurrir a indicadores como son los estados psicológicos, para inferir si la valoración es positiva o negativa. (Citado por Escardilla y Otros, 2009, pp. 2–6).

Retomando a Nelson y Simmons es relevante mencionar que la labor docente no está exenta de la presencia del estrés laboral en estas dos dimensiones (“eustrés” como una respuesta psicológica positiva ante un estresor y el “distrés” es una respuesta psicológica negativa a un estresor). Existen condiciones laborales netas de su profesión que denotan una alta carga de estrés y sin embargo los docentes responden a sus responsabilidades con eficacia, mostrándose competentes en su desempeño. De manera que el estrés se constituye en un factor psicológico negativo en la medida en que la

sobrecarga laboral presente en la función docente influye significativamente en la salud de esta población.

Llegado a este punto es menester manifestar la relevancia teórica de estos modelos con el propósito de entender, comprender y analizar las manifestaciones psicológicas del estrés en las personas, teniendo en cuenta que se ha convertido en la enfermedad emergente el siglo XXI, ello producto de las afectaciones nocivas del modelo neoliberal, de la precarización y flexibilización del mercado laboral.

6.7 Estrés laboral

De acuerdo con el abordaje de los modelos del estrés anteriormente expuestos que brindan un acercamiento teórico de dicha afectación en la salud de los docentes, es importante señalar en este apartado los conceptos teóricos que cada uno de los autores aquí consignados abordan acerca del tema, ello con el propósito de conocer sus síntomas, efectos y consecuencias para finalmente adentrarse a la presencia de la misma en la profesión docente.

Dado que la profesión docente se encuentra íntimamente expuesta a factores de riesgos y con ello el impacto negativo que se produce en la presencia de estrés laboral, es conveniente dedicar este apartado a desarrollar los insumos teóricos que la abordan.

Los docentes se encuentran permeados por las demandas psicosociales del medio, resultado de un mundo globalizado, donde las transformaciones son constantes. En la actualidad la labor docente se encuentra supeditada a un conjunto de exigencias del orden físico, cognitivo y emocional; lo cual conduce a esta población a percibir altos niveles de estrés, es habitual escuchar a un profesor manifestar que se siente estresado por las demandas institucionales y administrativas y por si fuera poco por las labores de la casa, y de la vida en general.

Ahora bien, el escenario de la educación pública que en esta investigación se ha venido discutiendo es crítico y tiene unas particularidades especiales que hacen que quienes trabajan en este tipo de instituciones sufran las consecuencias del estrés.

Sin embargo antes de profundizar en este campo tan extenso, es fundamental conocer que el estrés es un concepto que ha sido abordado por diversos autores, quienes demuestran con sus teorías las diferentes percepciones que se han establecido con relación al tema.

Algunos autores señalan que el concepto de estrés se remonta a la década de los treinta del pasado siglo, cuando Selye, por aquel entonces estudiante de medicina, observó que todos los enfermos a los que trataba, independientemente de la enfermedad padecida, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso, astenia, etc. Selye denominó este cuadro sintomatológico, el "Síndrome de Estar Enfermo". Años después, desarrolló diversos experimentos sobre ejercicio físico extenuante en ratas, sus estudios mostraron una serie de alteraciones como consecuencia de tal ejercicio extenuante, como por ejemplo: la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Selye denominó al conjunto de estas alteraciones orgánicas "estrés biológico". Fue entonces cuando Selye consideró que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino el resultado de cambios fisiológicos, derivados de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente. Al continuar con sus investigaciones, planteó que no solamente los agentes físicos nocivos que actúan directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación, provocan el trastorno del estrés. Así, hace medio siglo, Selye (1956), definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior.

De ahí que el tema del estrés sea tan mencionado, debatido y estudiado por diversos autores, de los cuales se abordarán consecuentemente.

La teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman distingue tres tipos de evaluación: primaria, secundaria y reevaluación. La evaluación primaria se produce en cada transacción o encuentro con algún tipo de demanda externa o interna, y puede dar lugar a cuatro modalidades de evaluación: amenaza, daño o pérdida, desafío y beneficio; esta última no induce reacciones de estrés. La evaluación secundaria se refiere a la evaluación de los propios recursos para afrontar la situación. La reevaluación implica una retroalimentación y permite realizar correcciones respecto a valoraciones anteriores. (Lazarus y Folkman, citados por González y Landero, 2008, pp.2-12).

Desde este ángulo planteado por Lazarus se logra visualizar que las percepciones subjetivas del estrés se remontan a la identificación de la situación por la que pueda estar atravesando el sujeto, dicha situación le permitirá hacer una evaluación de los mecanismos de defensa que estén a su favor para hacerle frente al evento que se vuelve estresante cuando se visualizan futuras pérdidas o daños.

Por otro lado el modelo procesual del estrés de Sandin en el que hace énfasis en los síntomas postula que en presencia de estresores, una persona puede o no percibir estrés, en función de la valoración que hace el individuo de sí mismo (autoestima y autoeficacia), del apoyo social que percibe y de la valoración de la situación (como amenazante, desafiante de daño o pérdida). Además, en este modelo se considera que las variables sociodemográficas pueden estar asociadas a la percepción de estrés y a los síntomas psicósomáticos. Cuando el sujeto percibe algún grado de estrés se pueden producir respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas síntomas psicósomáticos, tales como dolor de estómago, espalda, brazos, piernas, cabeza o pecho, vértigos, falta de aire, estreñimiento e indigestión. (Sandin, citado por Gonzales y Landero, 2008, pp. 2-12).

En palabras de Sandi se logra entender que los síntomas del estrés referentes a sucesos estresores se automatiza de acuerdo al grado de autoestima, del apoyo social que reciba de su entorno familiar y social, máxime si sus percepciones van en torno a la presencia de estrés empiezan a generarse síntomas psicósomáticos, como dolores de cabeza, de espalda, tensiones musculares y dolores digestivos; malestares que se agudizan con la presencia de un entorno laboral hostil donde las condiciones laborales de quienes la padecen están reflejando deficiencias en términos de contratación laboral, clima organizacional, relaciones laborales, estilo de dirección, entorno físico del trabajo y demandas cuantitativas y cualitativas.

Es por ello que el estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo.

Es importante atender a las formas que pueden adoptar la respuesta de estrés pues resultan relevantes para su aplicación posterior al ámbito laboral, dos son las formas principales, el estrés crónico (Lazarus y Folkman, 1986, 2000) y el estrés temporal (Holmes y Rahe, 1967), tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas.

También se han reconocido modalidades complementarias que aluden a la intensidad de la respuesta, como es la respuesta de estrés agudo (Bryan y Harvey, 2000), debida a la intensidad del problema y al esfuerzo que debe hacer el organismo para responder a ella, y la respuesta de estrés postraumático en el que se mantiene o incluso se amplía el nivel de la respuesta en el tiempo (Friedman, Keane y Resick, 2007). Todas estas formas tienen su correspondencia en el marco laboral.

De acuerdo a estos planteamientos resulta emergente ejecutar un proceso de intervención en el cual se depuren, minimicen y reduzcan los factores de riesgos que están afectando la salud de la población docente, para algunos el estrés se ha

consolidado en un estrés crónico, otros aún están en la etapa de un estrés inicial o temporal que agudiza progresivamente su salud mental o emocional, otorgándole a la labor docente desgaste, falta de vitalidad y baja motivación laboral.

Es necesario recalcar que el mundo laboral, incluso en sus modalidades más benignas, supone esfuerzo para obtener unas metas y el afrontamiento de todas las dificultades que este logro supone. Las dificultades suelen ser de todo tipo, físicas, interpersonales, grupales y organizacionales. La respuesta a ellas puede adoptar cualquiera de las formas descritas de estrés y el deterioro múltiple de la salud, de los procesos adaptativos y de la misma eficacia productiva del trabajador.

Por otro lado cabe señalar que el estrés ha impactado significativamente la vida de los y las docentes a nivel físico, biológico y psicológico a mayor precariedad laboral mayores probabilidades de contraer estrés laboral. En el siguiente apartado se abordaran los signos y síntomas característicos de esta enfermedad, los cuales servirán de base teórica para identificar la manifestación de la misma en la población docente.

6.7.1 Identificación del estrés: signos y síntomas

Muchos son los signos y síntomas que acompañan e indican la presencia de estrés en los seres humanos en general, situaciones que se complejizan en el mundo del trabajo hacen que en la actualidad el estrés se constituya en la enfermedad de los tiempos postmodernos.

Según Lazarus y Salkaam (1986) (citado por Varela, Salinero, Sevilla, Lemus y De la Heras, 2010), la identificación del estrés se presenta por la presencia de signos y síntomas, psicosomáticos, emocionales, conductuales y defensivos.

La acumulación del estrés suele dar como resultado distintas reacciones en la persona. La cantidad de estrés necesario antes de que éstas se manifiesten, varía

dependiendo de distintos factores relacionados con la personalidad (inseguridad, perfeccionismo), hereditarios, hábitos y mecanismos de defensa.

A continuación se exponen los signos y síntomas asociados al estrés profesional que se retomarán de los conceptos de Lazarus y Salkaam.

Psicosomáticos: - Fatiga crónica. - Alteraciones del sueño (insomnio, pesadilla). - Úlcera gástrica y otras alteraciones gastrointestinales (náuseas, vómitos, diarrea, ataques de colitis). - Desórdenes alimentarios.- Pérdida de peso. - Taquicardia, palpitaciones, hipertensión. - Cefaleas frecuentes. - Problemas de alergia y dermatitis. - Dolores musculares (espalda, cuello, hombros). - Desarreglos menstruales.

Emocionales: - Incapacidad para concentrarse, falta de memoria, olvidos y desorganización. - Irritabilidad, celos, críticas a los demás. - Distanciamiento afectivo, retraimiento. - Baja autoestima, sentimientos de desilusión, engaño y deseos de abandonar el trabajo. - Depresión e ideas de suicidio. - Autocrítica, sentimientos de culpa y auto sacrificio: Trabajar más para ponerse al día.

Conductuales: - Absentismo laboral: periodos de baja por enfermedad. - Aumento de conducta violenta como explosiones de ira, agresividad y respuestas desproporcionadas a los estímulos externos. - Abuso de sustancias como café, tabaco, alcohol, tranquilizantes y sedantes. - Abandono personal. - Pasividad ante las exigencias de los demás. - Imposibilidad para relajarse. - Caminatas sin rumbo- Desplazamiento de los afectos.

Defensivos: - Negación de las emociones. - Esfuerzo de contener sus sentimientos. - Ironía, racionalización. - Atención selectiva respecto a los pacientes (Lazarus y Salkaam, citados por Varela et al., 2010).

Todos estos síntomas se conjugan en las manifestaciones físicas, comportamentales, conductuales y psicossomáticas del estrés que pueden estructurarse en

la presencia de un estrés crónico o temporal, el cuerpo humano siempre avisa cuando está a punto del colapso de padecer estrés, sin embargo deficiencias en el sistema de salud y laboral de Colombia aún no logran ubicar el estrés como una enfermedad profesional generada por la presencia de factores de riesgos.

6.7. 2 El estrés laboral en la profesión docente

Hasta aquí se han abordado las posturas teóricas con relación al estrés, a partir de este momento se mostrara el estrés en la profesión docente ya que esta incluye el objeto de estudio a estudiar en esta investigación, ello con el propósito de conocer, analizar y comprender las condiciones laborales que conducen a la presencia de dicha patología en estos profesionales.

El estrés laboral afecta a todo tipo de profesiones. Sin embargo, de acuerdo a los modelos anteriormente expuestos, el estrés laboral emerge de la interacción de las personas con sus condiciones de trabajo, se infiere que existan profesiones que por sus características organizacionales se encuentren en mayor riesgo de padecerlo.

Las profesiones de servicios humanos o asistenciales son las más vulnerables en el riesgo de padecerla debido a la sobrecarga laboral, a las demandas de orden cuantitativo, cualitativo y emocional.

Por estas razones la organización mundial de la salud incluye la docencia dentro de esta categoría. Se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla (ETUCE, 2011, OMS, 2001).

En la docencia como profesión de servicio, los docentes deben establecer relaciones constantes con sus estudiantes, compañeros de trabajos, directivos y padres de familias, relaciones que en la mayoría de los casos no son muy cordiales, porque

están cargadas de despotismo, irresponsabilidad e irrespeto, la falta de compromiso de los educandos genera falta de motivación en el profesorado, quién lucha constantemente con la falta de interés, déficit de aprendizajes y déficit cognitivos en sus estudiantes. Frente a estas anomalías su deber de compromiso institucional y amor por su trabajo debe ser alto, debe involucrarse y entregarse ciento por ciento a su labor. Sumado a ello tiene que ejecutar muchas actividades diferentes lo que se traduce en carga laboral, existiendo un desequilibrio entre el compromiso que se le exige, la pérdida de estatus social y la baja remuneración salarial.

El peligro de la presencia de estrés laboral en los docentes puede acarrearle problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento laboral afectando la calidad educativa, puesto que un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente. De tal manera que el tema de la salud en los docentes afecta no sólo a este gremio sino a la sociedad en general.

Por estas razones desde hace años se ha incrementado el número de investigaciones interesadas en estudiar las condiciones laborales de los docentes causantes de estrés.

Se resalta un estudio exploratorio y comparativo sobre las condiciones de trabajo y salud docente coordinado por la UNESCO (2005), llevado a cabo en seis países de América Latina (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay). En él, aplicando entrevistas y cuestionarios de auto informe a profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas, se encontró que todos los países presentan una alta prevalencia de estrés laboral diagnosticado por un médico.

Ecuador presentó el porcentaje más alto con 48% mientras que México (donde el estudio se remitió sólo a profesores del estado de Guanajuato) reportó el porcentaje más bajo con un 27% (Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, 2013).

En un estudio más detallado realizado posteriormente en el estado de Guanajuato con el objetivo de identificar las principales fuentes de estrés en profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas se reportó una prevalencia mucha más alta: 88% de los docentes sufren estrés laboral, de los cuáles el 54% lo padece en niveles de moderado a severo (Rodríguez, et al., 2007). Prevalencias semejantes fueron encontradas en profesores de secundaria del estado de Chihuahua (75%) y en Guadalajara, donde el 80% de los profesores de primaria se encuentran afectados en alguna dimensión del síndrome de burnout (una consecuencia directa del estrés laboral crónico) (Ávila y Argelia, s.f, Aldrete, et al., 2003).

Los altos porcentajes de estrés laboral encontrados en estudios que fueron aplicados en diferentes contextos permiten observar que es un padecimiento común en este sector laboral.

En la realización de tareas docentes, dentro y fuera del horario laboral, también se debe tener en cuenta la cantidad de tiempo utilizada en el traslado de casa al centro escolar y de centro a centro (en el caso de los profesores que aplican la doble plaza que generalmente es en centros escolares diferentes). El estudio señala que en promedio los docentes gastan de 1 hora 25 minutos de viaje; sin embargo debido a las diferencias del contexto de cada centro el rango de traslado es tan grande que puede abarcar de 10 minutos hasta 8 horas, puesto que en algunos casos (sobre todo tratándose de maestros rurales) los docentes viven y trabajan en municipios diferentes; o en algunas ciudades el tráfico automovilístico representa un gasto mayor de tiempo (UNESCO, 2005).

Aunque del estrés laboral en docentes se ha hecho un abordaje investigativo a nivel latinoamericano en países como: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, es muy poco lo que se ha investigativo en Colombia; por lo tanto resulta de vital importancia indagar por el estrés laboral presente en este gremio que se ha visto afectado a un sinnúmero de fenómenos económicos y laborales, generados por el neoliberalismo, la apertura económica, la reforma laboral y la reforma a la educación.

Finalmente el recorrido teórico realizado muestra principalmente que acontecimientos de corte político, social y económico como el neoliberalismo generaron cambios considerablemente significativos en el mundo del trabajo en Colombia, con ello la introducción de las reformas laborales y educativas que afectaron las condiciones laborales de los docentes quienes a diario deben enfrentarse a factores de riesgos intra y extralaborales, que en la mayoría de los casos generan afectaciones en la salud física y mental, constituyéndose en la aparición de estrés laboral.

La implementación de las reformas laborales y educativas en Colombia, han hecho suponer que la labor docente es una profesión que va ligada al hecho de sufrir estrés laboral, frecuentemente los docentes consultan al médico quejándose constantemente de su trabajo y de las afectaciones que los aqueja, pero la situación siempre está en ascenso teniendo en cuenta que las instituciones hacen caso omiso a los datos epidemiológicos de estrés laboral en los docentes que se registran anualmente.

Aunque del estrés laboral muchos teóricos se han atrevido a hablar ya que ha sido denominada la enfermedad del siglo XXI por sus frecuentes apariciones en la actualidad, un gran porcentaje de organizaciones y sobre todo instituciones del sector educativo no han logrado generar estrategias saludables que les permita reducir la presencia de factores de riesgos intra y extralaborales que redunden en presencia de la misma según el grado de exposición de dichos factores en los docentes; por ello se hace necesario y urgente realizar investigaciones de este tipo que logren sensibilizar a las instituciones educativas en la creación de estrategias de intervención que promuevan la salud, el bienestar y la calidad de vida de los docentes. Es por ello que resulta prioritario identificar, conocer e intervenir las condiciones de trabajo de estos sujetos teniendo en cuenta que muchos de ellos laboran en condiciones laborales totalmente precarias.

6.8 Condiciones del trabajo

Una de las variables a estudiar detenidamente en esta investigación son las condiciones del trabajo de los docentes del sector público ya que producto de las influencias del modelo neoliberal y las políticas aperturista, el mundo laboral de los docentes en Colombia se complejiza. Es factible conocer las distintas apreciaciones teóricas frente al concepto empleado por diferentes autores, ello con el propósito de lograr hacer un análisis paralelo de dichos conceptos en el panorama laboral de los profesores del país, que permita vislumbrar los factores de riesgos existentes que puedan acarrear enfermedades del orden físico, emocional y mental tal como el estrés. De manera que en este apartado se esbozarán los principales insumos teóricos del tema de las condiciones del trabajo.

