

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LAS  
CONDICIONES LABORALES DE RECOMPENSA COMPUESTA POR LA  
RETRIBUCIÓN ECONÓMICA Y CALIDAD DEL CONTRATO LABORAL EN  
ALGUNAS INSTITUCIONES DEL SECTOR EDUCATIVO COLOMBIANO.**

**MAYRA ALEJANDRA PEÑA HORTUA**

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

**2016**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LAS  
CONDICIONES LABORALES DE RECOMPENSA COMPUESTA POR LA  
RETRIBUCIÓN ECONÓMICA Y CALIDAD DEL CONTRATO LABORAL EN  
ALGUNAS INSTITUCIONES DEL SECTOR EDUCATIVO COLOMBIANO.**

**MAYRA ALEJANDRA PEÑA HORTUA**

**ASESOR:**

**WILMAN ANTONIO RODRÍGUEZ C.**

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

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

**2016**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

Presidente

---

Jurado

Manizales, julio de 2016

Dedico este trabajo a mi familia, en especial a mis padres por ser mi mayor orgullo, motivación y ejemplo a seguir; por darme fuerza para superar cualquier obstáculo y estar siempre perseverantes para guiarme y apoyarme en la búsqueda y logro de mis ideales.

Con inmenso e infinito amor

Mayra Alejandra Peña Hortua

## TABLA DE CONTENIDO.

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	11
2. JUSTIFICACIÓN.....	13
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
4. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS.....	27
4.1. Pregunta General.....	27
4.2. Preguntas específicas.....	27
5. OBJETIVOS.....	28
5.1. Objetivo general.....	28
5.2. Objetivos específicos.....	28
6. MARCO TEÓRICO.....	29
6.1. Modelo Neoliberal.....	29
6.1.1. El Neoliberalismo y su proceso en Latinoamérica.....	31
6.1.2. El Modelo neoliberal en Colombia.....	34
6.1.3. Neoliberalismo y flexibilización del trabajo.....	36
6.2. Calidad de vida laboral y la Nueva Gestión Pública.....	43
6.3. Reformas laborales y educativas en Colombia.....	48
6.3.1. Reformas Laborales.....	49
6.3.2. Reformas Educativas.....	54
6.4. Factores psicosociales intralaborales.....	59

6.5.	Estrés Laboral.....	64
6.6.	Condiciones Laborales.....	69
6.7.	La Recompensa.....	71
6.7.1.	Retribución Económica.....	73
6.7.2.	Calidad del Contrato Laboral.....	76
6.7.3.	Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist.....	80
7.	METODOLOGÍA.....	84
7.1.	Tipo de investigación.....	84
7.2.	Diseño.....	84
7.3.	Población y Muestra.....	85
7.4.	Instrumento.....	85
7.5.	Procedimiento.....	86
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	87
8.1.	Análisis Descriptivo.....	88
8.1.1.	Descripción de resultados Recompensa e ítems de Retribución Económica y Calidad el Contrato Laboral.....	89
8.1.2.	Análisis descriptivo de la Recompensa sobre Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral en docentes con contrato permanente y contrato temporal.....	92
8.1.3.	Análisis descriptivo de las condiciones del trabajo.....	97
8.1.4.	Análisis descriptivo de correlación entre los ítems de Recompensa y el dominio de Condiciones Laborales y de la Recompensa.....	100

8.2. ANÁLISIS INTERPRETATIVO.....	105
8.2.1. La Recompensa, ítems de la Recompensa y relación con el contrato permanente y temporal.....	105
8.2.2. Dominio.- Condiciones de Trabajo.- y Dimensiones de las Condiciones de Trabajo. 110	
8.2.3. Correlación. Ítems Recompensa. ....	115
8.2.4. Correlación. Dominio Condiciones Laborales y Recompensa. ....	117
8.3. CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO.....	121
CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES.....	130
REFERENCIAS.....	131
ANEXOS.....	142

## LISTA DE TABLAS.

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Información sobre la muestra.....	89
Tabla 2. Dimensiones que componen el dominio condiciones laborales sobre Recompensa.....	90
Tabla 3. Escala para los ítems estudiados.....	91
Tabla 4. Análisis de Varianza Anova.....	93
Tabla 5. Análisis descriptivos de las dimensiones que componen la Recompensa. Contra permanente y Contrato temporal.....	95
Tabla 6. Dominio condiciones del trabajo.....	97
Tabla 7. Dimensiones Condiciones Laborales.....	98
Tabla 8. Correlación Ítems Recompensa.....	100
Tabla 9. Correlación Dominio Condiciones Laborales y Recompensa.....	103

## **Resumen.**

El presente estudio de investigación, está inscrito en el Macroproyecto Internacional WONPUM sobre Calidad De Vida Laboral, liderado por el profesor Joseph María Blanch, el cual describe las Condiciones de Trabajo y su relación con la Recompensa y dos de los ítems que la componen, Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral, de acuerdo al modelo planteado por Villalobos (2010), como posible fuente de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en los docentes de algunas instituciones educativas, dentro del contexto de la Nueva Gestión Pública en Colombia. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de alcance descriptivo-correlacional. El estudio contó con una muestra de 704 docentes de 13 instituciones educativas, a los cuales se les aplicó la encuesta semiestructurada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”. Los resultados más sobresalientes, versan sobre las Condiciones Laborales que se encontraron en un nivel bajo, constituyendo un nivel de alerta alta de riesgo para los trabajadores, así mismo se determinó que la Recompensa y los ítems que la conforman - Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral-, se encuentran en condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora, determinándose igualmente, una correlación media y positiva entre las variables mencionadas, entre estas y el tipo de contrato (permanente/temporal). Las conclusiones finales apuntan enérgicamente en que las organizaciones y los futuros Magister en Gerencia del Talento Humano realicen una efectiva gestión del riesgo, que posibilite el mejoramiento eficaz y longitudinal de las condiciones de trabajo como factores psicosociales que pueden constituir fuente de riesgo y afectar la calidad de vida laboral.

**Palabras claves:** Condiciones de Trabajo, Recompensa, Retribución Económica, Factores Psicosociales, factores de Riesgo Psicosocial, Calidad de Vida Laboral.