Las investigaciones sobre el trabajo y aspectos como bienestar calidad de vida y salud de los docentes han aumentado considerablemente en términos teóricos y metodológicos durante los últimos veinte años. Dos grandes acontecimientos, producidos en la historia reciente, han acelerado este desarrollo. Por un lado, las profundas transformaciones que ha experimentado la labor docente durante las últimas décadas, patrocinio de las alteraciones políticas, sociales y culturales del capitalismo post industrial y de la masificación de la escuela. Por otro, el disparado aumento de los problemas de salud física y mental en la profesión docente.

Según Blanch, Sahagún & Cervantes (2010) al hablar de condiciones del trabajo se hace alusión al conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. Este escenario repercute específicamente sobre la calidad del mismo trabajo y en general sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictividad,

absentismo y presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales (p. 5).

Con respeto a los planteamientos de Blanch, se podría considerar que las condiciones del trabajo engloban la estructura particular del entorno en el que se desarrolle una actividad laboral, dichas condiciones pueden ser óptimas o negativas, lo que producirá malestar o bienestar en la salud de los colaboradores.

En general, el estudio de las condiciones de trabajo representa una característica saliente del entorno laboral en el que se involucran temas económicos, sociales, políticos, tecnológicos, ergonómicos, entre otros, derivando gran importancia por el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas al ambiente físico y social, a la organización, características de las tareas, a la salud y la seguridad, entre otras. Aquellos factores condicionan el trabajo de los empleados e impactan considerablemente en la calidad de vida laboral. En la revisión realizada se encontró que los factores se dividen en:

1. *Condiciones Ambientales*: involucra aspectos como la satisfacción laboral, los riesgos laborales, la carga de trabajo, entre otros.

2. *Condiciones Ergonómicas*: relacionadas con el sitio de trabajo donde el empleado desarrolla sus actividades y el bienestar que este le ofrece.

3. *Condiciones Económicas*: encaminadas a la percepción del trabajador con respecto al salario recibido (Martinez y Trespalacios, 2013, p. 6).

De esta forma las condiciones del trabajo están íntimamente relacionadas a la calidad de vida laboral, Teniendo en cuenta que esta revela que la disposición de un ambiente adecuado impacta no solo la efectividad misma del trabajo, sino también en la salud, bienestar, motivación, seguridad, rendimiento laboral y satisfacción de los

empleados, de igual manera incide en las alteraciones organizacionales de rotación laboral, absentismo, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

De acuerdo con ello Parra (2003), señala que las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud además plantea que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros (p. 107).

Por tal razón se hace fundamental estudiar las condiciones laborales de los docentes del sector público en Colombia con el propósito de conocer e identificar la hostilidad o no de estas condiciones que puedan afectar la salud de los docentes y por ende repercutir en su calidad de vida laboral, teniendo en cuenta que muchas han sido las transformaciones sociales, económicas, políticas y laborales generadas en este sector a partir del neoliberalismo y las reformas a la educación que debieron ajustarse a la apertura económica.

Finalmente cabe concluir que el abordaje teórico y las reflexiones teóricas expuestas a la luz de los apartados anteriormente desarrollados permiten visualizar la relevancia de realizar este estudio investigativo con el propósito de identificar y describir los factores de riesgos determinantes en las condiciones del trabajo de los contextos laborales de los sectores de la docencia a nivel público en Colombia, teniendo en cuenta que la gestión pública genero cambios significativos en el mundo del trabajo, que han impactado considerablemente el ritmo de trabajo, la carga laboral, las demandas de tipo cuantitativo y cualitativo, la conciliación vida personal – familiar – trabajo, las relaciones interpersonales entre colegas, estudiantes, padres de familias, el tipo de

contratación, el clima laboral, los procesos organizacionales y los riesgos laborales existentes en el entorno institucional.

7. METODOLOGÍA

7.1 Tipo de investigación

La presente investigación es descriptiva, ya que se retomaron las categorías consignadas en el procesamiento y análisis del dominio condiciones del trabajo con las dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con jefes y directivos y el dominio de estrés en el contexto del macroproyecto – WONPUM - Colombia, en el cual Blanch (2003) planteó un enfoque descriptivo - exploratorio, que pretendió reconocer los componentes principales del significado del trabajo y del tradicional espíritu profesional del trabajo emocional en los servicios humanos, establecer dimensiones, indicadores concernientes a sentidos, riesgos psicosociales y percepciones de resultados de la profesión en servicios humanos, bajo la nueva gestión pública (p. 26).

De esta manera, se propuso este estudio con el fin de indagar específicamente los aspectos cuantitativos con un enfoque descriptivo de los factores psicosociales intralaborales de condiciones de trabajo analizando directamente el entorno físico, las relaciones con los colaboradores jefes y directivos, el control y autonomía del trabajo y su relación en el estrés, en el personal docente del sector público en Colombia,

7.2 Diseño de la investigación

La investigación es no experimental –transversal- descriptiva. No experimental en la medida en que se propone la recolección y posterior análisis de información en contextos laborales del sector público educativo en Colombia, puesto que el fenómeno ya está dado y el mismo convoca interés investigativo.

La investigación es descriptiva en la medida que se pretende describir los factores de riesgos psicosociales presentes en las condiciones de trabajo que pueden

afectar la presencia de estrés laboral en los docentes del sector público de algunas instituciones de Colombia. Tal como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2010) sobre el estudio descriptivo:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (p. 80).

De igual manera este estudio es transversal porque se estudia el fenómeno en un momento determinado. Es decir “se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernandez, y otros, 2010, p. 151).

7.3 Población

✓ Funcionarios de 10 instituciones educativas del sector público del centro Occidente de Colombia. Ubicadas en las zonas del Valle del Cauca, Eje Cafetero, Bogotá y Antioquia.

7.4 Muestreo

No probabilístico por conveniencia, clasificados de la siguiente manera:

✓ 704 docentes pertenecientes a 10 instituciones educativas que se encuentren bajo la modalidad de contrato permanente o temporal.

✓ Organizaciones del sector educativo del régimen público (universidades, escuelas, colegios, pertenecientes a los niveles de básica primaria, secundaria o media que tengan contratado mínimo a 32 empleados.

✓ Personal docente con dos años de vinculación mínimos a la institución que no estén próximos a jubilarse.

Dichos parámetros se tomaron como referencia de los aspectos determinados en el macroproyecto WONPUM ellos son: “conveniencia, intencional según criterios como: sexo, generación, profesión, tipo de contrato, antigüedad en la profesión y en la organización” (Blanch, 2013).

7.5 Instrumento

Para la recolección de la información se realizó la aplicación de una encuesta denominada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010). El cual ha sido propuesto y validado dentro del marco metodológico del macroproyecto WONPUM (Ver Anexo 1).

Básicamente el instrumento indaga la calidad de vida laboral en las organizaciones de servicios humanos específicamente en el sector de la educación y de la salud, dicho instrumento mide nueve dominios clasificadas así: condiciones de trabajo, organización del trabajo, demandas del trabajo, valores, tendencias del mundo del trabajo, motivación, estrés, síndrome de burnout y engagement; y 27 dimensiones que están incluidas en los dominios y 147 ítems que están adscritos a las dimensiones. (Ver Tabla 1).

Tabla 1. 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

Fuente: elaboración propia.

Es importante señalar que el instrumento de medida se estructuró bajo escala de Likert, esto con el fin de favorecer las condiciones de distribución de normalidad y la validez y confiabilidad de la información, para lo cual se analizaron aspectos como: validez de contenido, fiabilidad y validez de constructo utilizando el coeficiente *alfa de cronbach*¹, y el análisis factorial exploratorio², 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 críticos³, bajo el cual es posible categorizar las condiciones estudiadas que presentan en promedio cada una de las organizaciones. Frente a esto en el análisis de resultados descriptivos de la investigación se presentara detenidamente el baremo para los dominios, las dimensiones y la respectiva escala para la interpretación de los ítems.

Es fundamental indicar, que el macroproyecto de investigación en el que se encuentra adscrito este estudio lo constituyen varios propuestas investigativas que conforman diferentes dominios, dimensiones e ítems. Para este estudio en mención se retomó el dominio de condiciones de trabajo con sus dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con jefes y directivos, relaciones con los colaboradores control y autonomía sobre el trabajo y su relación con el dominio estrés, de manera que se hizo énfasis en las condiciones del trabajo para correlacionar finalmente con los tópicos de estrés laboral (salud general, vitalidad y salud mental).

¹ 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 ($\alpha \geq .7$).

² El análisis factorial se desarrolló bajo el método de rotación *oblimin*, esto con el fin de explorar las condiciones bajo las cuales se agrupan los ítems (sin el desarrollo de procesos de normalización de las variables). A partir de lo anterior se evidencia la congruencia de nueve dominios de estudio. Los cuales explican la mayor proporción de la varianza de cada uno de los ítems.

³ Se realiza reconocimiento de puntos críticos en la muestra estudiada (análisis de varianza) con el fin de favorecer la construcción de baremos de análisis

7.6 Procedimiento

Como objeto de estudio se empleó un grupo de profesionales docentes que pertenecen al sector público de Colombia, con el fin de identificar el estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo. A dichos sujetos se les aplicó el instrumento WOMPUN, el cual fue diligenciado de manera personal y confidencial por cada uno de los participantes, debiéndose ejecutar en un lapso de tiempo similar para todos, de esta manera para el procesamiento y análisis de los datos numéricos se usaron los recursos proporcionados por el paquete estadístico SPSS 15, mientras que los textuales fueron sometidos a un análisis de contenido utilizando el soporte del software ATLAS ti.

Los resultados obtenidos se ingresaron a la página de la Universidad de Barcelona y la Universidad de Manizales se encargó de la tabulación de la cual fue entregada a cada estudiante su paquete estadístico correspondiente a los tópicos del cuestionario de calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos, de acuerdo con los datos obtenidos se realizó un informe de intervención que se concedió a cada una de las instituciones a las que se les aplicó el instrumento, posterior a ello se desarrolló el resultado de análisis que resultó de la correlación de los datos obtenidos con relación a la teorización del marco teórico.

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados que se obtuvieron de la aplicación del Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010). El cual ha sido propuesto y validado dentro del marco metodológico del macroproyecto WONPUM, y se procesó mediante un paquete estadístico SPSS 15.

Dicho cuestionario se aplicó a funcionarios de 10 instituciones educativas del sector público del Centro Occidente de Colombia, el análisis se desarrollará a partir de tres fases: fase descriptiva, fase interpretativa y construcción de sentido.

En la fase descriptiva se detallaron los datos obtenidos para su respectivo análisis delimitando las respuestas correspondientes a la investigación frente a las dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos; estas dimensiones conforman el dominio condiciones del trabajo. Finalmente se abordaran los resultados arrojados en el dominio estrés.

Los datos arrojados se presentan mediante la elaboración de tablas con las cuales se procederá a realizar la respectiva descripción y análisis de las mismas.

En la fase interpretativa se pretende debatir, re-significar, afirmar o confrontar los resultados obtenidos con la sustentación teórica que se ha realizado a las dimensiones y a los dominios de la correspondiente investigación.

Finalmente en la fase de construcción de sentido se dará mayor énfasis e importancia a la postura crítica, reflexiva y propositiva del investigador a partir de la articulación de las fases anteriores.

8.1 Análisis descriptivo

Los datos que se presentarán seguidamente son los resultados cuantitativos que arrojó la aplicación del Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), a los docentes del sector público educativo de 10 instituciones del Centro Occidente de Colombia.

En primer orden para el análisis descriptivo de los resultados encontrados en este estudio se muestra detalladamente los datos cuantitativos específicos de los dominios condiciones del trabajo y estrés, y las dimensiones entorno físico, relaciones con los colaboradores, jefes y directivos, control y autonomía sobre el trabajo, salud general, salud mental y vitalidad, finalizando con los respectivos ítems de cada una de las dimensiones y sus relativas correlaciones, para lo cual se tuvieron en cuenta los datos obtenidos de la media, desviación estándar, de varianza ANOVA entre los grupos poblacionales de docentes con contrato permanente y contrato temporal y las correlaciones con Rho de Spearman entre las dimensiones estudiadas y el estrés laboral. Posteriormente se identificará la correlación entre los dominios condiciones del trabajo y el estrés con el propósito de identificar y analizar la correspondencia que pueda existir de la variable estrés con la variable condiciones del trabajo.

Para ello se partió del baremo establecido para los dominios y el baremo para las dimensiones, distribuidos en cinco categorías probables de medición: sin condiciones, bajas condiciones, condiciones aceptables pero con necesidad de mejora, condiciones buenas y condiciones óptimas. (Ver Tablas 2 y 3).

Tabla 2. Baremo para las dimensiones

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

DIMENSIONES		SIN CONDICIONES	BAJAS CONDICIONES	CONDICIONES ACEPTABLES PERO CON NECESIDAD DE MEJORA	CONDICIONES BUENAS	CONDICIONES ÓPTIMAS
DIM13	Estructura mercantil del trabajo	0,00 - 19,70	19,71 - 31,82	31,83 - 41,67	41,68 - 50,00	50,01 - 100,00
DIM14	conductismo normativo	0,00 - 37,50	37,51 - 47,73	47,74 - 54,55	54,56 - 65,91	65,92 - 100,00
DIM15	Autonomía moral	0,00 - 34,84	34,85 - 45,45	45,46 - 53,03	53,04 - 63,64	63,65 - 100,00
DIM16	Ética situacional	0,00 - 30,30	30,31 - 39,39	39,40 - 48,48	48,49 - 60,61	60,62 - 100,00
DIM17	Pragmatismo utilitarista	0,00 - 28,78	28,79 - 39,39	39,40 - 48,48	48,49 - 60,61	60,62 - 100,00
DIM18	Satisfacción laboral	0,00 - 46,67	46,68 - 52,58	52,59 - 61,21	61,22 - 70,91	70,92 - 100,00
DIM19	Promoción y seguridad en el trabajo	0,00 - 30,68	30,69 - 43,18	43,19 - 54,54	54,55 - 63,64	63,65 - 100,00
DIM20	Salud general	0,00 - 26,36	26,37 - 52,72	52,73 - 67,27	67,28 - 80,45	80,46 - 100,00
DIM21	Vitalidad	0,00 - 34,54	34,55 - 56,36	56,36 - 74,55	74,56 - 85,45	85,46 - 100,00
DIM22	Salud mental	0,00 - 21,59	21,60 - 38,07	38,08 - 63,64	63,64 - 77,27	77,28 - 100,00
DIM23	Cansancio emocional	0,00 - 30,90	30,91 - 50,45	50,46 - 69,09	69,10 - 81,82	81,83 - 100,00
DIM24	Falta de realización personal	0,00 - 27,27	27,28 - 43,18	43,18 - 54,55	54,56 - 77,27	77,28 - 100,00
DIM25	Despersonalización	0,00 - 36,36	36,37 - 59,09	59,10 - 81,82	81,83 - 90,91	90,91 - 100,00
DIM26	Vigor y dedicación	0,00 - 38,06	38,06 - 45,45	45,46 - 54,55	54,56 - 75,00	75,01 - 100,00
DIM27	Absorción	0,00 - 31,81	31,82 - 45,45	45,46 - 54,55	54,56 - 63,64	63,65 - 100,00

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Baremo para los dominios

DOMINIOS	SIN CONDICIONES	BAJAS CONDICIONES	CONDICIONES ACEPTABLES PERO CON NECESIDAD DE MEJORA	CONDICIONES BUENAS	CONDICIONES ÓPTIMAS
DOM1 Condiciones del trabajo	0,00 –55,74	55,75 –66,16	66,17 –74,02	74,03 –79,23	79,24 - 100,00
DOM2 Organización del trabajo	0,00 - 42,42	42,43 - 60,61	60,62 - 72,73	72,74 - 78,79	78,80 - 100,00
DOM3 Demandas del trabajo	0,00 - 42,42	42,43 - 54,55	54,56 - 65,66	65,67 - 74,75	74,76 - 100,00
DOM4 Valores	0,00 –67,05	67,05 –72,06	72,07 –77,76	77,77–81,97	81,98 - 100,00
DOM5 Tendencias en el mundo del trabajo	0,00 –43,45	43,46 – 49,32	49,33 –57,92	57,93–69,71	69,72 - 100,00
DOM6 Motivación	0,00 –48,79	48,80 –55,15	55,16 –65,79	65,80 –78,13	78,14 - 100,00
DOM7 Estrés	0,00 –50,61	50,62 –67,88	67,89 –79,01	79,02 –86,36	86,37 - 100,00
DOM8 Síndrome de burnout	0,00 –54,51	54,52 –65,23	65,24 –74,55	74,56 –78,80	78,81 - 100,00
DOM9 Engagement	0,00 –44,32	44,33 –53,69	53,70 –71,59	71,60 –80,80	80,81- 100,00

Fuente: elaboración propia.

Para el análisis de los ítems se utilizó una escala con tres rangos: condiciones pésimas, condiciones aceptables y con necesidad de mejora y condiciones óptimas. (Ver tabla 4)

Tabla 4. Escala para los ítems estudiados

CONDICIONES PÉSIMAS				CONDICIONES MODERADAS				CONDICIONES ÓPTIMAS		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

A continuación se presentan minuciosamente los datos obtenidos y su correspondiente descripción; para tal fin, se partió del análisis de las dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía y relaciones con jefes y directivos con sus respectivos ítems, las cuales conforman el dominio condiciones del trabajo; luego se prosiguió con el análisis descriptivo de las dimensiones que componen condiciones del trabajo en docentes con contrato permanente y contrato temporal, posteriormente se analizó el dominio estrés laboral en su generalidad, se continuó con la correlación entre las dimensiones entorno físico del trabajo y relaciones con los colaboradores, control y autonomía y relaciones con jefe. Se finalizó con las correlaciones del dominio estrés y el dominio condiciones del trabajo con el propósito de conocer el nivel de significancia entre ambas variables.

Tabla 5. Análisis descriptivo dimensión entorno físico del trabajo

Dimensión	Media	Desviación Estándar
Dimensión 1 Entorno físico del trabajo	59,6742	17,54094

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la dimensión entorno físico del trabajo, comprendida como el conjunto de las características ambientales de temperatura, ruido, iluminación, ventilación, seguridad laboral, instalaciones y equipamientos etc; la Tabla 5 presenta los resultados obtenidos por los docentes encuestados frente a la percepción del entorno físico, lo que indica que la población encuestada percibe que el entorno físico del trabajo se encuentra en condiciones aceptables pero con necesidades de mejora, acorde con la ubicación en el baremo de las dimensiones que oscila entre 50,01 - 63,64 (ver Tabla 3). Lo que indica que los docentes perciben insuficiencias notables en su actual trabajo, o el entorno físico no alcanza a superar sus expectativas frente a la ejecución de sus laborales.

En la desviación estándar se observa una puntuación de 17,54094 siendo esta inferior a 25%, por lo que permite entender que no existe dispersión de las respuestas indicando confiabilidad para su interpretación.

Tabla 6. Análisis descriptivo ítems de la dimensión entorno físico del trabajo

Items	Media	Desviación estándar
Ítems1: Entorno físico, instalaciones y equipamientos	6,77	2,072
Ítems 2: Recursos materiales y técnicos	6,75	2,071
Ítems 3: Prevención de riesgos laborales	6,02	2,307
Ítems 4: Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.).	6,70	2,287

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

A la dimensión entorno físico del trabajo la componen 4 ítems los cuales se relacionan a continuación con sus respectivos resultados presentados en la Tabla 6:

1. Entorno físico, instalaciones y equipamiento. El cual contiene elementos como temperatura, ruido, iluminación, ventilación, aulas de clases, sala de profesores entre otros, este se ubica en un rango de 6,77 indicando que para los docentes este ítems

está en condiciones moderadas, lo que permite comprender que los docentes no lo perciben ni en pésimas ni en óptimas condiciones.

2. Recursos materiales y técnicos. Este ítem comprende las herramientas e instrumentos que se necesitan para ejecutar cada una de las tareas y funciones inmersas en la labor docente, clasificándose en recursos materiales y técnicos, los primeros son tableros, libros, enciclopedias, marcadores, entre otros; y los recursos técnicos como computadores, portátiles, video beam, Dvd, grabadoras y televisores. Frente a este se obtuvo una puntuación de 6,75 lo que indica que también se sitúa un nivel *Moderado*.

3. Prevención de riesgos laborales. Comprendido como aquellos reglamentos, políticas, normas y procedimientos que se establecen en términos legales y se emplean al interior de las instituciones, con el objetivo de prevenir o evitar los riesgos psicosociales, ergonómicos, físicos y biológicos que puedan redundar en la presencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, según los resultados obtenidos se ubica igualmente en un nivel moderado con una puntuación de 6,02.

4. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración). Hace alusión a los insumos de limpieza, orden y aseo que permite el óptimo estado y funcionamiento de los instrumentos de trabajo, adecuaciones, instalaciones y espacios de las instituciones educativas. Su resultado fue de 6,70 ubicándolo de igual forma en un nivel *moderado*.

Con respecto a los resultados obtenidos en los ítems se evidenció que el entorno físico, instalaciones y equipamiento se encuentra con la puntuación más alta de los ítems analizados 6,77, contrario a la prevención de riesgos laborales que se ubicó en el ítem más bajo con un 6,02. Lo que permite comprender que los docentes encuestados no perciben ni las dimensiones ni los ítems como óptimas o pésimas indicando que deben tratarse inmediatamente para evitar que se conviertan en factores de riesgos para los docentes. Igualmente se observa que las respuestas que conforman esta dimensión son homogéneas, debido a que la desviación estándar no supera el 25%, por lo tanto representa un estándar confiable de interpretación.

Tabla 7. Análisis descriptivo dimensión relaciones con sus colaboradores

Dimensión	Media	Desviación estándar
Dimensión 2. Relaciones con los colaboradores	67,1843	16,96447

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Según la Tabla 7 la dimensión relaciones con los colaboradores, entendida como la relación que se establece entre compañeros de trabajo, fundamenta en el respeto, la solidaridad, el reconocimiento de la labor de los colegas y el compañerismo., obtuvo un puntaje de 67,18 en la población de docentes encuestados lo que demuestra condiciones aceptables con necesidades de mejora, con respecto al rango señalado por el baremo para las dimensiones con un rango de 60,62 - 72,73 lo que indica que los docentes perciben ciertas deficiencias en las relaciones entre colegas, por tal razón se deben generar alternativas de cohesión y trabajo en equipo para que estas relaciones puedan estructurarse en condiciones óptimas.

En la desviación estándar se observa una puntuación de 16,96447 no siendo esta superior a 25%, por lo que permite entender que no existe dispersión de las respuestas indicando confiabilidad para su interpretación.

Tabla 8. Análisis descriptivo ítems dimensión relaciones con sus colaboradores

Ítems	Media	Desviación estándar
Ítems 1: Compañerismo	7,26	2,099
Ítems 2: Respeto en el grupo de trabajo	7,78	1,906
Ítems 3: Reconocimiento del propio trabajo por colegas	7,14	2,139

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

La dimensión relaciones con sus colaboradores la componen tres ítems que son presentados en la tabla 8 y se discriminan a continuación:

1. Compañerismo. Entendido como la relación y el vínculo armonioso entre compañeros, frente a este se obtuvo un resultado que se ubica en el nivel moderado, con 7,26.

2. Respeto en el grupo de trabajo. Comprendido como la existencia de la aceptación de las opiniones y consenso de los demás integrantes del grupo, según este ítems se evidencio que el resultado obtenido fue de 7,78 ubicándose en un nivel moderado.

3. Reconocimiento del propio trabajo por colegas. Hace énfasis al valor que resaltan los colabores por sus compañeros con respeto a este ítems el resultado obtenido fue de 7,14 ubicándose en un nivel moderado.

Con relación a la desviación estándar se encontró que en los tres ítems en una escala de 0 a 10 no supera el 2, 5%, lo que demuestra que se presenta homogeneidad en las respuestas obtenidas lo que indica confiabilidad para su interpretación. Representados de la siguiente manera: compañerismo 2,099, respeto en el grupo de trabajo 1,906 y reconocimiento del propio trabajo por colegas 2,139. Simultáneamente se detectó que el respeto en el grupo de trabajo se encuentra en nivel más alto frente al reconocimiento del propio trabajo por colegas que está en el nivel más bajo, lo que da pie para entender que aunque ambos se encuentren en niveles moderados, es importante intervenir en el valor que mutuamente expresan los docentes por el trabajo que desempeñan entre colegas.

Tabla 9. Análisis descriptivo dimensión control y autonomía sobre el trabajo

Dimensión	Media	Desviación estándar
Dimensión 3. Control y autonomía sobre el trabajo	63,9562	15,68377

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

El control y autonomía sobre el trabajo hace referencia al margen de decisión que poseen los colaboradores sobre el tiempo de trabajo, la carga laboral, la calidad del contrato laboral, la conciliación trabajo – vida familiar y la autonomía en las decisiones profesionales. En la tabla 9 se observan los datos obtenidos por los docentes encuestados con respecto a esta dimensión, el cual arroja una media de 63,9562 encontrándose en condiciones aceptables con necesidades de mejora según el baremo de dimensión que se sitúa en un rango de 54,56 - 65,66. (Ver Tabla 2); y la dimensión estándar 15,68377 la cual no supera el 25% indicando que no existen convergencia entre las respuestas obtenidas. Es fundamental incidir en el ejercicio del control y la autonomía de los docentes sobre su trabajo teniendo en cuenta que esta se encuentra en condiciones regulares, de no ser así podría descender a bajas condiciones.

Tabla 10. Análisis descriptivo items que conforman la dimensión control y autonomía sobre el trabajo

Items	Media	Desviación estándar
Ítem1: Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	7,39	2,002
Ítem2: Retribución económica	7,30	2,116
Ítem3: Carga de trabajo	7,18	2,174
Ítem4: Calidad del contrato laboral	7,17	2,395

Items	Media	Desviación estándar
Ítem5: Conciliación trabajo – vida privada y familiar	7,22	2,181
Ítem6: Autonomía en la toma de decisiones profesionales	7,32	2,018
Ítem7: Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	6,90	2,244
Ítem8: Oportunidades para la formación continua	6,88	2,436
Ítem9: Vías de promoción laboral	6,32	2,439

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

A esta dimensión de control y autonomía sobre el trabajo la integran 9 ítems que se analizarán a continuación:

1. Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.): Este ítem comprende el número de horas, días, jornadas y horarios que el empleado conoce para desempeñar su labor, las cuales pueden ser determinadas por el empleador en el caso de los contratos permanentes y definida por el empleado en los contratos temporales. En este se obtuvo una puntuación de 7,39 lo que indica que se encuentra en condiciones moderadas.

2. Retribución económica: Entendida como la remuneración de las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe recibir el trabajador del empleador por causa del desempeño de sus funciones y responsabilidades contractuales, clasificándose de la misma manera en un nivel moderado con una puntuación de 7,30.

3. Carga de trabajo: Este ítem se refiere al conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral. Son el

resultado de las exigencias emocionales, de las demandas cualitativas y cuantitativas que impone a la persona la realización de una tarea. En este se obtuvo una puntuación de 7,18, ubicándose nuevamente en el nivel moderado.

4. Calidad del contrato laboral: Comprendida como las garantías de las que goza un empleado en la ejecución de sus labores las cuales posibilitan la adquisición de altos estándares de calidad de vida; en este ítems se obtuvo una puntuación de 7,17, en un nivel moderado.

5. Conciliación trabajo – vida privada y familiar: Se refiere a la oportunidad que tiene el empleado de cumplir a cabalidad con sus labores sin que ello afecte, su calidad de tiempo para descansar, compartir con familiares y amigos. La puntuación obtenida fue de 7,22. Es decir que se ubica también en un nivel moderado.

6. Autonomía en la toma de decisiones profesionales: Entendida como el derecho de cada persona de poder tomar las decisiones que afectan a su vida laboral, en este ítems se obtuvo un resultado de 7,32 lo cual indica que se encuentra en un nivel moderado.

7. Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción: Referida a las condiciones laborales óptimas garantizadas en términos equitativos a todos los miembros de la organización sin distinción de sexo, edad, raza, u otro tipo de condición excluyente., en este ítems se obtuvo una puntuación de 6,90 ubicándose de igual forma en el nivel moderado.

8. Oportunidades para la formación continua: Garantizar el desarrollo personal, académico, profesional y laboral de todos los empleados de la organización posibilitando el establecimiento de planes de capacitación y formación para el personal. En este ítems se obtuvo una puntuación de 6,88 ubicándose en un rango moderado.

9. Vías de promoción laboral: Hacen alusión a las estrategias de desarrollo que

deben implementar las organizaciones, con el propósito de capacitar a los empleados para desempeñarse en diferentes contextos, representa además la retribución y recompensa que se genera a los mismos por el alcance de los resultados esperados. En este ítem el rango se encuentra en un nivel moderado con una puntuación obtenida de 6,32.

Frente a la desviación estándar se encontró que en los nueve ítems evaluados en una escala de 0 a 10 no supera el 2,5%, lo que indica que se presenta homogeneidad en las respuestas emitidas y en la percepción de la población encuestada, los puntajes obtenidos fueron así, tiempo de trabajo 2,002, retribución económica 2,116, carga de trabajo 2,174, calidad del contrato laboral 2,395, conciliación trabajo – vida privada y familiar 2,181, autonomía en la toma de decisiones profesionales 2,018, justicia en la contratación, la remuneración y la promoción 2,244, oportunidades para la formación continua 2,436 y vías de promoción laboral 2,439.

Con el fin de profundizar en la percepción que tienen los docentes encuestados con respecto al control y autonomía que pueden ejercer en su trabajo se encontró que en todos los ítems los niveles son moderados, existiendo un puntaje menor en las vías existentes para la promoción laboral 6,32, las oportunidades para la formación continua 6,88 y la justicia en la contratación, la remuneración y la promoción 6,90. Sin embargo con un puntaje más alto se encontró que algunos ítems los percibieron en el mismo rango de condiciones moderadas, en su orden, la calidad del contrato laboral 7,17, la carga de trabajo 7,18, la conciliación trabajo – vida privada y familiar 7,22, la autonomía en la toma de decisiones profesionales 7,32, la retribución económica 7,30 y el tiempo de trabajo 7,39. Esto quiere decir que quizás para esta población de docentes no existe una total autonomía sobre la labor que desempeñan al interior de las instituciones tal vez se deba al tipo de contratación que posean la mayoría de ellos que deba estar supedita a los reglamentos de control que como tal el tipo de vinculación laboral lo exige.

Tabla 11. Análisis descriptivo dimensión relaciones con jefes y directivos con sus correspondientes ítems

Dimensión relaciones con jefes y directivos con sus correspondientes ítems	Media	Desviación estándar
Dimensión: Relaciones con jefes y directivos	66,0298	16,69743
Ítem1: Participación en las decisiones organizacionales	6,27	2,380
Ítem2: Relaciones con la dirección	7,53	2,237
Ítem3: Evaluación del rendimiento profesional por la institución	7,46	2,050
Ítem4: Apoyo recibido del personal directivo	7,82	1,950

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

La dimensión relaciones con jefes y directivos la cual se refiere a las interacciones que se establecen con los jefes y relaciona la evaluación del rendimiento profesional y el apoyo recibido por parte del personal directivo muestra en la tabla 11 los resultados obtenidos por los 704 docentes encuestados la cual obtuvo una media de 66,0298, lo que indica que la población encuestada percibe las relaciones con jefes y directivos en condiciones aceptables y con necesidad de mejora de acuerdo con la ubicación en el baremo entre 56,26 y 68,18. La desviación estándar 16,69743 en una escala de 0 a 100 indica que no se supera el 25%, lo que no es significativo dado que no existe dispersión de las respuestas, por lo tanto genera confiabilidad para ser interpretado.

Igualmente a esta dimensión la componen cuatro ítems que constituyen los fundamentos instaurados en la efectiva relación que se debe establecer en las relaciones con los jefes y directivos, los cuales obtuvieron simultáneamente niveles moderados en un rango de 0 a 10 donde 0 es pésimo y 10 óptimo; estos ítems son los siguientes: Participación en las decisiones organizacionales 6,27, relaciones con la dirección 7,53, evaluación del rendimiento profesional por la institución 7,46, y apoyo recibido del personal directivo 7,82. Así mismo se observó la desviación estándar en los cuatro ítems

evaluados no superó el 2,5%, lo que señala que no se presenta heterogeneidad en las respuestas, siendo un dato significativo por la homogeneidad que presenta indicando confiabilidad de interpretación, los puntajes obtenidos en la desviación estándar fueron los siguientes: Participación en las decisiones organizacionales 2,380, evaluación del rendimiento profesional por la institución 2,050, Relaciones con la dirección 2,237 y Apoyo recibido del personal directivo 1,950. Encontrándose en menor puntaje la percepción que tienen los docentes sobre la participación en las decisiones organizacionales, sin embargo, reiteradamente se observa que los cuatro ítems siguen estando en el mismo rango de nivel moderado, lo que propone un procedimiento acorde a su influencia en la condición de trabajo de relaciones con jefes y directivos, dadas las variaciones en sus puntuaciones obtenidas y su posible afectación a dichas relaciones.

Tabla 12. Análisis descriptivo dimensiones que componen el dominio condiciones del trabajo en docentes con contrato permanente y contrato temporal

Dimensiones	Media Contrato Permanente	Media Contrato Temporal	Desviación estándar Contrato Permanente	Desviación estándar Contrato Temporal
Dimensión 1. Entorno físico del trabajo	56,2847	63,6850	17,61860	16,59106
Dimensión 2. Relaciones con los colaboradores	63,5013	71,1019	17,17735	16,09572
Dimensión 3. Control y autonomía sobre el trabajo	64,0397	64,2877	15,27734	15,79197

Dimensiones	Media Contrato Permanente	Media Contrato Temporal	Desviación estándar Contrato Permanente	Desviación estándar Contrato Temporal
Dimensión 4. Relaciones con jefes y directivos	66,6763	65,9579	16,47735	16,67480
Dominio : CONDICIONES DEL TRABAJO	62,3337	65,9688	14,00350	13,50656

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con el propósito de conocer cuál es la diferencia entre los grupos estudiados en dichas dimensiones que comprenden el dominio condiciones del trabajo, se compararon los resultados obtenidos en la media de cada grupo con el baremo para las dimensiones (ver Tabla 2), evidenciando que los docentes con contrato permanente en una media de 52,2847, consideran que el entorno físico del trabajo está en condiciones aceptables pero con necesidades de mejora, las relaciones con los colaboradores en una media de 63,5013 se encuentra en condiciones aceptables pero con necesidades de mejora, el control y la autonomía sobre el trabajo en un rango de 64,0397 se ubica en condiciones aceptables pero con necesidades de mejora y las relaciones con jefes y directivos con una media de 66,6763 también se encuentra en condiciones aceptables con necesidades de mejora. Mientras que el grupo de docentes que poseen contrato temporal perciben el entorno físico del trabajo en condiciones buenas con una media de 63,6850, las dimensiones relaciones con colaboradores 71,1019, control y autonomía sobre el trabajo 64,2877 y las relaciones con jefes y directivos 65,9579 se encuentran en condiciones aceptables pero con necesidades de mejora. Por lo cual se detectaron convergencias entre estas tres dimensiones (control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con los colaboradores y relaciones con jefes y directivos) ya que los docentes que pertenecen a

contrato temporal y permanente las perciben en condiciones aceptables pero con necesidad de mejora, contrario a los resultados obtenidos en la dimensión de entorno físico del trabajo donde en contrato permanente las condiciones con aceptables pero con necesidades de mejora y en contrato temporal es percibido en buenas condiciones. Frente al dominio condiciones del trabajo se evidencio que a nivel del contrato temporal se encuentra en bajas condiciones con una media de 65,9688 al igual que en contrato permanente con una media de 62,3337; evidenciándose similitudes en el tipo de contrato, es decir que las condiciones laborales se complejizan en estos dos grupos poblacionales sin que el tipo de contratación sea un factor determinante. La desviación estándar no supera el 25%, por lo tanto las respuestas son homogéneas indicando confiabilidad en los datos obtenidos para ser interpretados.