## **Abstract.**

The present study of investigation, is inscribed in the International Macroproject WONPUM about Quality Of Labor Life, led by the teacher Joseph Maria Blanch, that which describes the Conditions of the Job and his relation with the Reward and two of the articles that compose it, Economic remuneration and Quality of the Labor Contract, of I remind the model raised by Villalobos (2010), as possible source of factors of risk Psychosocial in the work, In the teachers of some educational institutions, inside the context of the New Public Management in Colombia. The investigation had a quantitative approach on the non-experimental design of achievement descriptive-correlational. The study counted with an example of 704 teachers of 13 public education institutions that which we applied to the semi-structured poll "International Questionary of Quality of Labor Life in Organizations of Human Services". The results more distinctions, they turn on the Working Conditions that they found in a low level, constituting a level of high alert of risk for the workers, likewise one determined that the Reward and the articles that shape -Economic remuneration and Quality of the Labor Contract- they are unacceptable conditions, but with need of improvement, deciding equally, an average and positive correlation between the mentioned variables, between these and the type of contract (permanent / temporary). The final conclusions appear energetically in that the organizations and the futures Magister in Management of the Human Talent realize an effective management of the risk, which makes possible the effective and longitudinal improvement of the conditions of work as psychosocial factors that can constitute a source of risk and affect the quality of labor life.

**Keywords:** Working Conditions, Reward, Economic Remuneration, Psychosocial Factors, Factors of Risk Psychosocial, Quality of Labor Life.

## 1. INTRODUCCIÓN.

El presente estudio, surge del macroproyecto de investigación WONPUM -Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos-, dirigido por el profesor de la Universidad de Barcelona, Joseph María Blanch Ribas, el cual se centró en analizar la relación entre las Condiciones Laborales, la Recompensa y dos de los ítems que la componen, Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral, de acuerdo al modelo planteado por Villalobos (2010), como factores de riesgo psicosocial en los docentes de algunas instituciones educativas públicas colombianas.

El abordaje analítico que enmarcó la investigación, se enfocó en realizar un análisis estadístico de los resultados obtenidos, sobre las condiciones laborales y su relación con la Recompensa, lo que permitió realizar una interpretación teórica, confrontando estos datos con las concepciones emanadas de diversos autores, otorgándole un sentido práctico y específico a las condiciones encontradas en el grupo poblacional estudiado, mediante un intenso proceso reflexivo entorno a las características propias de la problemática planteada.

Los datos que más se destacaron, fueron aquellos que indicaron un nivel medio de riesgo en los factores de Retribución económica y Calidad del Contrato Laboral, como componentes de la Recompensa, así como en la correlación de estos ítems y de la Condiciones Laborales, que presentaron un bajo nivel de bienestar, lo que permitió deducir que los colaboradores tienen una percepción de insatisfacción frente a estas condiciones, tanto para quienes ostentan un contrato permanente, como para quienes están vinculados al servicio de manera temporal.

Circunstancias que del devenir investigativo, revelaron una tendencia hacia un posible desajuste en la salud del docente, al presentarse un desequilibrio –esfuerzo-recompensa, producto de las reformas realizadas al sector, donde redundan las políticas, que buscan un mejor desempeño del servicio docente, a través de estrategias envueltas en el paradigma empresarial, que promueva una eficiente asignación del gasto, a menos costos, mediante la flexibilización laboral, enmarcada dentro de un programa de buena gobernanza, mediante los artilugios de la Nueva Gestión Pública.

Los resultado analizados en conjunto, resaltan la necesidad de continuar investigando estos contextos, con el objetivo de vigilar, evaluar y controlar la problemática detectada, mediante un diagnóstico real y una gestión oportuna del Riesgo dentro de las organizaciones, lo que puede posibilitar un impacto positivo, al generar entornos laborales saludables, en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los docentes colombianos.

## **2. JUSTIFICACIÓN.**

El presente proyecto de investigación, está en el marco del Macroproyecto desarrollado por el investigador de la Universidad de Barcelona, Joseph María Blanch Ribas, denominado Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos (WONPUM).

El espacio para la reflexión y el debate que se plantea, recae sobre el modelo neoliberal y sus implicaciones en las formas propias de la organización del trabajo, luego de su implementación en América Latina y más precisamente en el caso colombiano, lo que se ha conocido como la Nueva Gestión Pública, que a través de varias reformas dentro de diversos sectores de la vida económica y social del país, en especial el servicio público educativo, han propiciado nuevas dinámicas laborales, que se orientan a la flexibilización y tercerización del trabajo, construyendo nuevos significados y sentidos sobre el trabajo, dentro de un contexto laboral, cada vez más competitivo y exigente.

Este estudio, se enfoca en presentar la realidad imperante dentro de los nuevos cambios de las condiciones laborales y las posibles consecuencias que subyacen, con ocasión al modelo económico referenciado, en los trabajadores públicos colombianos, quienes bajo una nueva lógica laboral, pueden percibir, las demandas que la organización exige de ellos, como un riesgo psicosocial, que producto de la transformación de la experiencia laboral, pueden tener una injerencia notoria dentro de la calidad de vida laboral de sus colaboradores.

El interés del presente proyecto se centra, en permitir una lectura sistemática de la descripción del fenómeno que se estudia, esto es, el conocimiento de la realidad de las organizaciones en Colombia y sus colaboradores, en el sector público de servicios educativos, en especial la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral. Sector este, que en los últimos años ha sido objeto de un gran número de transformaciones, buscando adaptarse a las nuevas políticas de flexibilización producto del modelo neoliberal, enfrentando todo lo que ello implica, aspectos estos que han sido poco abordados dentro del contexto internacional y nacional, donde es incipiente su estudio y control por parte del Ministerio de Trabajo, al respecto la Organización Panamericana de la Salud ha mencionado que "uno de los problemas fundamentales que encontramos en América Latina y el Caribe en el área de salud de los trabajadores es la ausencia de datos confiables y sistematizados sobre la magnitud del problema" (Varillas, Eikemans, & Tennessee, 1998, p. 3). Situación esta que no permite crear una conciencia colectiva entre trabajadores, empleadores y las propias autoridades de salud, lo que representa según esta organización "un vacío institucional importante, tanto en el nivel internacional como en el nacional, en la atención de la problemática de la salud de los trabajadores, particularmente con relación al sector informal" (Tennessee, 2001, p. 9), haciendo necesario estudios como el presente, donde se analice la realidad de los docentes, frente a estas nuevas formas de organización y condiciones laborales, que pueden impactar directamente la salud y la satisfacción laboral del trabajador y transversalmente el beneficio de la misma organización.

Desde esta perspectiva, cabe señalar la existencia de estudios con similares características de análisis, (Caballero, et al. 2009; Múnica Palacio et al. 2011; Restrepo et al, 2013; Blanch et al. 2011), entre otros, que a pesar de confirmar la existencia de los

riesgos psicosociales laborales, en dichas dinámicas organizacionales, hace pertinente profundizar, en estos escenarios y factores laborales que subyacen, bajo los nuevos modelos económicos que apuntan hacia la productividad y menos costos para la organización, la existencia e incidencia de nuevas condiciones laborales en los docentes, relacionadas con la Nueva Gestión Pública.