Tabla 13. Análisis de varianza ANOVA dimensiones que conforman el dominio condiciones del trabajo entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía, relaciones con jefes y directivos y dominio condiciones del trabajo

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entorno físico del trabajo	Entre grupos	8729,442	1	8729,442	29,855	0,000
	Dentro de grupos	185964,438	636	292,397		
	Total	194693,88	637			
Relaciones con los colaboradores	Entre grupos	9295,268	1	9295,268	33,603	0,000
	Dentro de grupos	177588,976	642	276,618		
	Total	186884,243	643			
Control y autonomía	Entre grupos	9,505	1	9,505	,039	0,843
	Dentro de grupos	149122,532	617	241,690		
	Total	149132,038	618			

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Relaciones con jefes y directivos	Entre grupos	82,553	1	82,553	,300	0,584
	Dentro de grupos	175346,417	638	274,838		
	Total	175428,969	639			
CONDICIONES DEL TRABAJO	Entre grupos	10,491	1			
	Dentro de grupos	113224,796	599	1982,961	10,491	0,001
	Total	115207,757	600	189,023		

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

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

De acuerdo con los datos obtenidos se encontró que en la dimensión entorno físico del trabajo y las relaciones con los colaboradores, existen diferencias altamente significativas de los datos obtenidos entre los grupos poblacionales, ya que el puntaje obtenido en ambos es 0, en cambio en las dimensiones control y autonomía en el trabajo y relaciones con jefes y directivos no existen diferencias altamente significativas dado que el puntaje obtenido entre los dos grupos en la dimensión de control y autonomía en el trabajo es de 0,843 y en la dimensión de relaciones con jefes y directivos es de 0,584. Lo que indica que el tipo de contratación está generando influencias en las condiciones laborales contrario a lo que suceden en las dos últimas dimensiones en las cuales no se ejerce tal influencia. Igualmente se evidenció que la puntuación obtenida en el dominio condiciones del trabajo es 0,1 ubicándose por debajo de 0,5 lo cual señala la existencia de diferencias altamente significativas en los dos grupos poblacionales.

Tabla 14. Análisis descriptivo dominio condiciones del trabajo

Dominio	Media	Desviación estándar
CONDICIONES DEL TRABAJO	63,9539	13,82206

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Las condiciones del trabajo hacen alusión al conjunto de circunstancias ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales, la tabla 14 muestra los resultados obtenidos en este dominio los cuales están supeditados al conjunto de las dimensiones anteriormente mencionadas; según la percepción de los 704 docentes encuestados con una media de 63,9539, este dominio se encuentra en bajas condiciones de acuerdo al rango de los baremos de los dominios (ver Tabla 2).

Por lo tanto se deben implementar estrategias de intervención a las dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos que se encuentran en condiciones aceptables, con el propósito de incidir favorablemente en las condiciones laborales de los docentes que contribuyan al fortalecimiento de la calidad de vida.

La desviación estándar con un valor de 13,82206 no supera el 25%, por lo tanto las respuestas son homogéneas indicando confiabilidad en los datos obtenidos para ser interpretados

Tabla 15. Análisis descriptivo dimensiones que componen el dominio estrés: salud general, vitalidad y salud mental

Dimensiones del dominio estrés	Media	Desviación estándar
Dimens 1: Salud general	66,3785	18,99039
Dimens 2: Vitalidad	71,2300	19,20217
Dimens 3: Salud mental	61,8447	20,35022

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

La Tabla 15 representa las medias obtenidas correspondientes a las dimensiones que componen el dominio estrés, las cuales 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 el 25% permitiendo que no se presenten convergencias entre las respuestas y que estas sean posibles de interpretar bajo su confiabilidad. Basándose en ello dichos resultados demuestran que el estado de vigor, energía, dinamismo, bienestar emocional y psicológico de los docentes encuestados no se encuentra en óptimas condiciones, permitiendo que dicha población presente un alto grado de vulnerabilidad a padecer estrés lo que afectaría la salud física y mental de los mismos y por ende su desempeño laboral y su calidad de vida.

Tabla 16. Análisis descriptivo dimensión salud general con sus correspondientes ítems

Dimensión salud general con sus correspondientes ítems	Media	Desviación estándar
Ítems1: Trastornos digestivos	7,65	2,366
Ítems2: Dolores de cabeza	7,25	2,481
Ítems 3: Insomnio	7,69	2,451
Ítems 4: Dolores de espalda	7,03	2,482
Ítems 5: Tensiones musculares	6,82	2,530

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

El estrés laboral afecta considerablemente la salud de las personas que la padecen manifestándose a partir de un cuadro sintomatológico el cual es diagnosticado como estrés, dicha sintomatología fue percibida por los docentes encuestados de la siguiente manera: trastornos digestivos 7, 65, dolores de cabeza 7,25, insomnio 7,69, dolores de espalda 7,03, y tensiones musculares 6,82 todos ubicándose en un nivel moderado en un rango de 0 a 10 donde 0 es pésimo y 10 es óptimo, pese a ello se observa que en un valor más alto se ubica el insomnio, es decir que es una de las manifestaciones físicas más frecuentes en la salud de los docentes ante la presencia de estrés y en un nivel más bajo se ubican las tensiones musculares lo cual señala que es una de las manifestaciones menos frecuentes en los docentes.

De acuerdo a la desviación estándar se encontró que en los cinco ítems evaluados en una escala de 0 a 10 no supera el 2,5%, lo que indica que se presenta homogeneidad en las respuestas emitidas y en la percepción de la población encuestada, los puntajes obtenidos fueron así, trastornos digestivos 2,366, dolores de cabeza 2,481, insomnio 2,451, dolores de espalda 2,482 y tensiones musculares 2,530.

Tabla 17. Análisis descriptivo dimensión salud mental con sus correspondientes ítems

Dimensión salud mental con sus correspondientes ítems	Media	Desviación estándar
Ítems 1: Sobrecarga de actividad laboral	6,74	2,417
Ítems 2: Desgaste emocional	6,89	2,541
Ítems 3: Agotamiento físico	6,60	2,420
Ítems 4: Saturación mental	6,98	2,436

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con respecto a los ítems de la dimensión salud mental la Tabla 17 muestra los resultados obtenidos que permitieron evidenciar que la sobrecarga de actividad laboral 6,74, desgaste emocional 6,89, agotamiento físico 6,60 y la saturación mental también se encuentran en niveles moderados. A partir de ello se logra establecer que para los docentes la saturación mental se evidencia con mayor frecuencia, mientras que el agotamiento físico se presenta en menor proporción.

De igual modo se encontró que la desviación estándar en los cuatro ítems evaluados en una escala de 0 a 10 no supera el 2,5%, lo que indica que se presenta homogeneidad en las respuestas emitidas y en la percepción de la población encuestada, los puntajes obtenidos fueron así: Sobrecarga de actividad laboral 2,417, desgaste emocional 2,541, agotamiento físico 2,420 y saturación mental 2,436.

Tabla 18. Análisis descriptivo dimensión vitalidad con sus correspondientes ítems

Dimensión vitalidad con su correspondiente ítems	Media	Desviación estándar
Ítems 1: Mal humor	7,97	2,120
Items 2: Baja realización profesional	7,98	2,226
Ítems 3: Trato despersonalizado	8,15	2,138
Ítems 4: Frustración	7,97	2,301

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Según la tabla 18 los ítems correspondientes a la dimensión vitalidad también se ubican en un rango moderado obteniendo los siguientes resultados; mal humor 7,97, baja realización profesional 7,98, trato despersonalizado 8,15 y frustración 7,97; sin embargo los docentes encuestados perciben que en mayor proporción frente a la vitalidad, se presenta un trato despersonalizado y en menor proporción se activa el mal humor y la frustración.

La desviación estándar en los cuatro ítems evaluados en una escala de 0 a 10 no supera el 2,5%, lo que indica que se presenta homogeneidad en las respuestas emitidas y en la percepción de la población encuestada, los puntajes obtenidos fueron así, Mal humor, 2,120, baja realización profesional 2,226, trato despersonalizado 2,138, y frustración 2,301.

Tabla 19. Análisis descriptivo dominio estrés con sus correspondientes dimensiones en docentes con contrato permanente y contrato temporal

Dimensiones	Media contrato permanente	Media contrato temporal	Desviación estándar contrato permanente	Desviación estándar contrato temporal
Salud general	65,4545	67,8592	17,62846	20,47213
Vitalidad	70,9596	71,4345	17,50740	20,39812
Salud mental	60,7612	63,0952	19,19202	21,60967
ESTRÉS	63,0874	66,2419	17,46952	20,86010

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Con el propósito de conocer la diferencia existente entre los grupos poblacionales estudiados docentes con contrato permanente y docentes con contrato laboral en el dominio estrés con sus respectivas dimensiones, se evidenció que los docentes con contrato permanente que puntúa en una media de 65,4545 consideran que la salud general se encuentra en condiciones aceptables pero con necesidad de mejora, mientras que el grupo de docentes con contrato temporal perciben dicha dimensión con una media de 67,8592 se encuentra en condiciones buenas. Con respecto a las otras dimensiones vitalidad, salud mental y estrés se ubican en igual proporción percibiéndolas estos dos grupos como condiciones aceptables. De igual manera simultáneamente se observa que el estrés se dimensiona en bajas condiciones para los dos tipos de contrato. Ubicándose en contrato permanente en una media de 63,0874 y en contrato temporal 66,2419. La desviación estándar no supera el 25%, por lo tanto las respuestas son homogéneas.

Tabla 20. Análisis de varianza ANOVA dimensiones salud general, vitalidad y salud mental

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Salud general	Entre grupos	916,086	1	916,086	2,502	0,114
	Dentro de grupos	231397,494	632	366,135		
	Total	232313,580	633			
Vitalidad	Entre grupos	15,313	1	15,313	,041	0,840
	Dentro de grupos	107581,844	287	374,850		
	Total	107597,157	288			
Salud mental	Entre grupos	880,542	1	880,542	2,102	0,148
	Dentro de grupos	270226,330	645	418,956		
	Total	271106,873	646			

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

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

De acuerdo con los datos obtenidos se encontró que las dimensiones salud general y salud mental presentan diferencias altamente significativas de los datos obtenidos entre los grupos poblacionales, ubicándose en un rango por debajo de 0,5 ya que el puntaje obtenido en la primera dimensión es 0,114 y en la segunda es 0,148, caso contrario se evidencia en la dimensión vitalidad en la cual no existen diferencias

altamente significativas dado que el puntaje obtenido entre los dos grupos en dicha dimensión es 0,840. Lo que señala que independientemente del tipo de contratación se está generando influencias directas en la salud general y en la salud mental de los docentes en términos de manifestaciones físicas como dolores de cabeza, dolores musculares, insomnio, dolores de espalda y trastornos digestivos y a nivel psíquico sobrecarga de actividad laboral, desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental.

Tabla 21. Análisis descriptivo dominio estrés

Dominio	Media	Desviación estándar
Estrés	64,2682	19,52820

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Según la Tabla 21 el resultado obtenido en este dominio es de 64,2682, el cual puntúa *bajas Condiciones* (ver tabla 3), es decir que los docentes pertenecientes a las 10 instituciones educativas encuestadas presentan estrés, manifestándose en la presencia sintomatológica de trastornos digestivos, insomnio, tensiones musculares, dolores de cabeza, dolores de espalda, alergias, y de tipo emocional a través de la frustración, la saturación mental y el desgaste emocional, dicho estrés puede desencadenarse debido a la multiplicidad de factores estresores que se configuran en los factores de riesgos laborales como el ruido, la falta de ventilación de las instituciones, la sobrecarga laboral, las demandas emocionales, la baja recompensa salarial la falta de oportunidades de formación, ascenso y promoción. Este dominio se ubica en un 2,5 con una desviación estándar de 19,52820, lo que indica adecuada convergencia entre las respuestas suministradas.

Tabla 22. Análisis descriptivo correlaciones dimensiones entorno físico del trabajo y dominio estrés – relaciones con los colaboradores y el estrés, control y autonomía sobre el trabajo y estrés, relaciones con jefes y directivos y el estrés

Dimensiones			Dominio: Estrés
Rho de Spearman	Dimensión: Entorno físico del trabajo	Coefficiente de correlación	,302**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	284
	Dimensión: relaciones con los colaboradores	Coefficiente de correlación	,295**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	288
	Dimensión: control y autonomía sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	,421**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	275
	Dimensión: relaciones con jefes y directivos	Coefficiente de correlación	,429**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	285

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la Tabla 22 se presentan los coeficientes de correlación entre las dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con jefes y directivos y el dominio estrés encontrándose que existe una correlación e influencia de niveles bajos y medios, en un rango de 1 a 3 el cual es bajo y de 3 a 7 que representa un nivel medio; lo que indica que entre las dimensiones entorno físico del trabajo y relaciones con los colaboradores y estrés el nivel es bajo, caso contrario sucede con las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos y el estrés en el cual el nivel de correlación es medio. Lo anterior permite deducir que los factores psicosociales de las condiciones del trabajo poseen una influencia directa en la presencia de estrés laboral en los docentes encuestados. Detalladamente se encontraron los siguientes resultados: correlación entre el entorno físico del entorno del trabajo y el estrés ,302; relaciones con los

colaboradores y el estrés ,295; control y autonomía y el estrés ,421 y relaciones con jefes y directivos y estrés ,429.

Las siguientes tablas que se presentan a continuación muestran tres tipos de correlación. La primera es la correlación que existe entre la dimensión entorno físico y la dimensión salud general, la segunda es la correlación que se da entre la dimensión control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con los colaboradores, con el propósito de dar respuesta a los objetivos específicos: 1) Describir la relación de las condiciones del trabajo en la dimensión entorno físico laboral frente a la salud general de los docentes. 2) Analizar la relación de las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con los colaboradores y su incidencia en la salud mental de los docentes. 3) Describir la dimensión de las relaciones de los docentes con jefes y directivos y su impacto en su vitalidad. Finalmente se muestra la relación existente entre los dominios condiciones del trabajo y estrés para dar respuesta al planteamiento general de esta investigación.

Tabla 23. Análisis descriptivo correlación entorno físico y dimensión salud general

Dimensiones		Salud general	
Rho de Spearman	Dimensión: Entorno físico del trabajo	Coefficiente de correlación	,302**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	284

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Basándose en el objetivo específico número 1 (Describir la relación de las condiciones del trabajo en la dimensión entorno físico laboral frente a la salud general de los docentes) de la presente investigación se procedió a realizar la correlación existente entre las dimensiones entorno físico del trabajo y salud general encontrándose que un rango de 1 a 3 la correlación existente es baja, lo que indica que el entorno físico no ejerce una influencia directa en la salud de los docentes del sector público encuestados con relación a las manifestaciones físicas del estrés en cuanto a la presencia

de dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos digestivos, insomnio y dolores de espaldas. El puntaje obtenido en el coeficiente de correlación de la dimensión entorno físico del trabajo según la tabla 23 fue de ,302.

Tabla 24. Análisis descriptivo correlación control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con los colaboradores y salud mental

Dimensiones		Salud mental	
Rho de Spearman	Dimensión: control y autonomía sobre el trabajo	Coeficiente de correlación	,421 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
		N	275
	Dimensión: relaciones con los colaboradores	Coeficiente de correlación	,295 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
		N	288

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

De igual modo teniendo en cuenta el objetivo específico número 2 (Analizar la relación de las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con los colaboradores y su incidencia en la salud mental de los docentes), de la presente investigación en la tabla 24 se estableció correlación entre las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con los colaboradores y salud mental, en el cual se detectó que en un rango de 1 a 3 bajo y de 3 a 7 medio, la dimensión control y autonomía sobre el trabajo se encuentra en un nivel de correlación medio con respecto a la salud mental, las relaciones con los colaboradores por el contrario se encuentran en nivel de correlación bajo frente a la salud mental, lo que indica que la dimensión control y autonomía sobre el trabajo presenta una influencia directa a las condiciones de salud mental en lo que compete al estado de bienestar emocional y psicológico de los docentes en la utilización de sus capacidades cognitivas y emocionales, a diferencia de la dimensión relaciones con los colaboradores que no ejerce influencia alguna sobre la salud mental de los docentes; el coeficiente de correlación obtenido en la dimensión

control y autonomía sobre el trabajo fue de ,421 y el obtenido en la dimensión relaciones con los colaboradores fue de ,295.

Tabla 25. Análisis descriptivo correlación dimensión relaciones con jefes y directivos y vitalidad

Dimensiones		Vitalidad	
Rho de Spearman	Dimensión: relaciones con jefes y directivos	Coefficiente de correlación	,429**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	285

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

De la misma manera se abordó el objetivo específico número 3 (Describir la dimensión de las relaciones de los docentes con jefes y directivos y su impacto en la vitalidad), de esta investigación en la Tabla 25 se desarrolló la correlación de la dimensión relaciones con jefes y directivos y vitalidad con el propósito de conocer la relación que existe entre ambas, los resultados arrojaron que un rango de 3 a 7, la correlación de la dimensión relaciones con jefes y directivos y vitalidad se encuentra en un nivel medio ya que el nivel de coeficiente de correlación fue ,429 lo que señala que la primera ejerce una influencia directa en los niveles de energía, humor y condiciones emocionales estables en los docentes para ejercer sus funciones, es decir que según el grado de afinidad que se establezca entre los colaboradores y sus jefes será el grado de energía suministrados por estos en su desempeño laboral.

Tabla 26. Análisis descriptivo relación del dominio estrés y condiciones del trabajo

Dominios	Media	Desviación estándar
CONDICIONES DEL TRABAJO	63,9539	13,82206
ESTRES	64,2682	19,52820

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Finalmente y en mayor grado de importancia se encontró que existe una relación altamente significativa entre los dominios condiciones del trabajo y el estrés, ambos se encuentran en bajas condiciones de acuerdo al rango del baremo de los dominios (ver tabla 2). El estrés con una media de 64,2682 y las condiciones del trabajo con una puntuación de 63,9539; lo cual indica que para los profesores encuestados las condiciones de su trabajo como docentes se hallan representados en la presencia de factores de riesgos intralaborales que afectan considerablemente su estado de salud física, mental y emocional reflejado en la manifestación de un cuadro sintomatológico diagnosticado con la presencia de un alto nivel de estrés laboral, ello se deba quizás al deterioro del entorno físico en el cual la mayoría de ellos ejecutan sus labores en condiciones hostiles, igualmente a las rupturas determinadas en las relaciones laborales entre compañeros de trabajo, jefes, superiores y directivos y en la falta de oportunidades de formación, capacitación, entrenamiento, promoción, ascenso aumento salarial y compensación laboral todo ello representado en la satisfacción laboral y en la contribución al mejoramiento de la calidad vida de los docentes del sector público en Colombia.

8.2 Fase interpretativa

Basándose en la presentación y análisis de los resultados encontrados, con el propósito de describir la percepción de los docentes de diez instituciones públicas en Colombia con respecto a las condiciones del trabajo y su relación con el estrés, en este apartado se procedió a desarrollar la interpretación de los resultados de acuerdo a los objetivos planteados al inicio de la investigación, principalmente al objetivo general: Analizar la relación del estrés y las condiciones del trabajo en los docentes bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones educativas del centro occidente de Colombia; teniendo en cuenta las dimensiones entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con jefes y directivos aquellas que se consideraron vitales en el estudio de las condiciones laborales del sector de la educación pública en Colombia., dichas dimensiones y dominios fueron articulados a partir de los planteamientos enunciados por diversos autores e investigadores que sirvieron de insumo para sustentar teóricamente los resultados anteriormente descritos y analizados.

Por lo tanto la respectiva interpretación de los resultados abordo los objetivos planteados y la descripción problemática de esta investigación; la cual se realizó de la siguiente manera:

Principalmente la interpretación de los resultados obtenidos en la dimensión entorno físico del trabajo se realizó a raíz de las percepciones de los docentes frente a esta dimensión y a sus correspondientes items; instalaciones y equipamientos, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales; servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración etc).

Posteriormente se desarrolló la cotejación teórica de la dimensión relaciones con los colaboradores y sus respectivos items; compañerismo, respeto en el grupo de trabajo y reconocimiento del propio trabajo por colegas.

Continuando con la dimensión control y autonomía del trabajo con sus concernientes items; tiempo de trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral, conciliación – vida privada y familiar, autonomía en la toma de decisiones profesionales, justicia en la contratación, la remuneración y la promoción, oportunidades para la formación continua y vías de promoción laboral.

Seguidamente se desarrolló la estructuración de análisis teórica de la dimensión relaciones con jefes y directivos y sus respectivos items; participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución y apoyo recibido del personal directivo.

Finalmente se realizó la disertación teórica de los dominios condiciones del trabajo y estrés, presentando la relación que se estableció entre estas variables.

8.2.1 Condiciones del trabajo: entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con jefes y directivos y estrés

Las condiciones del trabajo tienen importantes influencias tanto positivas como negativas en la salud de los trabajadores, pese a que el trabajo da satisfacción, puesto que constituye el ganarse la vida, a través de la obtención de recompensas y prebendas que son vitales y reconfortan la vida humana.

En la presente investigación se pretende analizar las condiciones del trabajo que están ligadas a la presencia de estrés laboral en los docentes del sector público en Colombia bajo la nueva gestión pública, teniendo en cuenta que los resultados arrojados demostraron que las dimensiones que conforman este dominio, *Entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía y relaciones con jefes y directivos*, se encuentran en bajas condiciones de trabajo, las cuales influyen significativamente en la presencia de estrés.

8.2.2 Dimensión e ítems entorno físico del trabajo

El entorno físico del trabajo se constituye laboralmente como un elemento vital que integra las condiciones físicas de las instalaciones e infraestructura de las instituciones educativas del país, entre ellos sus recursos técnicos y tecnológicos, sus adecuaciones y espacios como enfermería, biblioteca, aulas de clases, sala de profesores, salas de informática o sistemas. De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se evidenció que los docentes de las 10 instituciones educativas encuestadas se encuentran en condiciones aceptables pero con necesidades de mejora lo que indica que aún falta mayor inversión del Estado en los ajustes respectivos para ubicarla en óptimas condiciones.

Cuando se pretende evaluar los factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, el entorno físico se configura como uno de los factores característicos de mayor influencia en la presencia de riesgos laborales afectando considerablemente la salud física de los empleados, el inadecuado estado de los recursos físicos y tecnológicos en las instituciones educativas puede generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. De acuerdo a lo expresado por Smith (1989), un diseño inadecuado del entorno y de las actividades propias del puesto puede provocar en el trabajador percepciones negativas, estrés psicológico y problemas de salud. (pp. 34-25). Los resultados obtenidos en este estudio según la percepción de los docentes al respecto del entorno físico de las instituciones donde laboran se encuentran en condiciones aceptables con necesidades de mejora indicando que el espacio donde ejecutan sus labores no cumple con las cualidades suficientes para consolidarse en un entorno laboral óptimo. Lo que indica que estas instituciones deban invertir en materia de mejoramiento e infraestructura en la adquisición de materiales técnicos como computadores, video beam etc., ya que las transformaciones actuales del mundo del trabajo exigen que los ambientes laborales, los recursos, maquinas, elementos y herramientas sean efectivas para lograr competir en un mercado netamente globalizado, sin embargo aún se presentan deficiencias a nivel tecnológico en el proceso de enseñanza – aprendizaje en las instituciones públicas del país, ya que éstas dependen de la inversión del Estado,

organismo que en la mayoría de los casos no ofrece el recurso necesario para optimizar los procesos y brindar un ambiente laboral idóneo como se requiere.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la investigación en cuestión, se logró observar que uno de los puntajes más bajos en los ítems correspondientes a la dimensión de entorno físico fue la prevención de riesgos laborales, lo que permite comprender que las instituciones educativas no ejecutan ni implementan programas que mitiguen y prevengan la exposición a enfermedades profesionales y accidentes laborales al interior de las mismas, incumpliendo con la normatividad estipulada por el ministerio de la protección social resolución 2646 de 2008. El Ministerio de la Protección Social establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Naranjo, 2011, p. 82).

Sin embargo, las percepciones de los docentes temporales con relación al entorno físico del trabajo, es contraria a la de los docentes que poseen contrato permanente. Para los primeros las condiciones del entorno físico laboral son buenas, lo cual permite comprender que dado las características contractuales de flexibilidad laboral los docentes temporales presentan limitantes en relación a su trabajo, ya que no logran acceder a carreras administrativas, en algunos momentos son contratados por periodos cortos de tiempo lo que imposibilita que se construyan sentimientos de compromiso y pertenencia institucional, la falta de estabilidad laboral genera resignación, antipatía e indiferencia a ese “lugar de paso” en el que ellos prestan un servicio como docentes pero carece de apropiación. Al respecto Isaza, citando a Farné y Nupía (2003), agrega que los empresarios para disminuir sus costos optaron por el aumento de la contratación temporal sustituyendo los contratos indefinidos, eliminando las prestaciones extralegales y aumentando los estímulos a la productividad, enfatizando que esta pérdida en el trabajo ha ido generando un debilitamiento en la calidad de vida de los trabajadores y también en los nexos simbólicos que institucionalmente se habían logrado en el pasado por las mismas organizaciones de trabajo. Lazos que significaban identidad, cohesión y

compromiso con los objetivos de la organización (Farné y Nupía, citado por Gómez, 2014, p. 106).

Este planteamiento reafirma el debilitamiento del sentido de cohesión laboral que poseen los docentes de prestación de servicio ante la inexistencia de una relación directa con el organismo legal vigente, en este caso el ESTADO. Dicha inestabilidad produce insatisfacción laboral y la imposibilidad de proyectarse a nivel personal y familiar en un largo plazo, es por ende que el tipo de contratación afecta la calidad de vida y el bienestar laboral de los docentes.

Es claro que aquellos docentes que poseen contrato permanente logren dimensionar con objetividad las condiciones reales de su entorno laboral, específicamente en lo relacionado con el estado físico de las instituciones educativas; ello también alude a la seguridad que le atribuyen las garantías laborales en su posición de obtener un contrato a partir de los méritos que se logran a raíz de los concursos docentes, esto proporciona que los docentes a término indefinido puedan sentirse con la plena libertad de expresar sus opiniones y criticar constructivamente aquellos procesos de la educación que carezcan de eficiencia. Exigiendo con pertinencia la obligación del Estado en garantizar un entorno físico que cuente con las condiciones óptimas, que potencialicen el desarrollo de un entorno laboral saludable, de acuerdo a lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2008).

Aunque los resultados obtenidos en la dimensión entorno físico del trabajo demostraron que este no se encuentra en bajas condiciones, sino que deben ser mejoradas, es obligación del Estado diseñar un programa de estrategias y políticas en pro de contribuir a la transformación humanizada del trabajo en el cual se establezcan condiciones de trabajo dignas y decentes con el propósito de mejorar la calidad de vida de los docentes públicos de Colombia, teniendo en cuenta según lo indicado por la Organización Mundial de la Salud (2010, p. 28), para prevenir la exposición a riesgos, accidentes y enfermedades resultantes, deben reconocerse y evaluarse los riesgos en el espacio de trabajo mediante una jerarquía de controles que incluya su eliminación o

sustitución, controles de manufactura, controles administrativos y equipo de protección personal. De lo contrario al no realizarse se estaría incurriendo en la afectación de la salud física y mental de los educadores.

8.2.3 Dimensión e ítems relaciones con los colaboradores

En el entorno laboral, las relaciones sociales impactan significativamente en el clima laboral y se establecen a partir del tipo de cultura organizacional que posea la institución, estas relaciones están fundamentadas en el respeto, el altruismo, el trabajo en equipo y la cohesión; estas son determinantes en el desempeño óptimo de las labores cotidianas de los trabajadores y en los grados de satisfacción y bienestar que se conjuguen. Es por ello que es sumamente importante que las relaciones con los colaboradores se fundamenten en la facilidad y asertividad de los funcionarios para manifestar sus opiniones y de la eficiencia y respetuosa capacidad para relacionarse con sus superiores.

Con relación a la dimensión relaciones con los colaboradores, en la presente investigación los resultados arrojaron que las relaciones con los colaboradores se encuentra en condiciones aceptables con necesidades de mejora, con respecto a los ítems; compañerismo, respeto en el grupo de trabajo y reconocimiento del propio trabajo por colegas el nivel es moderado lo que indica que aunque las relaciones no estén en condiciones bajas, es vital que se intervenga en el fortalecimiento de dichas relaciones, ya que estas se consideran un factor bidimensional en la presencia de una baja motivación laboral que podría incurrir en la activación de estrés laboral. Para Selye (1974), la necesidad de convivir con otras personas es uno de los aspectos más estresores de la vida. Las buenas relaciones entre los miembros de un equipo de trabajo se consideran un elemento primordial de la salud personal y de la organización (p. 37-24). Sin embargo, y sin perder de vista el planteamiento de Selye ello no quiere decir que en el contacto cotidiano al interior de las organizaciones no se generen disputas, controversias y discrepancias que puedan tornarse hostiles en las relaciones entre compañeros y colaboradores, en la medida de que estas situaciones logren enfrentarse

con respeto, cordialidad, tolerancia y mesura no afectaran la salud física y emocional de los mismos. Al respecto Cooper y Payne (1988), plantean que, en especial por lo que concierne a las relaciones entre superiores y subordinados. Las malas relaciones laborales se caracterizan por “la poca confianza, el bajo nivel de apoyo y el escaso interés por solucionar los problemas dentro de la organización (p. 37–20).

De igual forma de acuerdo a los resultados obtenidos en los items; compañerismo, respeto en el grupo de trabajo y reconocimiento del propio trabajo por colegas, cuyos resultados se ubicaron en un nivel moderado, la confianza y el apoyo social se convertirán en factores primordiales para garantizar que estas relaciones entre colaboradores logren posesionarse en óptimas condiciones. Para los docentes los lazos que se establezcan entre compañeros de trabajo posibilitan que pueda contribuir de manera saludable a su entorno de trabajo, por eso trabajan en pro de ganarse la confianza de sus colegas, sin generar rivalidades que permitan convertir a las instituciones educativas en campos de batallas; a raíz de esta afirmación French y Caplan (1973), señalan que la desconfianza tiene una correlación positiva con una acentuada ambigüedad de rol, que se traduce en unas comunicaciones inadecuadas y en un mayor estrés psicológico producido por la escasa satisfacción en el trabajo, la reducción del bienestar y la sensación de estar amenazado por el superior y los compañeros (p. 34–39). Y a su vez frente a este mismo planteamiento Cooper y Payne (1991), indican que unas relaciones de apoyo social en el trabajo favorecerán menos las fricciones personales asociadas a la rivalidad, a la política de despacho y a la competencia no constructiva (p. 34-39).

8.2.4 Dimensión e items dimensión e items control y autonomía sobre el trabajo

Otra de las características elementales en las condiciones del trabajo que marca una pauta fundamental en la producción de estrés laboral es la falta de control y autonomía de los empleados para ejecutar sus labores y tomar decisiones en torno a su trabajo. De acuerdo con Norageda (2006), el control y la autonomía sobre el trabajo se refiere a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar

decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Teniendo en cuenta dicho planteamiento, en este estudio se encontró que la percepción de los 704 docentes evaluados estuvo en el rango de condiciones aceptables con necesidad de mejora y en relación a los items; (tiempo de trabajo; retribución económica; carga de trabajo; calidad del contrato laboral; conciliación – vida privada y familiar; autonomía en la toma de decisiones profesionales; justicia en la contratación, la remuneración y la promoción; oportunidades para la formación continua; y vías de promoción laboral). Se ubicaron en un rango moderado. Lo que quiere decir que aún se visualizan deficiencias en el control y autonomía de los docentes para actuar con independencia, libertad y decidir sobre su trabajo (p. 2).

Analizando cada uno de los items aquí mencionados basándose en la interpretación de los resultados frente a la percepción en la toma de decisiones profesionales de los docentes evaluados, a partir de los resultados se logra deducir que la oportunidad para incidir de manera positiva en las labores educativas que le son dadas a este grupo de profesionales es insuficiente, lo que alude a la presencia de baja motivación, insatisfacción laboral, falta de compromiso institucional y deterioro del desempeño y la productividad. Tal como lo corrobora Ganster (2011), en el lugar de trabajo el control se ejerce en muchos ámbitos distintos, hay muchas maneras de proceder; desde ofrecer a los trabajadores oportunidades para participar en las decisiones que les afectan hasta remodelar a fondo los puestos de trabajo. Lo importante, sin duda, es que las medidas se orienten a ámbitos de control que se correspondan con los objetivos principales de los trabajadores y que se ajusten a las exigencias de la situación. Lo mejor para determinar cuáles son estos ámbitos probablemente sea hacerles participar en sesiones conjuntas de diagnóstico y resolución de problemas. En todo caso, hay que señalar que las modificaciones que deban introducirse en el lugar de trabajo para mejorar realmente el control implican cambios fundamentales en los sistemas y políticas de la gestión empresarial (p. 36-24).

Por otra parte, es sin duda, el tiempo de trabajo de los docentes del sector público uno de los factores que afectan considerablemente la calidad de espacio que estos pueden ofrecer a sus familias, según los resultados obtenidos en el presente estudio, los docentes percibieron de manera negativa el tiempo de trabajo, horarios, ritmos y descansos de su jornada laboral. Esta falta de tiempo producto de la carga laboral de las actividades pedagógicas, incluye otro aspecto característico del control y la autonomía del trabajo, conciliación trabajo – vida privada y familiar, generando rupturas en las relaciones familiares, en la ejecución de las labores del hogar y en el óptimo desempeño de sus roles como padres y madres. Frente a estos resultados se coincide con el señalamiento de Colligan & Rosa (1990), citado en Stokols (2011), quién sostiene que en el ámbito familiar los trastornos sociales de una jornada de trabajo anormal pueden ser más devastadores. Ese tipo de jornada puede poner gravemente en peligro los papeles familiares que desempeña el trabajador como padre, cuidador y compañero social, lo que produce falta de armonía en el matrimonio y problemas con los hijos. Además, los intentos del trabajador de rectificar, o de evitar, esos problemas familiares pueden tener como consecuencia una reducción del tiempo de sueño, lo que a su vez reduce la capacidad de atención y pone en peligro la seguridad y la productividad (p. 34–22). De acuerdo con Colligan, la profesión docente se encuentra sobrecargada de la multiplicidad de labores académicas que deben ejecutar los docentes tanto al interior de las instituciones educativas como externamente cuando llegan a sus hogares, generándose un debilitamiento en la vida familiar y personal de los mismos. Según los resultados obtenidos en este ítem los dos grupos poblacionales de docentes con contrato temporal y permanente coinciden en la baja puntuación, lo que resulta contradictorio en los docentes temporales ya que al no existir una vinculación directa con la institución se esperaría que ejercieran libertad y autonomía para manejar su tiempo laboral, sin embargo las exigencias en el sector público son de gran dimensión que en el alcance de los resultados no se hacen distinciones de las obligaciones contractuales.

Otra de las vertientes que cobra gran importancia en el ámbito del control y la autonomía en el trabajo docente, es la remuneración y retribución económica, el cual no arroja resultados satisfactorios en la población objeto evaluada, ya que perciben que no

están siendo bien remunerados, lo que se encuentra reflejado en la realidad del mercado laboral, visto en consonancia con lo indicado por Liang (2003), en un estudio realizado en 12 países de América Latina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela; en el cual se evidenció que los maestros poseen un ingreso inferior comparado con los profesionales de otras ramas. Esta situación de inequidad salarial afecta los niveles de desempeño, eficiencia y productividad en un gran porcentaje de docentes, sumado a ello la imposibilidad de contrarrestar las necesidades económicas de su entorno familiar, por lo cual se detecta baja motivación laboral y la inexistencia de bienestar y calidad de vida en los docentes del sector público.

Ahora bien el control y la autonomía que logren ejercer los empleados al interior de sus organizaciones es un aliciente que se refleja notablemente en el desempeño laboral de los mismos, contrario sucede a quienes no se les permite actuar con autonomía y libertad, las afectaciones pueden verse reflejadas en su salud. Coincidiendo con el planteamiento de Stokols (2003), los trabajadores con niveles más bajos de control se ven más afectados por problemas de salud mental y física. Parece claro, por tanto, que el aumento del control de los trabajadores es una estrategia viable para mejorar su salud y su bienestar (p. 37–24).

Es necesario que las instituciones educativas establezcan mecanismos de participación, en el cual el control se ejerza en muchos aspectos, ofreciendo a los docentes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que contribuyan al fortalecimiento del proceso enseñanza – aprendizaje y aporte significativamente a su labor académica y formativa incluyendo hasta sus lugares y puestos de trabajo, sin perder de vista claro está que dichos ámbitos de control correspondan a los objetivos estratégicos de la organización y que se ajusten a los requeridos por la población docente, lo que dimensionara que se deban hacer cambios en los sistemas y políticas de gestión institucional.