Este proyecto de investigación reviste novedad, respecto a que los antecedentes en Colombia, sobre los factores psicosociales derivados de la Recompensa sobre el trabajo, centrados en la Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral, en instituciones educativas públicas, son un tanto limitados, permitiendo realizar una investigación mediante la cual se expongan las características propias de este fenómeno y su presencia en la calidad de vida laboral de los colaboradores, conforme a las estructuras organizativas evaluadas, dentro del contexto de un nuevo modelo de organización empresarial.

Así mismo, se resalta que la importancia de este estudio, se centra en los resultados arrojados por el trabajo de campo realizado, lo que permitió la descripción y comprensión de los factores psicosociales de riesgo presentes en las categorías planteadas, es decir en la retribución económica y la calidad del contrato laboral, partiendo de la existencia de un desequilibrio esfuerzo-recompesa, de un grupo de docentes, que laboran para instituciones educativas públicas en Colombia, cuya presencia es fundamental, al momento de intervenir dicha problemática, derivada del diagnóstico y gestión del riesgo, mediante las cuales las organizaciones puedan construir modelos eficaces de intervención, dirigidos a generar un impacto individual y colectivo con sus estrategias de mejoramiento, teniendo en cuenta que el factor humano, es el elemento esencial en la conformación de

cualquier organización, constituyendo un estudio obligado en la Gerencia del Talento Humano, cuya intervención pueda conllevar al incremento de su calidad de vida laboral.

Así mismo, se espera contribuir, mediante el debate de nuevos elementos, a la adopción de políticas preventivas y de intervención, orientadas a vigilar y/o reducir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, derivados de las condiciones laborales, existentes en los docentes del sector educativo público colombiano, permitiendo el fortalecimiento de las medidas de protección y gestión de riesgos profesionales en Colombia.

El panorama problémico que se aborda, busca también, desarrollar en el Gerente del Talento Humano, habilidades, capacidades y una nueva visión más humana, que le posibilite emprender más y mejores acciones encaminadas a la protección de los colaboradores y en la consecución de la estrategia organizacional, dirigida a alcanzar altos niveles motivacionales, de productividad, de bienestar laboral, óptimos estados de salud y una mejor calidad de vida laboral.

Por último, se busca que a través de la reflexión de las dinámicas y realidades estudiadas, bajo las condiciones laborales relacionadas con la retribución económica y la calidad del contrato laboral, permeadas por las transformaciones introducidas al mundo laboral por el modelo neoliberal, impactar positivamente los escenarios organizacionales potencializando al máximo el bienestar humano y organizacional, mediante la integración de los objetivos empresariales y los de su talento humano.

### **3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El modelo neoliberal, introdujo nuevos ideales, orientados hacia la liberación de los mercados y una organización más flexible del trabajo, transformando todos los entornos hacia la creación de condiciones más beneficiosas para el éxito de los intereses organizacionales, posibilitando nuevos sentidos y significados sobre el trabajo, de acuerdo a la percepción de los colaboradores, sobre el ambiente laboral, la productividad, la seguridad, la satisfacción y de su propia salud.

En Colombia, este modelo económico, en los últimos años, ha dotado de características muy particulares la dinámica laboral, como el desempleo, el subempleo, la inestabilidad laboral, inseguras condiciones laborales y una creciente carga laboral derivada de demandas y exigencias organizacionales, pues como refiere Peiró (2004) “la globalización económica, la internacionalización de los mercados, la diversificación de las demandas...plantean mayores exigencias a las empresas, en su productividad, calidad, reducción de costos... que requieren actuaciones de las empresas, particularmente, en las formas de organizar el trabajo” (Peiró Silla, 2004, p. 181), organización esta que debe responder a la flexibilización laboral, que permita suplir, las exigencias del mercado, pero que a la vez puede generar un entorno inadecuado para el trabajador, donde el temor constante a perder el empleo, por la falta de preparación o capacitación para realizar las nuevas tareas, que exige el trabajo, o por la inseguridad laboral que originan los frecuentes recortes de personal, debido a las reestructuraciones a las que están sometidas las organizaciones, constituyen aspectos que “acaban introduciendo nuevos riesgos de carácter psicosocial” (Peiró Silla, 2004, p. 185), que frente a una prolongada exposición, puede conllevar a consecuencias altamente nocivas para la salud de los trabajadores.

Las circunstancias antes descritas, han permeado todos los escenarios laborales posibles, impactando con mayor fuerza en el servicio social de la educación dentro el sector público colombiano, al ser objeto de múltiples reformas que buscan adaptar las políticas de la Nueva Gestión Pública, a las estructuras organizativas de las instituciones, siendo inevitable cuestionarse sobre las condiciones laborales que enfrentan en la actualidad dichos docentes y en especial sobre las formas propias de la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, que analizadas dentro de un contexto donde las reglas del mercado determinan su existencia y condiciones, constituye una arista fundamental para su estudio.

Es así como dentro del contexto neoliberal, surgen nuevos elementos que se integran de manera simultánea con los procesos laborales y educativos, fusionando las reglas mercantiles con la prestación de los servicios académicos, lo que se ha denominado capitalismo académico, convirtiendo la educación de una “institución de la sociedad en una ‘organización del mercado’ (Ibarra, 2002) citado por (Restrepo & López, 2013, p. 4), presentando nuevas condiciones laborales, que pueden poner en jaque el bienestar y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Este fenómeno del capitalismo académico, contiene una serie de cambios organizativos sustanciales en el sector educativo, que han llevado al surgimiento de nuevas estructuras organizativas, “asociada a cambios como la apertura, cierre o reorganización de unidades académicas, a la división del trabajo de la docencia y la investigación, que inciden en el establecimiento de proyectos conjuntos con el Gobierno y el sector empresarial (Ibarra, 2003) citado por (Blanch R. J., Garrido, Uribe, Florez, & Pedrozo, 2011, p. 170). Presentándose de esta manera el paradigma de un modelo económico al que

se ha tenido que ajustar las instituciones educativas de carácter público, modificando en los docentes, el sentido y significado del trabajo y de la actividad misma.

Las expresiones como “flexibilización del trabajo”, “capitalismo organizacional” y “capitalismo académico” en la actualidad han cobrado una mayor fuerza, y constituyen una de las tantas formas del modelo neoliberal, al que se le atribuye el crecimiento de factores psicosociales en el trabajo, pues de acuerdo a Antunes & Alves, 2004; Barattini, 2009; Bourdieu, 2000; Useche, 2002 citados por Blanch, et al. 2011:

Paralelo al desarrollo del entorno organizacional, los riesgos de carácter psicosocial han ido aumentando su relevancia. Este fenómeno se ha acentuado debido a las actuales formas de organización del trabajo caracterizadas por nuevos modelos de desarrollo laboral en donde se impone el trabajo individualizado y sectorizado, estructuras organizativas horizontales, cambios en los modos de empleo mediante la subcontratación y el trabajo temporal; nuevas normas en el horario laboral de acuerdo a la fuerte demanda socioeconómica actual, aumento de la flexibilidad laboral y de una sociedad orientada al servicio, entre otras (p. 2).