8.2.5 Dimensión e ítems relaciones con jefes y directivos

Al igual que las relaciones con los colaboradores, las relaciones con jefes y directivos se constituyen como elementos vitales en la percepción de satisfacción laboral al interior de las organizaciones, concentrándose en la adquisición de apoyo social que se brinden recíprocamente los miembros de una organización; sin embargo el relacionamiento que logre existir y consolidarse entre colaboradores, jefes y directivos es fundamental para que los primeros se empeñen en contribuir al alcance de los objetivos estratégicos de la institución.

En este orden de ideas, en los resultados obtenidos en la dimensión relaciones con jefes y directivos y sus correspondientes ítems: – (participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución y apoyo recibido del personal directivo), los docentes evaluados percibieron que estas relaciones se encuentran en condiciones aceptables con necesidad de mejora, al igual de cada uno de los ítems, sin embargo se encontró una debilidad mucho más marcada en la participación en las decisiones organizacionales.

Esta fractura en la relación armónica de los colaboradores hacia sus jefes y directivos hace parte de la interacción que establecen en la cotidianidad los docentes al interior de las instituciones educativas y están mediadas por la ejecución de tareas y funciones propias del contenido del trabajo.

Para los docentes es primordial recibir apoyo de aquellos que cumplen el rol de docentes directivos desempeñándose como coordinadores académicos, directores y rectores, un apoyo que no solo se establezca en la supervisión eficiente de sus responsabilidades, sino que también se extralimite en la posibilidad de encontrar un ser humano del que logren recibir apoyo en los momentos personales y familiares cargados de dificultad y hostilidad, cuando los superiores son insensibles al dolor, a las situaciones conflictivas dolorosas y precarias que pueden estar pasando sus colaboradores, ello impacta de manera negativa en la satisfacción y en la motivación

laboral. Aunando en el establecimiento de un relacionamiento distante entre colaboradores, jefes y directivos, de acuerdo a este planteamiento McLean (1979), citado en Cooper y Smith (2001), asegura que el apoyo social derivado de la cohesión del grupo, la confianza personal y la simpatía hacia el superior se asocia a un menor nivel de percepción de estrés en el trabajo y a una mejor salud. Un comportamiento desconsiderado del superior contribuye considerablemente a generar sentimientos de presión en el trabajo (pp. 34–39). Karasek y Theorell (1990), en sus investigaciones han comprado que los efectos del estrés relacionado con el trabajo son peores cuando falta también apoyo social e interacción social en el trabajo.

Otro elemento característico de las relaciones con jefes y superiores que puntuó nivel moderado en este estudio es la evaluación del rendimiento profesional por la institución, en él se detectan dificultades frente a la retroalimentación que reciben los docentes con respecto al trabajo desempeñado. Una de las reclamaciones constantes de los docentes públicos en Colombia son las evaluaciones de desempeño que según ellos carecen de coherencia frente a la pertinencia de los aspectos que pretende evaluar, que en últimas va en contravía a la indagación de las ejecuciones de sus actividades laborales, al respecto la guía metodológica de la evaluación anual de desempeño laboral, guía N° 31, docentes y directivos docentes del estatuto de profesionalización docente decreto ley 1278 de 2002, dice: “La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente” (p. 11). Sin embargo pese a esta finalidad en la ejecución de la evaluación de desempeño docente la percepción de los docentes es totalmente contraria y carece de validez.

De igual manera en el relacionamiento con los jefes y superiores, la relación con la dirección también se encuentra debilitada en esta investigación, ello obedece al estilo

de dirección y al control excesivo que establecen los directivos docentes, reflejada generalmente en el autoritarismo, en el irrespeto, en la falta de autonomía y en la falta de confianza hacia su personal a cargo. Coincidiendo con McLean (1979), citado por Cooper y Smith (2001), el cual sostiene que una supervisión estrecha y rígida del rendimiento constituyen otros tantos factores de estrés (pp. 34–39). Al respecto, Karasek (1979), expresa que se han realizado numerosos estudios que demuestran que un estilo de dirección caracterizado por la falta de consultas y comunicaciones efectivas, la imposición de restricciones injustificadas al comportamiento de los trabajadores y la ausencia de control sobre el propio trabajo se asocian a actitudes psicológicas y comportamientos negativos, un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y otras manifestaciones de estrés. (pp. 34 – 39).

Por otra parte a nivel de proporciones se evidencio que el items participación en las decisiones organizacionales obtuvo un menor porcentaje comparado con los anteriores, una vez más se hace reiterativa la ausencia de intervención y aporte de las opiniones de los docentes frente a las decisiones transcendentales al interior de las instituciones educativas, de acuerdo con esto Robens (1972); Sutherland y Cooper (1986), establecieron lo siguiente “el ofrecimiento de mayores oportunidades a los trabajadores de participar en el proceso de toma de decisiones contribuye a incrementar el rendimiento, reducir la rotación de personal y mejorar los niveles de bienestar físico y mental. El estilo participativo de gestión se debe aplicar igualmente a la participación de los trabajadores en la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo. Por ello se propone la importancia de que los directivos docentes practiquen un estilo de gestión más participativo, en el que se le permita a los docentes ejercer un control sobre su trabajo. Estableciendo en igual medida un liderazgo trasformador y carismático que garantice bienestar y satisfacción contribuyendo al alcance de calidad de vida laboral de los docentes” (pp. 34 - 39).

8.2.6 Condiciones del trabajo y estrés laboral

Las condiciones del trabajo no sólo compete al estado en el cual se encuentran las instalaciones físicas del ambiente laboral, en relación con la exposición al ruido, ventilación, iluminación, sino también a todos aquellos aspectos a nivel económico, político y organizacional que puedan afectar a un grupo de individuos, en este caso particular se focaliza en el cuerpo docente, el cual se ha caracterizado por un sin fin de condiciones desfavorables que están afectando su salud física y mental.

Después de analizados los resultados de cada una de las dimensiones – entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos - con sus respectivos ítems, se procedió a dar lugar, al análisis interpretativo de la correlación entre los dominios condiciones del trabajo y estrés; ello en correspondencia al objetivo principal de esta investigación:

“Analizar la relación del estrés y las condiciones del trabajo en los docentes del sector público bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones educativas del centro occidente de Colombia.”

En el presente estudio los resultados arrojados demostraron que la percepción de los docentes evaluados con respecto a sus condiciones laborales es deficiente, ubicándose en condiciones bajas, influyendo significativamente en la presencia de estrés que también se encontró en bajas condiciones, lo que permitió evidenciar que los docentes del sector publico independientemente de su estado contractual temporal o permanente, presentan estrés.

Al respecto Herzberg, citado por Martínez, Oviedo y Luna (2013), indica que además de la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores de higiene, refiriéndose a estos como el contexto y las condiciones que rodean a los empleados, las cuales inciden tanto en la calidad del trabajo como en el bienestar, la salud, seguridad y motivación de los mismos (p. 543).

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la cotejación teórica que se desarrolló con anterioridad en las dimensiones; entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, relaciones con jefes y directivos y los items correspondientes a cada una de estas dimensiones, se logró identificar la existencia de múltiples factores de riesgos presentes en las condiciones del trabajo docente que están afectando el bienestar, la salud y la calidad de vida de los docentes, evidenciándose en un alto nivel de estrés.

Lo cual permitió deducir la correlación que se estableció entre estos dos dominios: Condiciones del trabajo y estrés, para analizar la relación directa entre sí mismas.

Dado que la profesión docente se encuentra íntimamente ligada a la presencia de estrés laboral, debido a las altas exigencias administrativas y académicas a las que deben enfrentarse a diario, frente a esto, el entorno físico principalmente debe brindar condiciones óptimas con relación a los espacios físicos donde los docentes realizan sus laborales, minimizar la exposición al ruido, al polvo y demás factores que puedan afectar su salud. Por lo tanto Ornstein (citado por Arévalo y Guerrero, 2010), indica que los empleados suelen realizar asociaciones entre el estrés de rol y algunas condiciones de trabajo, en este orden de ideas, las condiciones labores pueden afectar la percepción que el empleado tiene sobre el estrés laboral y viceversa (p. 92).

El mundo actual del trabajo supone el surgimiento de cambios y transformaciones que están ligadas al plano económico, político, social y cultural que trasgrede la esfera de la concepción de ser humano, por un concepto deshumanizado que a nivel laboral exige resultados obviando los recursos, mecanismo y elementos que se deban emplear para conseguirlos, el auge del capitalismo, la globalización y la influencia del neoliberalismo en los países de América Latina, especialmente en Colombia obligo que los servicios humanos como la educación y la salud se administren como negocios mercantilizados, que deben ser competitivos para que se mantengan y perduren en el mercado, lo que demanda una carga de contenido laboral, saturación

mental, aumento en la jornada laboral y afectaciones en la salud física y mental de los docentes.

Por su parte García, Benavides y Ruiz (citados por Gómez, 2006) señalan los siguientes aspectos relacionados con las condiciones de trabajo que se interrelacionan con el mundo actual del trabajo e inciden en la salud laboral:

A nivel macroeconómico, plantean, en primer lugar, la globalización e interdependencia entre las empresas, sin importar el lugar de ubicación de los centros de trabajo; y, en segundo lugar, el proceso de outsourcing. Ambos afectan profundamente las condiciones de trabajo de las sociedades desarrolladas y se asocian con nuevas formas de organización del trabajo y con nuevos riesgos en el ambiente laboral, muy especialmente riesgos de naturaleza psicosocial. Asociados a estos dos aspectos, se encuentran los cambios en el grado de autonomía en la realización de las tareas, la definición de funciones y responsabilidades, las relaciones con los compañeros y la adaptación entre la preparación del trabajador y las exigencias de su trabajo; son todos elementos relacionados con la organización del trabajo que pueden ocasionar un exceso de demanda psíquica con repercusiones sobre la salud del trabajador (p. 89).

En este orden de ideas, la labor docente es una de las profesiones que exige esfuerzo, entrega, preparación y vocación de servicio, tiende a ser difícil por la responsabilidad y entrega que se debe brindar a los padres de familia, niños, niñas, adolescentes y jóvenes, los cuales en la mayoría de los casos se encuentran inmersos en entornos familiares conflictivos, que afectan considerablemente su desempeño académico y su estado emocional.

Así mismo existe un sin número de docentes que deben cumplir sus labores de enseñanza en zonas de alto riesgo, azotadas por la violencia y la presencia de grupos al margen de la ley, todo ello genera afectaciones en la salud mental de los docentes, quienes deben enfrentarse a diario a estas situaciones.

De acuerdo a las percepciones de los docentes con respecto a los resultados arrojados frente a la influencia de su trabajo en la salud mental, se encontró que esta dimensión se encuentra en condiciones aceptables lo que indica que existen afectaciones en el orden mental; Igualmente los items que comprenden esta dimensión; sobrecarga de actividad laboral, desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental, se ubican en un nivel medio, sin embargo en igual medida se logró evidenciar que es la saturación mental la que se encuentra en el mayor grado de afectación en el grupo poblacional de docentes. Ello está íntimamente ligado a la sobrecarga de trabajo que realizan a diario y por la cual deben responder, no solo por las actividades concernientes al ambiente académico sino también administrativo. Desde este ángulo García y Muñoz (2013), indican que en su investigación se logró evidenciar que el desgaste de la salud mental es una de las principales alteraciones que afectan a los docentes, acompañada de sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental. Datos similares encontraron Rivera y Cruz (2008), en una investigación realizada con 106 docentes en el primer semestre del 2005 en Chile, para conocer el diagnóstico de la salud mental en profesores, la cual señaló que las cuatro enfermedades psicosomáticas más frecuentes presentes en los profesores, con porcentajes superiores al 10% son: colon irritable, lumbago o ciática, trastornos digestivos y alergias, mientras dentro de los síntomas psicológicos con mayor mención se encuentran; dificultades para relajarse y estar tranquilo, dolores de espalda, falta de energía y agotamiento fácil, miedo, temblores, palpitaciones, ahogos, dolores de cabeza, los cuales se presentaron en más del 30% de la población estudiada (p. 76).

De la misma manera se evidenciaron afectaciones en la salud general, a partir de las percepciones expresadas por los docentes en esta dimensión y en sus respectivos items; trastornos digestivos, dolores de espalda, insomnio, dolores de cabeza y tensiones musculares; los resultados obtenidos se ubicaron en condiciones aceptables, el insomnio es uno de los síntomas más frecuentes, indicando con estos resultados que hay presencia de afectaciones en la salud de los docentes del sector público. Una de las implicaciones a este deterioro en la salud de los docentes está reflejada en la baja retribución económica que obliga a que deban desempeñarse simultáneamente en dos o tres

instituciones educativas con el fin de aumentar sus ingresos económicos y lograr equilibrar la economía familiar, generando con ello incremento en las actividades laborales, agotamiento físico, cansancio, saturación y desgaste mental. Frente a esta situación, Rivero y Cruz (2008), afirman que los profesores al tratar de acrecentar sus percepciones salariales, generalmente buscan otras plazas donde desempeñarse, aumentar la carga horaria o realizar otras actividades que los llevan a tener una mayor carga de trabajo y por ende, menor tiempo para su recuperación física y mental (p. 74).

De igual forma, se determinó que de acuerdo a las percepciones de los docentes, los resultados arrojaron que la dimensión vitalidad y sus respectivos items; mal humor, baja realización profesional, trato despersonalizado y frustración. Se ubicaron en condiciones aceptables, la baja realización profesional se presenta en mayores proporciones. A la demostración de estos resultados se suman los encontrados por (Anderson e Iwanicki, 1984; Beer y Beer, 1992 y Burke y Greenglass, 1989, citados en Rodríguez 2010) en un estudio en el cual observaron que, los profesores de secundaria son los que presentan niveles más altos de despersonalización y más bajos de realización personal y profesional (p. 104).

Indudablemente los factores intralaborales característicos de esta profesión, afectan la salud física de los docentes, por lo tanto se podría deducir que en la misma la salud física y mental de quienes la desempeñan está en riesgo eminente, de modo que, las incapacidades médicas de los profesor en las instituciones educativas, son cada vez más frecuentes debido a la presencia de estas alteraciones en la salud, producto de ello son las ausencias laborales, las inasistencias recurrentes y el deterioro de la salud de estos profesionales.

Rivero y Cruz (2008), establecen que las labores que realizan los profesores propias de su quehacer; como estar mucho tiempo de pie, escribir mucho y elevar la voz, sumado a las relaciones que deben establecer con los alumnos, padres de familia, directivos y administrativos, suelen conllevar a trastornos psíquicos y psicossomáticos, como ansiedad, lumbalgias, hipertensión, estrés laboral y hasta depresión (p. 75).

Vale la pena resaltar que la docencia es una profesión generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que inciden sobre el perfil salud-enfermedad, y que se pueden expresar en diversos momentos en el desgaste físico o mental de los profesores. Dentro las características de las condiciones de trabajo de los(as) docentes se identifican la sobrecarga laboral, la inseguridad dentro y fuera de los planteles educativos, el deterioro en las relaciones interpersonales, la falta de motivación y la baja remuneración.

Por lo tanto conviene indicar que el estrés es una de las principales enfermedades presentes en la labor docente, resultado de los factores de riesgos psicosociales referidos a las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos los docentes del sector público educativo en Colombia. Tal como lo indican Day y Livingstone (citados por Arévalo y Guerrero, 2010), el estrés es común en la profesión docente, los cambios constantes, las reestructuraciones, y las responsabilidades en el trabajo, acompañado de las exigencias de desempeño y evaluaciones a las que son sometidos, hacen que constantemente los docentes deban enfrentarse a estresores en el sitio de trabajo y desencadenar efecto negativos tanto para su salud física como mental, como reflejo de la falta de control y autonomía en sus labores (p. 90).

Finalmente, se logró concluir en el presente análisis interpretativo a partir de los resultados hallados, que existe una estrecha relación, entre las condiciones del trabajo: - entorno físico, relaciones con los colaboradores, control y autonomía, relaciones con jefes y directivos y estrés; teniendo en cuenta la percepción de los 704 docentes ubicada en condiciones aceptables y con necesidad de mejora en las dimensiones evaluadas y con respecto a los resultados de los dominios estrés y condiciones del trabajo se encontraron en bajas condiciones; indicando que se presentó una marcada asociación de riesgos psicosociales altamente significativa en la población objeto encuestada.

8.3 Construcción de sentido

Las comprensiones que resultan del análisis descriptivo e interpretativo son cruciales para entender la relación directa que se establece entre las condiciones laborales abordadas y su asociación al estrés laboral, dichos factores repercuten considerablemente en la calidad de vida laboral de los 704 docentes encuestados, englobado en las estructuras emancipadoras del modelo neoliberal, la globalización, las reformas laborales, educativas y la nueva gestión pública.

Es relevante en esta investigación la re significación de nuevos sentidos que den por entendido el surgimiento de otras expresiones que logren mitigar la precariedad laboral de los docentes del sector público en Colombia, teniendo en cuenta que los resultados obtenidos señalan que las condiciones laborales son bajas con relación al estrés que también se encuentra en bajas condiciones; a pesar de que el entorno físico, el control y autonomía sobre el trabajo y las relaciones entre compañeros, jefes y superiores apunten a condiciones aceptables con necesidad de mejora, este grupo poblacional padece de estrés reflejado en su salud física y mental a partir de la sintomatología frecuente de dolores de cabeza, dolores musculares, insomnio, trastornos digestivos, saturación mental y desgaste emocional.

Precisando en los resultados hallados, es fundamental analizar de forma crítica el sentido que puede incidir en estos profesionales las actuales condiciones del trabajo, teniendo en cuenta que estas posibilitan permanentemente la presencia de riesgos psicosociales y debilitan el desempeño efectivo de los docentes; de ahí la importancia de comprender, analizar e intervenir los efectos negativos y por el contrario influir de manera preventiva, para un rendimiento eficiente y una satisfacción laboral en pro de lograr mejores resultados de la gestión educativa, que se expresen en términos de eficiencia, eficacia, productividad, bienestar, satisfacción y calidad de vida laboral.