De lo anterior, se sustenta el interés investigativo, que se centra en conocer las condiciones laborales orientadas hacia la Recompensa, compuesta por la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, presentado por Gloria H. Villalobos F. (2010), en la Batería de Riesgos Psicosocial en coordinación con el Ministerio de Protección Social, que trata de la “retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales” (Villalobos, 2010, p. 22), que comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, dentro de esta última se ubica la Calidad del Contrato Laboral, el cual se entiende desde el punto de

vista de las Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que, puede ser fuente de riesgo cuando se percibe inestabilidad laboral por parte del trabajador, derivada de un contrato de trabajo inadecuado. La Recompensa, corresponde al modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008), que implica la realización de un gran esfuerzo por parte del sujeto unido a bajas recompensas, que incrementa significativamente el riesgo de enfermedad cardiovascular (Siegrist J. , 2012, p. 2), que observado dentro de un contexto poco adecuado para el trabajador puede generar dificultades para la evaluación objetiva de la relación entre los propios esfuerzos y las recompensas recibidas por los mismos.

Así pues, este análisis se enfoca en determinar la relación entre Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, como factor de riesgo psicosocial, dentro del contexto de la nueva gestión pública en instituciones educativas colombianas, siendo necesario para ello conocer las investigaciones que hasta el momento se han desarrollado, sobre dicha problemática, tanto a nivel internacional, como nacional, los cuales presentan todo un marco analítico en torno a la presencia de diferentes factores psicosociales, evidenciando la necesidad y pertinencia de continuar profundizando sobre los entornos laborales, y favorecer las estrategias organizacionales dirigidas a la protección de la salud, el mejoramiento del bienestar y la satisfacción laboral de los colaboradores.

De acuerdo a esto, en el plano internacional, una primera investigación centra su interés en “Las Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid”, realizada por (De Frutos, Gonzalez, Maíllo, Peña, & Riescos, 2007), donde señalan entre otros factores a mejorar los salarios, las condiciones físicas del entorno del trabajo y las relaciones con los directivos, encontrando que estas

tienen una alta incidencia en la satisfacción laboral de los docentes, quienes a pesar de estar a gusto con su profesión, perciben sus condiciones laborales como insuficientes, derivado de las precarias condiciones de la organización, revelando así mismo que el apoyo de los directivos, un buen clima social, la autonomía del profesor, la remuneración y mejores condiciones físicas, resultan ser condiciones altamente asociadas a la satisfacción del docente, lo que muestra una alta incidencia de la retribución económica con las condiciones laborales de los docentes, sin embargo mirado desde una óptica diferente a la nueva gestión pública, contexto donde se desarrolla el presente estudio.

Otro estudio que explora las condiciones laborales de los docentes y su relación con el malestar/bienestar docentes es el planteado por (Cornejo Chavez, 2009), de la Universidad de Chile y el Ministerio de Educación de Chile, denominado “Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile”, que denota las precarias condiciones de trabajo y los altos niveles de intensificación laboral que perciben los maestros, estableciendo un modelo explicativo del malestar/bienestar docente, donde indican, entre otras, como variables significativas, la precariedad de la remuneración y la calidad del contrato, señalando en el primer caso que la mayoría de los docentes reciben una remuneración baja en consideración al nivel profesional de la carrera y en el segundo, muchos de los docentes se mantienen apenas tres años en un mismo establecimiento educacional y cerca del 50% necesita u opta por otro empleo, aspectos que analizados desde la óptica del modelo neoliberal, pueden asociarse con los factores psicosociales presentes en su satisfacción laboral.

Siguiendo con este análisis el estudio realizado por (Saura, Simo, Enache, & Fernandez, 2011) de la Universidad Politécnica de Catalunya, sobre un “Estudio

Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España”, corroboró que las reformas al sector, han posibilitado cambios en los perfiles de contratación de los profesores, en su proceso de contratación, estabilización y promoción, lo cual es percibido negativamente por los docentes, relacionado directamente con los contratos temporales y la falta de recursos para investigar, variables que según el estudio inciden negativamente sobre los recursos, que junto con las excesivas demandas laborales, ocasionan un desequilibrio en la salud de los docentes, presentando un estrés bajo, revelando la existencia de condiciones poco eficientes de la organización, que incrementan la inseguridad en el personal, pero que a la vez alientan a continuar con investigaciones que busquen contribuir a la constitución de políticas más estables y equitativas, en beneficio de su capital humano.

Como complemento de lo anterior, otra investigación que muestra el salario percibido por los trabajadores y la significativa relación con la satisfacción laboral, fue el realizado por (Borra Marcos & Gómez García, 2012) de la Universidad de Sevilla, titulado “Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las Condiciones no monetarias del trabajo?”, dicha investigación devela, que los salarios distan mucho de haberse ajustado completamente para compensar las distintas facetas del empleo, lo que crea condiciones bajo las cuales pueden aparecer riesgos de tipo psicosocial para los trabajadores, al reconocer la existencia de un mercado de trabajo con fricciones, que se presentan en forma de costes de información y de movilidad laboral, para los trabajadores, que perciben de mejor manera la remuneración y la conciliación entre trabajo y la familia, que aquellas, situaciones que a pesar de la remuneración presentan a nivel organizacional, condiciones laborales inadecuadas, lo que pone de manifiesto la necesidad de profundizar en estas variables, que permitan constatar que la retribución económica sin adecuadas condiciones

de trabajo, pueden permitir el surgimiento de factores psicosociales impactando el bienestar laboral de los colaboradores.

Cada uno de los resultados esbozados anteriormente, muestran la existencia de condiciones laborales precarias en los docentes en diferentes escenarios, señalando como principales variables la retribución económica y la calidad del contrato laboral y su relación con la satisfacción laboral, lo que configura el escenario perfecto para sustentar el sentido investigativo del presente estudio, partiendo de la realidad del sector educativo colombiano, comprendiendo la incidencia de “la condición contractual del trabajador, en su comportamiento laboral, aún más específicamente, sobre la satisfacción con su trabajo (Álvarez & Miles, 2006; Benedito, Bonavia & Llinares, 2008; Gamero, 2007; Peralta, Santofimio & Segura, 2007), citados por (Garrido, Uribe, & Blanch, 2011), aspectos, que deben ser profundizados para construir aportes, hacia la definición de estrategias y acciones encaminadas a minimizar los factores de riesgo psicosocial, que pueden presentarse debido al desequilibrio esfuerzo-recompensa, percibido por el docente, buscando con ello, la protección de su salud.

En el plano nacional, un estudio desarrollado por (Caballero, Gonzalez, Mercado, Llanos, Bermejo, & Vergel, 2009), titulado “Prevalencia del Síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada en Barranquilla” muestra dentro de los factores de riesgo más relevantes, la calidad del contrato laboral, pues sus resultados indican que el 23,8% de los docentes tienen la percepción de que le afecta muchísimo la poca seguridad en la continuidad en el empleo y/o se sienten amenazados por la cancelación del contrato, respecto a la retribución económica pro su trabajo, en esta investigación se encontró que al 25,7% de los docentes le

afecta muchísimo contar con un salario bajo, condiciones estas que presentaron una correlación significativa con el desarrollo del síndrome de Burnout, lo que demuestra, la presencia de precarias condiciones laborales dentro del contexto organizacional, facilitando la aparición de riesgos psicosociales, en este caso asociados al síndrome, que puede afectar la calidad de vida laboral.

Otro proceso investigativo, que aporta al desarrollo del presente estudio, en determinar la relación entre la calidad del contrato laboral y los factores de riesgo, al presentarse un desequilibrio en las recompensas percibidas por el docente, es la titulada Calidad de Vida Laboral es Empleados Temporales del Valle de Aburrá Colombia, de la Universidad Pontificia Bolivariana, realizada por (Gómez Vélez, 2010), donde se encontró que la precariedad laboral se asocia con el contrato laboral temporal, directamente relacionada con su satisfacción laboral y la percepción que tiene sobre el trabajo, comprendiendo que la utilización de esta modalidad de contratación, tiene riesgos en relación con la calidad de vida de las personas porque precariza el trabajo y se basa en disminuirles costos a las organizaciones en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores. Demostrando así la presencia de riesgos que giran en torno a condiciones laborales donde la calidad del contrato laboral y la retribución económica se asocian a la precariedad laboral, insistiendo en la pertinencia del presente estudio en detectar y proporcionar reflexiones en torno al mejoramiento de la calidad empresarial, en beneficio de sus colaboradores.

Complementando lo anterior, se halló un estudio titulado “Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia” presentado por (Terán & Botero, 2012), de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia, donde describen las condiciones laborales,

generadoras de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de los profesionales, determinando que entre la población encuestada el 62% afirma que no hay reconocimiento de los esfuerzos con la compensación lo cual representa un riesgo alto, demostrando con esto, la importancia de indagar más afondo sobre este tipo de condiciones que de acuerdo a las nuevas dinámicas laborales, permiten el surgimiento de factores de riesgo psicosocial que sin la debida intervención pueden afectar el clima organización y la calidad de vida laboral.

Uno de los estudios dentro del ámbito nacional, con el que más se identifica la presente investigación, es el realizado por (Restrepo & López, 2013), denominado “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo”, que enfoca su análisis dentro del contexto de la organización capitalista del trabajo, modelada por el neoliberalismo, analizando entre otras variables las condiciones laborales, encontrando correlaciones significativamente altas con los docentes que se encontraban vinculados mediante contrato de trabajo permanente, los cuales percibían como buenas dichas condiciones, en contraste con los docentes vinculados mediante contratos ocasionales, quienes manifiestan una desmejora en la estabilidad laboral, frente a una posibilidad de vinculación que no es clara ni fácil de lograr, lo que genera cierta intranquilidad, afectando la productividad y salud.

Del devenir investigativo presentado, se puede deducir la importancia de conocer y comprender, el impacto de las condiciones laborales inadecuadas en el bienestar laboral de los colaboradores, resaltando el compromiso de continuar investigando sobre estos referentes, especificando el tipo de variable, que en este caso, consiste en explorar, las condiciones laborales sobre Recompensa, compuesta por la retribución económica y la

calidad del contrato laboral, aspectos que se abordan de manera aislada o en relación con otras condiciones, no necesariamente relacionadas de manera particular, con las subyacentes consecuencias que pueden traer para los colaboradores y la organización, la percepción negativa que pueda tener el docente, sobre el equilibrio entre esfuerzo-recompensa, facilitando la presencia de factores de riesgo psicosocial, aspectos que se buscan indagar, dentro del contexto de la nueva gestión pública en las instituciones educativas públicas colombianas.

## **4. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS.**

### **4.1. Pregunta General.**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y su relación con las condiciones laborales de Recompensa sobre la Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano?

### **4.2. Preguntas específicas.**

- ¿Cuáles son las condiciones laborales sobre retribución económica en algunas instituciones del sector educativo en Colombia?

- ¿Cuáles son las condiciones laborales sobre calidad del contrato laboral en algunas instituciones del sector educativo en Colombia?

- ¿Cuál es la relación entre la retribución económica y la calidad del contrato laboral que compone las condiciones laborales de Recompensa, con los factores de riesgo psicosocial en algunas instituciones del sector educativo colombiano?

## **5. OBJETIVOS.**

### **5.1. Objetivo general.**

Describir los factores de riesgo psicosocial y su relación con las condiciones laborales de Recompensa, sobre retribución económica y calidad del contrato laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano.

### **5.2. Objetivos específicos.**

Identificar y describir las condiciones laborales sobre retribución económica en algunas instituciones del sector educativo en Colombia.

Identificar y describir las condiciones laborales sobre calidad del contrato laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano.

Identificar y analizar la relación entre la retribución económica y la calidad del contrato laboral, que componen las condiciones laborales de Recompensa, con los factores de riesgo psicosocial en algunas instituciones del sector educativo en Colombia.

## 6. MARCO TEÓRICO

Para profundizar en la problemática que se plantea, es necesario conocer cada uno de los postulados teóricos, que fundamenta la presente investigación, partiendo de la introducción al modelo neoliberal y las diversas transformaciones que este produjo en el ámbito laboral a través de la flexibilización y tercerización del trabajo y las reformas que en virtud de la adopción de dicho modelo económico ha tenido que experimentar el sector educativo público, así mismo se abordarán las condiciones laborales relacionadas con la retribución económica y la calidad del contrato laboral, teniendo como base factor Recompensa, planteado por (Villalobos, 2010), en la batería de Riesgo Psicosociales del Ministerio de la Protección social, aspecto que se analiza en torno a la teoría de desequilibrio-esfuerzo-recompensa, planteado por (Siegrist J. , 2012), que puede explicar el desarrollo de percepciones negativas por parte del docente hacia la organización, cuando la baja remuneración y la inestabilidad laboral, determina la dinámica laboral educativa.