Las transformaciones mundiales implican cambios torrenciales incluso en esferas del orden económico, político, social y laboral que obligan al ser humano a establecer

estrategias de adaptación para responder positivamente a estos cambios; sin embargo no siempre ello se logra, puesto que dichas transformaciones conllevan al surgimiento de mecanismos y estructuras inoperantes que radican en la aniquilación de lo humano, es por ende que la nueva gestión pública se caracteriza por la desburocratización, la eliminación del déficit financiero, incrementó de la productividad, la competitividad y la rentabilidad, indicadores de coste beneficio a partir de la maximización de los beneficios y minimización de los costes; representando una organización mercantil en la cual las instituciones prestadoras de servicios humanos específicamente la educación establezcan una relación comercial que se aparta de la integridad humana y se engloba en un sistema capitalista producto de las influencias del modelo neoliberal matizado en las políticas de flexibilización laboral que amputan a la precarización del mundo actual del trabajo.

Este surgimiento de una nueva gestión pública impacta en las condiciones laborales de los docentes del sector público específicamente en Colombia, debido a que se empiezan a establecer otras formas de relacionamiento entre los miembros que conforman la institución, lo que implica un deterioro en las relaciones interpersonales y en la presencia de factores de riesgos psicosociales, tal como se evidencia en la presente investigación en la cual los docentes de 10 instituciones educativas al ser encuestados develaron la presencia de dificultades en las relaciones entre compañeros, jefes y directivos, reflejadas en la falta de cohesión y trabajo en equipo, en el reconocimiento del trabajo que ejecutan los colegas y en las pocas alternativas de altruismo; las relaciones con los superiores están completamente supeditadas al nivel de jerarquía que implica el rol desempeñado presentándose una disyunción entre docentes, jefes y directivos que se configura en una cultura organizacional débil teniendo en cuenta que en los resultados obtenidos se halló un rango medio con necesidades de mejora en estas dimensiones, dado que existe una afectación en el apoyo social y en el relacionamiento que en ocasiones puede tonarse conflictivo o violento, esto conduce a desarticular la construcción colectiva como comunidad académica y afectar el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes.

De igual modo los resultados reflejaron que los docentes perciben en condiciones aceptables y con necesidades de mejora las relaciones con la dirección, el apoyo y evaluación de su rendimiento y la posibilidad de participar en las decisiones organizacionales, ello evidencia que los jefes y directivos no asumen un liderazgo transformacional que potencialice el desarrollo de las capacidades y habilidades de sus colaboradores, fomentando las relaciones de apoyo y manteniendo puentes de comunicación abiertas para que estos no se intimiden al compartir sus ideas y su desempeño sea valorado y reconocido por sus superiores, es decir que su rol no se constituya en el establecimiento de un poder de mando sino en el ejercicio de un óptimo papel de líder al interior de la institución, ello contribuye al surgimiento de la motivación laboral y por ende influye significativamente en la calidad de vida laboral.

En esta medida el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre compañeros, colegas, jefes y directivos en las instituciones educativas se hace vital, ya que las condiciones laborales actuales han reducido el contacto físico con el otro a partir del auge de las tecnologías que han permeado la sensibilidad humana por el compañero, por los colaboradores y por todo aquello que como humano le aqueja y le afecta.

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

En el tiempo de trabajo se evidenció que los docentes se encuentran sobre saturados frente a la jornada de trabajo en la cual deben dedicarse a la ejecución de sus labores en el proceso de enseñanza - aprendizaje, situación que está afectando progresivamente la calidad de tiempo brindada a la familia, a las actividades de tipo social, recreativas y culturales, ya que ellos deben emplear gran parte de su tiempo

libre para dedicarse a responder a las exigencias laborales en el orden administrativo y educativo que demanda su profesión; Es indudable la sobrecarga mental y laboral que el mundo del trabajo actualmente subyace a la labor docente, sin embargo a nivel salarial se visualizan contrariedades que no son paralelas a la saturación laboral de los profesores, es decir que los docentes encuestados perciben que su retribución económica se encuentra en condiciones medias pues no alcanza a equilibrar las compensaciones que reciben por el gran contenido de tareas y funciones, por la multiplicidad de roles que en algunas circunstancias deben ejecutar convirtiéndose en “padres de familias”, “consejeros”, e incluso hasta “sacerdotes” de aquellos estudiantes que viven en hogares disfuncionales, que reflejan día a día la sobriedad de sus secuelas emocionales que perturban su rendimiento escolar y su formación integral en la adquisición de principios y valores humanos.

Tal como se reflejó en los resultados obtenidos en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, que se encuentra en condiciones aceptables y con necesidad de mejora los docentes encuestados no cuentan con la suficiente libertad para tomar decisiones en relación a la organización de su trabajo y el tiempo empleado para la ejecución de sus actividades laborales, ello tiene mucho que ver con la calidad del contrato laboral que también se encuentra en un rango medio lo que imposibilita a los docentes con contrato permanente a actuar con autonomía y control sobre sus jornadas laborales, el tiempo para compartir con sus familiares y el tiempo dedicado a sus amigos y actividades de ocio y recreación, dado a que sus obligaciones contractuales están supeditadas a las implementadas por el Estado, como organismo que rige normativamente a las instituciones del sector público en el país, que progresivamente ha ido reduciendo los beneficios y prebendas de los docentes y ha aumentado el trabajo asignado, generando baja motivación e insatisfacción.

Con respecto a la promoción docente y formación continua, se evidenció que estos la perciben con necesidades de mejora, en este caso las posibilidades de crecimiento personal y profesional logran verse supeditadas a la regulación de las legislaciones que determinan el ascenso del escalafón docente a través del mayor nivel

académico alcanzado por los mismos en la adquisición de especializaciones, maestrías y doctorados lo que implica puedan acceder a mejores condiciones salariales y laborales; pese a ello la realidad laboral es paradójica en la medida en que tal proceso de promoción es notablemente débil ya que no corresponde salarialmente al grado de exigencia y al gran contenido de tareas, proyectos y procesos pedagógicos que deben desempeñar. En lo que respecta a la formación continua se evidenciaron debilidades en la medida en que son constantes las exigencias de capacitación, cualificación y formación de los docentes ya que ellos deben impartir una educación de calidad, pero existe un desequilibrio en la retribución económica, en la oportunidad de controlar y negociar el tiempo que le permita establecer una conciliación entre la vida personal, familiar y laboral sin sacrificar ninguno de los entes y lograr acceder eficazmente a este proceso de formación.

Estas dimensiones que obedecen a las condiciones del trabajo y que fueron percibidas de manera fracturada por los docentes encuestados, responde claramente a los factores de riesgos intralaborales y extralaborales asociados a su labor; Básicamente esto permite comprender que existe una precarización en las condiciones laborales de los docentes en Colombia, por lo tanto los nuevos sentidos que emergen del análisis y comprensión de la investigadora en mención, se enmarcan en un concepto que engloba el surgimiento de una construcción de significados que parten del establecimiento de las condiciones del trabajo, para tal fin se denominó: “*entorno saludable*”.

La OMS (2010), define un entorno de trabajo saludable de la siguiente manera: “Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices” (p. 14). De ahí que resulte vital y prioritario reducir los riesgos laborales que afectan la salud física y mental de los colaboradores específicamente para esta investigación de los docentes del sector

público, a partir de la humanización del trabajo considerando el dogma filosófico tradicional del valor del trabajo que ha sufrido serias transformaciones con el paso de los años y con el auge de la inserción de la tecnología, el modelo neoliberal y la globalización procesos económicos que mercantilizaron los servicios humanos.

Es en este contexto que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación (Barrios y Paravic, 2006, p. 139).

En un entorno de trabajo saludable tanto jefes como colaboradores contribuyen en un proceso de mejoramiento continuo, que permita promover y proteger la salud y la seguridad laboral, por ello es fundamental que las relaciones entre jefes, colaboradores y superiores sean óptimas lo que obedece al establecimiento de la cordialidad y de la preocupación sublime por el otro. De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación dichas relaciones se encuentran en condiciones aceptables indicando que se debe priorizar en el mejoramiento del relacionamiento entre colaboradores, jefes y superiores con el propósito de que las instituciones educativas del sector público en Colombia se conviertan en entornos saludables para su personal a cargo, de ser así se tendrían que generar ajustes en el espacio de trabajo con relación a las instalaciones y equipamientos recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales, servicios auxiliares en cuanto a limpieza, seguridad y restauración. Ya que las adecuaciones del ambiente del trabajo garantizan un lugar libre de accidentes laborales o enfermedades profesionales, la optimización de los recursos y el desempeño efectivo de las actividades laborales, los docentes encuestados consideraron que el entorno físico donde laboran se

encuentra en condiciones aceptables, por lo tanto y de igual modo como se señaló en las relaciones entre colaboradores, jefes y superiores, el Estado Colombiano debe avalar y cooperar con el mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones públicas del país considerando que este es un elemento vital que al encontrarse deteriorado afecta la salud física y mental de los docentes asociado a la fatiga e incomodidades a las que se somete a la comunidad educativa.

Del mismo modo crear un ambiente de trabajo sano seguro y sustentable en las organizaciones educativas públicas del país, obedece a establecer una cultura organizacional fuerte basada en el ejercicio de la libertad, la participación en la toma de decisiones del personal que en ellas laboran, equilibrando las retribuciones salariales, velando por el continuo desarrollo formativo que no demande sobrecarga laboral ni ponga en riesgo el tiempo familiar y personal y que exista la implementación del ejercicio pleno de la justicia contractual.

Cabe resaltar, que para alcanzar esa tan anhelada calidad de vida laboral en los docentes del sector público en Colombia se debe pensar en el rediseño de un programa que incluya políticas públicas para los docentes y las instituciones educativas, donde su principal objetivo más que impartir una educación de calidad, también se focalice en la creación de un entorno saludable de trabajo, en el cual se reduzca la carga mental, la sobrecarga laboral, las demandas emocionales, las altas exposiciones al estrés laboral y se revise detalladamente la precariedad de las condiciones laborales en la que viven diariamente los docentes públicos colombianos con el fin de que se intervenga positivamente en el mejoramiento de dichas condiciones.

9. CONCLUSIONES

El mundo laboral, adyacente a los cambios socioeconómicos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han generado riesgos psicosociales de carácter emergente, que están generando alteraciones sobre la salud de la población docente, debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y por ende repercutir en la salud y la seguridad de los trabajadores.

Estos riesgos emergentes a partir de la instauración del modelo neoliberal hacen alusión a las nuevas formas de contratación laboral, que subyacen en la presencia de contratos laborales más precarios, inestables, inhumanos e inseguros.

Las continuas reformas educativas que día tras día ponen en riesgo las garantías, la estabilidad y el empleo de los docentes, lo que los hace vulnerable a la carga mental y emocional, la sobrecarga de trabajo a las cuales deben responder producto de las exigencias administrativas, educativas y propias de su ejercicio educativo, las demandas emocionales que sin lugar a duda deben sortear ante la presencia de ambientes laborales hostiles, precarios, conflictivos y violentos y el desequilibrio entre sus vidas laborales, familiares y personales, que terminan siendo afectadas por las condiciones del trabajo y del tipo de contratación.

El deterioro de la calidad de vida de los docentes del sector público se agudiza velozmente ante la presencia de condiciones laborales poco saludables, que no aportan beneficio para el desarrollo personal y laboral de los mismos, la presencia del estrés va en aumento debido a las exigencias laborales, administrativas, académicas y ante la ausencia de una administración educativa que pide calidad, eficiencia y resultados, pero no ofrece herramientas, alternativas ni mucho menos vela por el bienestar de sus trabajadores.

En la sociedad contemporánea, los profesores se enfrentan constantemente a unas situaciones cambiantes que terminan por ser incidentes en su desempeño laboral; se enfrentan además, a una crítica generalizada que sin analizar esas circunstancias, los perciben como los responsables directos de las falencias del sistema educativo actual del país.

Los bajos niveles salariales de algunos docentes se han convertido también en una de las condiciones que están generando detrimento en su calidad de vida pese a que sus necesidades personales y familiares están por encima de sus compensaciones salariales, por lo que ellos deben desempeñarse en varias instituciones de manera simultánea para lograr aumentar sus ingresos, lo que genera sobrecarga laboral, desgaste mental, pérdida de vitalidad y una alta presencia de estrés.

Es preciso indicar que los resultados obtenidos con relación a las dimensiones e items que conforman el dominio condiciones del trabajo puntuaron simultáneamente un nivel medio con necesidades de mejora, por lo tanto requieren una pronta intervención, estas son las siguientes: entorno físico del trabajo: instalaciones y equipamiento, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales y servicios auxiliares (limpieza, seguridad y restauración). Igualmente relaciones con los colaboradores: compañerismo, respeto en el grupo de trabajo y reconocimiento del propio trabajo por colegas. De igual forma en el control y autonomía sobre el trabajo: tiempo de trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral, conciliación trabajo-vida privada y familiar, autonomía en la toma de decisiones profesionales, oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral y justicia en la contratación, la remuneración y la promoción.

Al conocer la percepción de los docentes de acuerdo al tipo de contratación según las condiciones del entorno físico, se encontró que dicha percepción es diferente en la medida en que los docentes de contrato temporal consideran que las instalaciones, equipamientos, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales y los servicios auxiliares de limpieza, seguridad y restauración se encuentran en buenas

condiciones, contrario a lo que perciben los docentes con contrato permanente para quienes se ubican en un nivel medio con necesidades de mejora, ello obedece al grado de compromiso y sentido de pertenencia institucional que establecen los docentes que poseen contrato fijo, por lo tanto logran evaluar de manera objetiva, el docente temporal solo está de paso y su permanencia en la institución es impredecible por lo tanto pocas veces se logran establecer fuertes vínculos de poder, pertenencia y aprecio institucional, su interés en ocasiones se convierte en un negocio netamente lucrativo donde se brinda un servicio y se obtiene un pago por ofrecerlo. Sin embargo en otros factores que están íntimamente asociados a su labor docente como relaciones con los colaboradores, relaciones con los jefes y directivos y control y autonomía sobre el trabajo su resultado es similar al de los docentes con contrato permanente porque dichas condiciones están ligadas al desempeño de su función como docente por lo tanto no fue abordada por ellos de manera subjetiva sino por el contrario objetivamente analizando las falencias que existen en estas dimensiones.

La gerencia del talento Humano como disciplina debe velar para que exista un entorno laboral saludable, que contenga las siguientes características: - promover la participación de los colaboradores y otros actores sociales comprometidos en la ejecución de acciones conjuntas para mejorar, controlar y mantener el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores. Igualmente procurar el establecimiento de procesos de empoderamiento de los empleados, jefes y directivos. Ya que un ambiente laboral saludable potencializa la salud de los miembros de la organización, optimiza la productividad y por lo tanto proporciona calidad de vida laboral.

Cabe concluir que de acuerdo a los resultados hallados con respecto a los docentes encuestados se determinó que las condiciones del trabajo están íntimamente ligadas a la presencia de estrés laboral, obedeciendo a la influencia de las políticas del modelo neoliberal implantadas en Colombia, a partir de la apertura económica por la cual se generaron reformas laborales y educativas que se derivaron en procesos de flexibilidad laboral y por lo tanto en condiciones de precariedad, seguido a ello dichas reformas educativas en un principio buscaban mejorar la calidad educativa, sin embargo en la

actualidad dichas reformas han generado que los docentes pierdan el estatus que los caracterizaba y una gran parte considerable del control sobre su trabajo al tener que ceñirse a planes educativos y lineamientos institucionales estructurados por parte de las autoridades educativas competentes, lo que los ha conducido a desempeñarse en condiciones de trabajo poco favorables y someterse a un mayor número de exigencias laborales, que demandan saturación y pocas garantías laborales.

10. RECOMENDACIONES

La investigación realizada sobre estrés y condiciones del trabajo: entorno físico, relaciones con los colaboradores, control - autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos, suscita las siguientes recomendaciones:

Es sumamente importante que las entidades responsables de la vigilancia y control de los riesgos psicosociales en Colombia, así como las secretarías departamentales, el ministerio de educación y protección social conozcan los resultados de este estudio, con el propósito de intervenir de manera positiva en aquellos riesgos psicosociales que están impactando negativamente la calidad de vida de los docentes del sector público en el país, a su vez logren implementar un programa que impere en el establecimiento de estrategias que fomente la construcción de un entorno saludable que imparta salud y el bienestar laboral.

Además es necesaria la realización de una revisión minuciosa de la sintomatología del estrés que experimentan los docentes, lo cual permita la ejecución de planes de intervención y programas de mejoramiento de dicha problemática, ya que los resultados de esta investigación evidenciaron que las condiciones del trabajo de los docentes influyeron en la presencia de estrés laboral en esta población.

Teniendo en cuenta que el cuestionario de calidad de vida laboral de Blanch, aplicado a los docentes del sector público en este estudio, no vislumbra diferencias significativas de las condiciones laborales entre los dos tipos de contratación (contrato temporal y contrato permanente); Es pertinente la realización de futuras investigaciones que estudien a profundidad dichas condiciones, que permita enmarcar detalles minuciosos de las afectaciones ligadas a las características determinantes en los contratos laborales.

Se considera que a nivel institucional las entidades estatales deben velar por el fortalecimiento y la restructuración adecuada del entorno físico de los docentes, de manera que este no vaya a repercutir de manera negativa en la salud física, psicológica y mental de la población docente, por ello el clientelismo mercantil de la educación debe modificarse, abolirse y reformarse, ya que la educación no es un negocio capitalista, es un derecho y como tal el Estado debe garantizarlo. Ante la continuidad de la educación como un negocio mercantilista las afectaciones en la salud, en el bienestar y la calidad de vida de los docentes continuaran perpetuándose por años.

Finalmente la Gerencia del Talento Humano está llamada a generar impactos positivos de intervención laboral en las instituciones educativas con el ánimo de realizar transformaciones significativas en las condiciones laborales de los docentes las cuales deben impactar inicialmente en las reformas laborales y educativas pese a que a partir de la implementación del modelo neoliberal en Colombia con la apertura económica se generaron grandes modificaciones que empezaron a influir de manera negativa la labor docente, es por ello que la gestión humana se remonta a la reducción de aquellos factores de riesgos que están generando la presencia de enfermedades como el estrés, la cual está afectando grandemente a la población docente, por lo tanto debe asumir como un nuevo reto de cara a las realidades presentes en el mundo del trabajo frente a la salud, el bienestar y la calidad de vida del profesorado.