### 6.1. Modelo Neoliberal.

Remontarse a los orígenes del modelo neoliberal, constituye un elemento fundamental para la comprensión de los diversos fenómenos que paralelos a este modelo económico, surgieron en las diferentes esferas de la vida nacional, en especial de aquellas al servicio humano, involucrando significativamente su fuerza laboral, determinando con las políticas neoliberales, sus estructuras, dinámicas y características; pues bien la ideología neoliberal se sustenta en “la creencia de que los mercados abiertos, competitivos y ‘no regulados’, que no se encuentran sometidos a injerencias estatales ni a las acciones

de colectivos sociales, representan el mecanismo óptimo para el desarrollo socioeconómico” (Theodore, Peck, & Brenner, 2009, p. 2), ideología esta que permeó no sólo los mercados mundiales, sino sus organizaciones más sensibles que dependían del Estado benefactor, a través de políticas como la privatización de recursos y servicios públicos, la desarticulación del trabajo organizado y en general la desregulación del control estatal sobre las fuerzas del mercado y la industria.

Este modelo económico a gran escala, tuvo sus orígenes y cobró una mayor relevancia a finales de la década de los 60, ante la caída del mercado benefactor keynesiano que por años había sustentado las bases de la economía mundial, ante lo que el mundo industrializado reaccionó con el desmonte de “los componentes institucionales básicos de los acuerdos de posguerra, poniendo en marcha políticas orientadas a fortalecer la disciplina del mercado y la competencia, transformando en todos los sectores de la sociedad, bienes y servicios en commodities o mercaderías transables” (Theodore, Peck, & Brenner, 2009, p. 2). Políticas estas que giraban en torno a la protección de la empresa privada, otorgando una primacía superior al mercado, en detrimento de sectores de servicios que dependían del Estado, pasando de lo colectivo a una mera responsabilidad individual. En la actualidad esta tendencia se ha extendido a sectores como el educativo, donde los contratos laborales se han ajustado a las políticas de flexibilización laboral, así como la retribución económica que es vista por los docentes como desequilibrada en relación a la intensidad y complejidad de las tareas que deben desarrollar, de manera pues que dichos contextos que dieron origen a la transformación de los entornos laborales docentes, no pueden ser desconocidos en la presente investigación, los cuales permiten dar un sentido mucho más profundo, al análisis de las condiciones laborales de los docentes en la actualidad.

### **6.1.1. El Neoliberalismo y su proceso en Latinoamérica.**

Dado el fenómeno de la globalización y el auge tecnológico, el modelo económico neoliberal tuvo una rápida expansión en casi todos los países del mundo, teniendo un alto impacto en los países subdesarrollados de América Latina, que durante la décadas de los 80 y 90, enfrentaron por primera vez, las políticas derivadas del imperio de la libertad de mercados, donde se destacó el Consenso de Washington (1989) promovido por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el economista John Williamson, permitiendo el esparcimiento de estos ideales por todo Latinoamérica, donde “la implementación del Conceso, se materializa en el cambio del patrón productivo, que pasa de ser un modelo sustitutivo de importaciones a ser uno de apertura de la economía” (Calvento, 2006).

Esta autora, así mismo enuncia la síntesis de las “recomendaciones” o más bien las directrices que se señalaban para los países latinoamericanos, al permitir la apertura de la economía global, así:

1. Disciplina fiscal que implica la reducción drástica del déficit presupuestario.
2. Disminución del gasto público, especialmente en la parte destinada al gasto social.
3. Mantenimiento de un tipo de cambio competitivo.
4. Liberalización comercial externa, mediante la reducción de las tarifas arancelarias y abolición de trabas existentes a la importación.
5. Realizar una enérgica política de privatizaciones de empresas públicas.
6. Cumplimiento estricto de la deuda externa (...) (p. 36).

Sin embargo, las políticas planteadas, no representaron para estos países un alivio significativo de su situación de pobreza, por el contrario abrió más la brecha de la

inequidad y la deficiente redistribución del ingreso y la riqueza, pues de acuerdo con Stewart (1998) “la reforma tributaria, la privatización, la abolición de los subsidios y la reducción del gasto público requeridas para eliminar los déficit presupuestales tenderían, indirectamente, a aumentar la inequidad” (Stewart, 1998) citado por (Calvento, 2006, p. 36), demostrándose con esto el marcado predominio de las fuerzas del mercado, relegando lo social a un mero interés particular.

Esta situación tuvo una trascendencia tan significativa, que permeó todas las instituciones públicas de servicios humanos en estos países, frente a lo cual, la reestructuración de su organización no se hizo esperar, debiendo dirigir todas sus acciones de modernización, hacia políticas que permitieran la flexibilización laboral, propuesta por el modelo neoliberal, que permitiera garantizar su permanencia en el mercado, situación esta que incremento el problema de salud laboral de los trabajadores, evidenciándose, de acuerdo a los análisis realizados por la OPS/OMS, que “la situación de la salud de los trabajadores en los países de la Región, (Latinoamérica y el Caribe) demuestran que persisten grandes inequidades económicas y sociales en el sector laboral” (Tennessee, 2001, p. 9), reflejándose esta situación en las condiciones contractuales y de remuneración que en ocasiones se perciben por los docentes como inequitativas, lo que puede predisponer la existencia de factores de riesgo al existir un desequilibrio entre la dedicación demostrada hacia el trabajo y la retribución recibida por dicho esfuerzo, así mismo, puede presentarse una percepción negativa hacia la organización y el rendimiento personal, frente a la percepción de inestabilidad, con ocasión al contrato laboral, comprendiendo entonces, que dichas situaciones que posibilitaron el surgimiento de estas condiciones, se analizan precisamente en torno al modelo neoliberal, que orientó la reconfiguración de Estado benefactor hacia una Nueva Gestión Pública, donde los

objetivos y metas del mismo se puedan medir en términos mercantiles de eficiencia y eficacia.

Cabe resaltar, dentro del escenario laboral, que propicio este modelo económico, los pocos beneficios percibidos por estos países, puesto que para el 2014 de acuerdo con la CEPAL, “la pobreza afectó al 28% de la población de América Latina, y la indigencia aumentó de 11,3% a 12,0%, todo ello en un contexto de desaceleración económica” (CEPAL, 2015), a esto se suma los datos que indican una mayor desocupación laboral, por el aumento de las tasas de desempleo en América Latina, pues la OIT y la CEPAL, han señalado que en el 2015 “la tasa de desocupación aumentó a un 6,2%, debido al escenario económico poco alentador” (OIT & CEPAL, 2015, p. 1), estas tendencias al alza, pueden encontrar explicación en las consecuencias que la flexibilización laboral, ha generado en el contexto laboral, donde la inestabilidad laboral y una baja percepción entre la energía y empeño depositado en el trabajo y la recompensa recibida, constituyen fuente de inseguridad laboral, pues en unos casos, la amenaza de quedar desempleados es constante y en otros, dada la insatisfacción en la remuneración, perciben un desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución económica por el mismo. Estos contextos, que enmarcan la realidad laboral colombiana, resultan necesarios para comprender el fenómeno que se estudia es decir las condiciones de trabajo del profesorado, buscando su relación con los factores de riesgo psicosocial, los cuales han encontrado el escenario perfecto para su desarrollo, en un panorama donde la inestabilidad de los mercados y las prácticas inadecuadas de las políticas públicas, no han permitido combatir efectivamente la pobreza y el alto desempleo, frente a lo cual se evidencia, las promesas insatisfechas, de un modelo económico como el neoliberal, que proponía un crecimiento económico sostenible y políticas desarrollistas, que hasta el momento no han rendido frutos.

### **6.1.2. El Modelo neoliberal en Colombia.**

Las políticas neoliberales, como ya se ha referenciado, se extendieron a lo largo y ancho de los países latinoamericanos, sin excepción alguna, ante lo cual las estructuras políticas y de administración colombiana, también tambalearon ante la imponencia de un mercado libre de la injerencia del Estado, que se conoció internamente como la Apertura Económica que de acuerdo a (Castaño, 2002):

La apertura económica llega en su plenitud a Colombia en los 90. Durante el gobierno de Virgilio 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. 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 Adam 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” (p. 61).

A esta política se sumó la encabezada por el ex presidente Gaviria (1990-1994), a través de su plan de desarrollo “La revolución pacífica”, mediante la cual se dio paso a una serie de reformas promovidas por la adopción de la ideología neoliberal, lo que provocó la saturación del mercado nacional con productos extranjeros, que, como resultado “muchas industrias no lograron sobrevivir a la competencia, y sectores enteros de producción desaparecieron” (BancodelaRepública, 2015, p. 2), así como las reformas a diversos sectores sociales y económicos del país, donde los mayores efectos fueron asumidos por la población, ante la inequidad en la redistribución del ingreso y la riqueza. En contraste, aquellos sectores que no desaparecieron, como el de la educación, tuvieron que ajustar su estructura organizativa, en respuesta a la transformación del concepto de Estado

intervencionista, al de uno caracterizado por una Nueva Gestión Pública, que está abiertamente asociada a un gestión flexible, tanto de sus medios de producción como de su capital humano, donde los trabajadores y las organizaciones deben tener la capacidad de adaptarse a “las variaciones de un entorno inestable, agresivo y competitivo” (Blanch J. M., 2011, p. 8), con el fin de sostener dentro del mercado, facilitando la existencia de condiciones inadecuadas de trabajo, donde la presencia de los factores de riesgo pueda generar un impacto negativo en la salud del docente.

Resulta claro entonces, que Colombia, ha sido objeto de profundas reformas introducidas con ocasión a las políticas neoliberales, en función de lograr un mayor crecimiento económico, mediante la liberación de los mercados, dentro de un contexto de competitividad y alta productividad a bajos costes, lo que sin lugar a dudas ha generado dentro del mundo laboral, nuevas condiciones a las que han tenido que ajustarse los colaboradores, en especial los del sector educativo, produciendo una transformación total, en el objetivo esencial de su servicio, visto como una transacción comercial, al margen de su sentido holístico y humano, donde sus interacciones constates con un medio inadecuado para su desarrollo, ante las nuevas formas organizativas del trabajo, con ocasión a una Nueva Gestión Pública, han provisto de todo tipo de riesgo psicosociales su labor, en especial aquellos relacionados con la Recompensa, frente a la percepción de un posible desequilibrio esfuerzo-recompensa, que “genera un sesgo perceptivo que dificulta la evaluación objetiva de la relación entre los propios esfuerzos y las recompensas recibidas por los mismos” (Blanch J. M., 2011, p. 19), al considerar que no existe un equilibrio entre la energía y empeño desplegado para desarrollar su labor y la compensación o retribución obtenida por este.

La Nueva Gestión Pública, dispone pues, de todo un marco flexible, al que se deben ajustar todas las organizaciones, especialmente las del sector público como el educativo, que le permita medir su productividad por resultados, aun a costa de sus propias condiciones laborales, en atención a la retribución y a la calidad del contrato laboral, que pueden facilitar un entorno de inseguridad laboral, donde el profesorado puede percibir en su organización poca satisfacción, puesto que se ha relegando a un segundo plano, los escenarios que promueven la calidad de vida laboral, dando prioridad al aumento en el ritmo de trabajo, así como mayores exigencias en el desempeño laboral y al incremento de la productividad, como única forma de alcanzar de acuerdo a la Nueva Gestión Pública, la eficacia y eficiencia de los resultados trazados en las metas propuestas en un cierto periodo de tiempo, con un estricto control del gasto, en pro de su autosostenibilidad dentro del mercado, apuntado siempre a la “flexibilización y desregulación de las relaciones laborales, ante la firme apuesta por la “calidad” y la ”excelencia” de la organización” (Blanch J. M., 2011, p. 8), aunque ello implique el desmejoramiento de las condiciones y la satisfacción laboral docente.

### **6.1.3. Neoliberalismo y flexibilización del trabajo.**

Con la política de apertura económica que se ha aplicado en los últimos 20 años en Colombia, se han visto y estudiado las diferentes consecuencias subyacentes que trajo consigo para organización del trabajo y la fuerza laboral, representada por su vital capital humano, dado que las reformas que posibilitaron la introducción de una política macroeconómica globalizada estuvieron dirigidas a la “flexibilización laboral, con el deterioro de los ingresos de los trabajadores, el empeoramiento de sus condiciones, el aumento de la informalidad, la paulatina extinción de la contratación colectiva y el

debilitamiento y criminalización de la actividad sindical” (Rodríguez, Gómez, Alvis, & Mendoza, 2004, p. 5), facilitando con esto el asentamiento de multinacionales en busca de mano de obra barata y con legislaciones laborales flexibles, que reduzcan sus costos pero que al mismo tiempo eleve al máximo su productividad, lo que genera una degradación total del trabajo.

Ante este panorama el establecimiento de condiciones laborales inadecuadas, con una alta incidencia de factores de tipo psicosocial, es inevitable, dado que “la globalización ha generado cambios significativos en el ámbito laboral, donde la internacionalización de las empresas ha propiciado un escenario laboral más competitivo, que exige el uso de fuertes presiones a fin de incrementar la productividad y disminuir costos” (Antunes & Alves, 2004; Barattini, 2009; Bourdieu, 2000; Useche, 2002) citados por (Blanch R. J., Garrido, Uribe, Florez, & Pedrozo, 2011, p. 2), aunque esto signifique un impacto negativo en la calidad de vida de los propios trabajadores.