REFERENCIAS

- Abondano, C., Charry, E. L. e Isaza, S. M. (2001). *Descripción de los índices de estrés y el nivel de autoeficacia de los docentes de planta de la universidad de la Sabana* (Trabajo de tesis). Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4892/130194.pdf?sequence=1>
- ACRIP-Asociación de Gestión Humana Bogotá y Cundinamarca. (2013). *Informe mensual del mercado laboral. La tercerización laboral en Colombia*. Recuperado de: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2013/05/IML-Agosto_Web2013.pdf
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C y Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud 2003, V (1)*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- Amadeo, J. y Morresi, S. (2002). Republicanismo y marxismo, En Borón, Atilio A. *Filosofía política contemporánea*. Buenos Aires: CLACSO.
- Arévalo, G. y Guerrero, J. (2010). Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior. *Tesis Psicológica. Revista de la Facultad de Psicología*. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3865713>
- Ávila, R. y Aregelia, A. (sin fecha). ¿Estrés en las y los docentes de secundaria? *Primer Congreso Internacional de Educación*. Recuperado de: http://cie.uach.mx/cd/docs/area_08/a8p3.pdf

- Ayuso, J. A. (sin fecha). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista iberoamericana de educación*. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Barrios Casas, S., Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Rev Latino-am Enfermagem*. Vol. 14(1), 136-41. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- Barron, J. T. (2004). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa población: Universidad Nacional de Río Cuarto. *Kairos revista de temas sociales*. Recuperado por: <http://www.revistakairos.org/n13/barron.pdf>
- Basualdo, E. (2006). *Estudios de historia económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI-FLACSO.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010) Cuestionario de bienestar general: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de psicología y trabajo de las organizaciones*. 26(2), 157-170.
- Campbell, F. & Singer, G. (1987). *Estres, drogas y salud*. Barcelona: Ariel.
- Cardona, L. F. (2010). *Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la universidad libre de Pereira*. Colombia. Recuperado de: [file:///C:/Users/hpp/Downloads/DialnetEstresLaboralEnDocentesDeLaFacultadDeIngenieriasDe-3717029%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/hpp/Downloads/DialnetEstresLaboralEnDocentesDeLaFacultadDeIngenieriasDe-3717029%20(2).pdf)
- Cooper, C. L. & Smith, M. (sin fecha). *Factores psicosociales y de organización*. Recuperado

de:<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

Cooper, C. L. (1998). *Theories of Organizational Stress*. Oxford. University Press: Oxford.

Cornejo, R. (2007). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Profesión Docente*. Recuperado de: <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100730180726.pdf>

Cornejo, R. y Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. una investigación actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 2007, 5 (5e). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55121025011>

Dalto, F. (2007). *Government, Market and Development: Brazilian Economic Development in Historical Perspective* (Tesis doctoral). Universidad de Hertfordshire, Gran Bretaña.

Departamento de Planeación Nacional. (2010). *Conpes 3678*. Recuperado de: <http://www.ambientalex.info/normasnal/Conpes3678de2010.htm>

Díaz Granados, F. I. (1999). La salud mental del docente como mediación del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Psicología desde el Caribe: Revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2372643>

Díaz Naranjo, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES salud pública*. Volumen 2, número 1, pp. 80–84. Recuperado de:

file:///C:/Users/sinisterra/Downloads/Dialnet-
EstresLaboralYSusFactoresDeRiesgoPsicosocial-3677229%20(3).pdf

Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Eslava. (2012). “Trade Reforms and Market Selection: Evidence from Manufacturing Plants in Colombia”. *Review of Economic Dynamics*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-agosto-2013/2169-empresas-no-hacen-la-tarea.html>.

Esteve, J. M. (2006). Identidad y desafíos de la condición docente, en Tenti, E. (comp.) (2006). *El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. IIPÉ – UNESCO. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

ETUCE. (2011). *Study on Stress: The cause of stress for teachers, its effects and suggested approaches to reduce it* http://etuce.homestead.com/Publications_until_2004/1999/ETUCE_Rep_Stress_1999_eng.pdf el 21 de octubre Del 2012).

Fair, H. (2008). El sistema global neoliberal. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, (P. 21). Chile. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30502112>.

Farné, V. (1996). *La reforma laboral ha flexibilizado el mercado de trabajo colombiano*. Bogotá.

- Friedman, M. J., Keane, T. M. y Resick, P. A. (2007). *Handbook of PTSD. Science and Practice*. New York: Guilford Press.
- Gabel, R., Peralta, V., Paiva, R. A. y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales *Revista Venezolana de Gerencia* 2012, 17 (58). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>
- García, G. (2012). Crisis y contrarreformas neoliberales. *Nómadas*, núm. 33, enero junio, 2012 Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18123129023>
- García, C. M. y Muñoz, A. I. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Av.enferm.*, XXXI (2): 30-42, 2013. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v31n2/v31n2a04.pdf>
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Unidad de investigación psicosocial de la conducta organizacional (unipsico). Universidad de Valencia. *Revista Esp Salud Publica*. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>.
- _____. (2010). *Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional*. Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO) Universidad de Valencia (España). Septiembre 2010. (pp. 68-83). Recuperado de: http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03_RRPS/2010_Informacio_Psicologica.pdf

- _____. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 2012, 29 (2). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica* 2007, 6 (1). Recuperado de: en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760111>
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 10, núm. 1 (pp. 103-116). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67935714007>> ISSN 1794-9998.
- González, M. T. y Landero, R. (2008). Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicósomáticos mediante ecuaciones estructurales. *Rev Panamá Salud Pública*. 2008, 23(1): 7-18. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v23n1/a02v23n1.pdf>
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios, Venezuela. Recuperado de: <http://132.248.9.34/hevila/Revistaelectronicadehumanidadeseducacionycomunicacionsocial/2008/no4/7.pdf>.
- Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo demanda control y desbalance esfuerzo-recompensa, salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Ciencia y trabajo*. Recuperado de: http://adida.org.co/pdf/2014/asamblea_delegados37_2014/ESTRES_y_jornada_laboral.pdf
- Guillen, A. (2013). América Latina: neoliberalismo, políticas macroeconómicas y proyectos nacionales de desarrollo. *Ponencia presentada en el Seminario*

Internacional para la elaboración la versión final del “Plan Nacional para el Buen Vivir de Ecuador 2013-2017”. Quito, Ecuador, 22-25 de abril de 2013.
Recuperado de:
<http://www.centrocelsofurtado.org.br/arquivos/image/201305061749070.ponencia%20ecuador%2013.pdf>

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5 ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Recuperado de: [https://www.u-cursos.cl/fau/2013/2/DGH-406/1/foro/r/Metodologia de la investigacion, 5ta Edicion Sampieri.pdf](https://www.u-cursos.cl/fau/2013/2/DGH-406/1/foro/r/Metodologia%20de%20la%20investigacion,%205ta%20Edicion%20Sampieri.pdf)

Holt, R. R. (1982). Occupational Stress. En Goldberg & S. Breznitz (Eds.). *Handbook Stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 419-444). New York: Free Press.

Informe nacional sobre el desarrollo de la educación en Colombia. *46ª Conferencia Internacional de Educación (CIE)*. Ginebra, Suiza, septiembre 5 al 7 de 2001
Bogotá Colombia junio de 2001 recuperado de:
<http://www.ibe.unesco.org/International/ICE/natrap/Colombia.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

Lazarus, R. S. y Salkaam, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Roca.

Liang Xiaoyan (2003). Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. *Opreal* N° 27. Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos: Quiénes son los docentes, factores que determinan su remuneración y comparación con otras profesiones. Recuperado de: http://www.ub.edu/obipd/docs/remuneracion_12_paises.liangx.pdf

Martínez, D. (2001). *Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente*. Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Viltre de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.

Martínez, L., Oviedo, O., y Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte* 2013, 29(3). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>

Mendoza, M. L. (2014). El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades: Noam Chomsky. *El espectador*. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-neoliberalismo-tomo-asalto-universidades-noam-chomsk-articulo-480438>

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

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia- Bogotá (2008). *Guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docentes del estatuto de profesionalización docente decreto ley 1278 de 2002*.

Guía No.3. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-169241_archivo_pdf.pdf.

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales*. Colombia. Recuperado de: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2013). *II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales*. Recuperado de: http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf

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

Napione, M. (2008) *¿Cuándo se quema el profesorado en secundaria?*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Insights Intothe Concept of Stress 76* Recuperado de: <http://helid.digicollection.org/en/d/Js2924e/6.html>

Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis presentada en opción de grado). Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. Recuperado de: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf

- Palacios, M. E. y Paz, M. P. (2014). Condiciones de trabajo, estrés y manifestaciones psicósomáticas en médicos de hospitales de la ciudad de México. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol.60 no.235 Madrid apr-june 2014. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Parra, M. (2007). *La salud de los docentes: revisión de líneas emergentes en la investigación e intervención*. UNESCO/OREALC. En prensa.
- Parra, M. (2012). Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano. *Premio Germán Botero de los Ríos. Convocatoria interna 2010. Fedesarrollo*. Recuperado de: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/Trabajo-temporal-e-indirecto-M%C3%B3nica-Parra-Torrado-GBR_Nov2012-comp.pdf
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema Recuperado de: file:///C:/Users/hpp/Downloads/Dialnet-ElEstrésLaboral-793102%20(2).pdf
- Prats, J. (2002). *Instituciones y desarrollo en América Latina ¿Un rol para la ética?* Instituto Internacional de Gobernabilidad. 17 de septiembre de 2002.
- Redondo, A. I., y Melgar, M. M. (30 y 31 de Julio y 1 de Agosto). *Estrés laboral y función docente*. Montevideo, Uruguay.
- Rivero, L. F. y Cruz, C. (2008). Trastornos psíquicos y psicósomáticos; problemática de salud actual de los docentes mexicanos. *Salud de los Trabajadores*. (Maracay) 208 Jul-Dic, 16(2), 73-86. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v16n2/art03.pdf>
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los trabajadores*. 15

(1) pp.5-16. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382007000100002&script=sci_abstract

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2009, pp. 127-141. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

Rodriguez Mantilla, J. y Fernandez Díaz, J. M. (2010). La realización profesional y personal de los docentes de educación secundaria obligatoria y su relación con las variables personales y del trabajo. *edupsykhé. revista de psicología y educación* vol. 9, no. 1, 101-118 recuperado de: <http://www.ucjc.edu/wp-content/uploads/cap6-vol9-1.pdf>.

Sarmiento, A. Z. (2011). Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. *Cuadernos del CENDES*, vol. 28, núm. 77, mayo-agosto, 2011. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40322213011>

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Cooper, C. L. and Robertson, I. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 25-48.

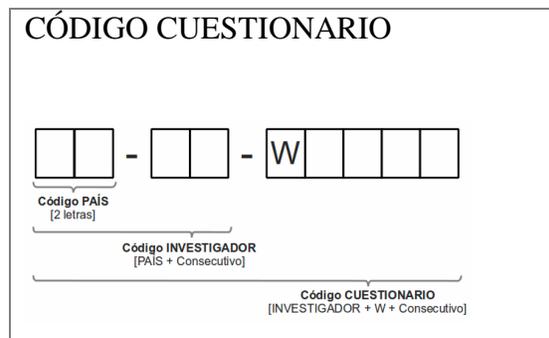
Travers, Ch. y Cooper, C. (1996). El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente. Buenos Aires: Paidós.

UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. UNESCO OREALC. Santiago de Chile.

- Valenzuela, J. (1997). Cinco dimensiones del modelo neoliberal. *Política y Cultura*. Primavera, 9-38. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26700802>
- Valdivia, G., Avendaño, C., Bastías, G., Milicic, N., Morales, A., y Scharager, J. (2003). *Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile* (Informe final de proyecto). Pontificia Universidad Católica de Chile Escuelas de Medicina y Psicología. Facultad de Medicina y Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.rinace.net/arts/vol5num5e/art10.pdf>
- Varela, G., Salinero, J., Sevilla, C., Lemus, F., y De la Heras, C. (2010). Estrés laboral. *Guía LUCES para emprendedores*. Recuperado de: <http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/pdf/Cap07.pdf>
- Vargas, J. G. (2007). Liberalismo, Neoliberalismo, Postneoliberalismo. *Revista Mad. Revista del Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad*, (17) 66-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311224745005>
- Velázquez, D. (2009). El estrés en los profesores de la universidad Autónoma de Madrid. *Tendencias Pedagógicas*. (14) 2009, 443. Recuperado de: http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2009_14_30.pdf

Anexo 1. Instrumento calidad de vida laboral Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos

Q4W-2.1



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

Presentación

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

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

Coordinador General del proyecto Joseph María Blanch
 Responsable local Catedrático de psicología social aplicada
Josepmaria.blanch@uab.cat

Ciudad: País
 (+ 34) 93581 1326 Email: Tel:



Q4W-2.0



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

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

	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		
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		
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		
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 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
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 Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1

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

	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		
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 de la organización	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		
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en	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		
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		
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 las nuevas formas de contratación	1	2	3	4	5	6	7		
Las decisiones se deben tomar calculando el coste-beneficio	1	2	3	4	5	6	7		
Urge abandonar las prácticas ineficientes	1	2	3	4	5	6	7		
Competir es un modo natural de trabajar	1	2	3	4	5	6	7		
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen	1	2	3	4	5	6	7		
Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	1	2	3	4	5	6	7		
Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	1	2	3	4	5	6	7		
El mercado pone a cada cual donde merece estar	1	2	3	4	5	6	7		
La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier	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 la org. 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		
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 ético obliga a enfrentarse a decisiones de la	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 una buena organización 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		
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
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre
confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	facilidad

insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidad
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	moralidad
maldad	1	2	3	4	5	6	7	bondad
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	capacidad
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	eficacia
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	utilidad

9. En los últimos años...

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

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

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Trastornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6		
Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6		
Insomnio	0	1	2	3	4	5	6		
Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6		
Tensiones musculares	0	1	2	3	4	5	6		
Sobrecarga de actividad laboral	0	1	2	3	4	5	6		
Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6		
Agotamiento físico	0	1	2	3	4	5	6		
Saturación mental	0	1	2	3	4	5	6		
Mal humor	0	1	2	3	4	5	6		
Baja realización profesional	0	1	2	3	4	5	6		
Trato despersonalizado	0	1	2	3	4	5	6		
Frustración	0	1	2	3	4	5	6		

11. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha	0	1	2	3	4	5	6		
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día 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		
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		
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) deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado (organizaciones competitivas)

Total desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Total acuerdo

Q4W-2.0



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

Porque...

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

Lo positivo

Lo negativo

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

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

Ante ello, **me siento...**

Porque...

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

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

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

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

Q4W-2.0



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

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

(a) En usted

**(b) En las personas que
asiste**

(c) En la organización

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

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

(a) En usted

**(b) En las personas que
asiste**

(c) En la organización

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

18. Resuma en qué consisten...

La **PRÁCTICA IDEAL** de su
PROFESIÓN

La **PRÁCTICA ACTUAL** de su
PROFESIÓN

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

de su **PROFESIÓN:**

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

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

Mínimo 1 2 3 4 5 6 7 Máximo

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

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

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

22. De su trabajo, señale...

Lo mejor:

Lo peor:

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

--	--	--	--

24. Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que asocie a su PROFESIÓN

--	--	--	--

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

DATOS CENSALES

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

25. Brasil
- País:** Chile
- Colombia
- España
- México
- Venezuela
- Otro: _____
26. Mujer
- Sexo:** Hombre
27. **Año de nacimiento:** 19____

28. Ámbito de especialización y práctica profesional:

- | | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|
| Educación | Sanidad | <input type="checkbox"/> Justicia | <input type="checkbox"/> Otro:
_____ |
| <input type="checkbox"/> Superior | <input type="checkbox"/> Medicina | Servicio: _____ | |
| <input type="checkbox"/> Media | <input type="checkbox"/> Enfermería | Profesión:
_____ | |
| <input type="checkbox"/> Básica | <input type="checkbox"/> Auxiliar clínico | | |
| <input type="checkbox"/> Otro: _____ | <input type="checkbox"/> Otro: _____ | <input type="checkbox"/> Trabajo social | |

**29. Antigüedad en la _____ años
profesión:**

**30. Antigüedad como profesional _____ años
en el centro:**

**31. Situación
contractual:**

Contrato permanente
(estable)

Contrato temporal
(inestable)

-> *En caso de contrato
temporal:*

Elegido voluntariamente

No voluntario

**32. Dedicación laboral
al centro:**

Jornada
completa

Tiempo
parcial

Otra:

**33. Dedicación
elegida...**

Voluntariamente

No voluntaria

**34. Responsabilidades directivas (actuales o
pasadas) en el centro:**

Sí

No

**35. Carácter del centro (titularidad, gestión,
utilización, etc.):**

Pública

Privada

Mixta

Usted ha sido extraordinariamente amable al participar en esta investigación, brindándonos sus puntos de vista y su experiencia. Además de agradecerle su participación, le garantizamos una vez más nuestro respeto a la confidencialidad de la información proporcionada y al anonimato de las personas participantes. Estamos por muchas razones en deuda con usted; hasta el punto en que nos comprometemos a

devolverle, si lo desea, vía e-mail, un resumen general de la información que elaboremos en nuestra investigación.

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

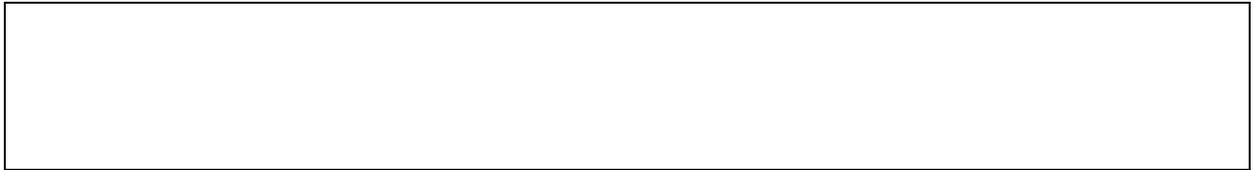
Por otra parte, el diseño de nuestra investigación combina el recurso a técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevista, grupo focal y auto-informe fotográfico). Si usted tuviera una disposición favorable a participar, con profesionales como usted, dentro de unos meses, en un *grupo focal*,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

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

Q4W-2.0



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



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