Cada una de estas reformas y circunstancias preestablecidas para la libre circulación de los mercados, han permitido el surgimiento de la flexibilización laboral, entendida como la “capacidad de adaptación a circunstancias diversas y como un medio para conseguir determinados objetivos en el mercado laboral” (Recio, 1997) citado por (Garrido, Uribe, & Blanch, 2011, p. 29), que supone la existencia de unas condiciones laborales apropiadas para el desarrollo de las políticas propias de la reconfiguración organizacional de los procesos laborales, impactando negativamente la labor docente ante la precarización de su actividad.

Al respecto ha mencionado (Mac Donald, 2004), que la flexibilización laboral es aquel “proceso en virtud del cual se manifiesta la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado y la disminución de la estabilidad de los trabajadores influyendo en el debilitamiento de los principios protectores al trabajo” (p. 1), posibilitando este proceso, la aparición de diferentes modalidades de contratación y la subsecuente forma de interpretarla, pues encierra diversos aspectos, en tanto a que abre el campo de acción empresarial, donde se puede apreciar, jornadas laborales más flexibles, introducción de constantes cambios a las formas de organización del trabajo, fijación de salarios, negociación colectiva, alta rotación, entre otras, mediante las cuales se efectivice los objetivos mercantiles de la organización.

De acuerdo con la UNICEF Colombia, "las políticas de flexibilización han reducido el desempleo pero han generado pobreza, bien sea por la creación de empleos de baja remuneración, o por la exclusión de segmentos de población del mercado de trabajo" (UNICEF Colombia, 2002, p. 22), de lo que se deduce que los bajos costos laborales, permiten elevar la demanda de trabajadores, reduciéndose así la tasa de empleo, no obstante la precarización de los salarios pueden generar un contrasentido y convertirse en un factor de riesgo psicosocial, cuando el trabajador no percibe como justa esa retribución económica por su labor.

Dentro de los sectores más afectados por las transformaciones en materia organizativa, está el sector Educativo, que debido a las “múltiples reformas educativas en los últimos años, ha habido un incremento en las actividades docentes, presentándose una mayor intensificación del trabajo profesoral sin una correspondencia en el mejoramiento de sus condiciones laborales” Oliveira, Gonçalves y Melo (2004), citados por (Garrido, Uribe,

& Blanch, 2011, p. 29), viéndose reflejada la flexibilización laboral en distintos campos de la enseñanza, por ejemplo en la parte curricular, donde deben ajustar las estructuras del sistema educativo, a fin de brindar a los estudiantes programas “cortos pero articulados, que al tiempo que permitan desarrollar un grado de competencias que habilitan para el grado siguiente, brinden salidas laterales al mercado laboral y responda, de esta manera a las expectativas de los estudiantes” Díaz (2002) citado por (Herrera, 2008, p. 56). En el marco de esta flexibilización, se determinó por el Ministerio de Educación mediante la ley 749 de 2002 y la posterior ley 1188 de 2008, la introducción de los ciclos propedéuticos, dirigidos al “fortalecimiento de la Educación Técnica profesional y Tecnológica, que permiten el desarrollo de competencias acordes con los requerimientos del sector productivo, aportando a la construcción de un país cada vez más competitivo” (Ministerio de Educación, 2009, p. 2), concediendo para los entes universitarios autónomos, una especial facultad en materia de contratación, régimen especial salarial para sus docentes (Decreto 1279/02):

Los profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto, sino por las reglas contractuales que en cada caso se convengan, conforme a las normas internas de cada Universidad. (Decreto 1279/02 art. 4).

Esta normativa, también se extiende a los docentes ocasionales, quienes deben laborar, bajo condiciones laborales poco estables, como una contratación que se limita a periodos determinados de tiempo (semestral), inseguridad laboral frente al cierre o reestructuración del respectivo programa académico, y a una retribución salarial, que se fija a discrecionalidad de la entidad, que corresponde a un valor determinado para cada hora cátedra, que puede oscilar “entre \$26.848 a \$190.000” (Observatorio de la Universidad

Colombiana, 2015, p. 1), siendo factor salarial, “el grado de especialización, la experiencia académica y profesional, las publicaciones académicas, premios, patentes, entre otros, que son determinantes para la posición salarial de los profesores” (Ministerio de Educación Nacional, 2002), esta modalidad contractual y salarial, frecuentemente es empleada, dada su flexibilidad laboral, constituyendo dichas condiciones inestables, fuente de inseguridad laboral, que puede incrementar el riesgo en la salud de los docentes colombianos.

De igual manera, la flexibilización laboral se ha visto reflejada en este sector, en las reformas que se han realizado al estatuto docente, en los últimos años, que ha conllevado a la precarización del trabajo docente, ante la falta de garantías en la contratación y los bajos salarios, en repuesta a las necesidades del mercado, situación que describe Bocanegra (2014):

La flexibilización laboral ha tomado ribetes novedosos e interesantes en el plano de la educación pública colombiana. Por ejemplo los colegios oficiales en concesión, que siendo instituciones del sistema público educativo, se entregan para su administración a entidades privadas de distinto género que vinculan docentes a término fijo de diez meses bajo las reglas del Código Sustantivo del Trabajo; en los colegios privados en convenio, predominan bajo este esquema precarias formas de contratación laboral de los educadores: con remuneraciones que no sobrepasan el 1,5 del salario mínimo legal vigente por un término no superior a los diez meses en el año, sin garantía de un nuevo contrato en el siguiente año lectivo. (p. 106).

La modalidad contractual antes referida, resulta ser fruto de la transformación de las reglas de juego en materia de contratación laboral docente, donde se evidencia para su libre ocurrencia, la eliminación del sector educativo, como un régimen especial, permitiendo entre otras situaciones el trabajo temporal, la contratación en provisionalidad o bajo órdenes de prestación de servicios, que no generan un vínculo permanente con la

organización y que en materia salarial, no brinda la retribución suficiente atendiendo al grado o magnitud de las tareas encomendadas a los maestros, quienes pueden percibir un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la retribución reciba por este, facilitando así la presencia de factores de riesgo y la exposición de sus efectos negativos en los colaboradores.

Otro aspecto a considerar en estos contextos de flexibilización laboral, es la jornada única, la cual representa para los docentes, una carga laboral a un mayor y una preparación más especializada, pues lo que busca esta medida “impactar positivamente en la calidad educativa de los estudiantes y al tiempo alejar a las niñas, niños y adolescentes de las calles” (Saavedra, 2016, p. 1), donde de acuerdo con los parámetros establecidos por el gobierno los docentes juegan un papel definitivo, y a pesar de estimarse la contratación de más personal docente, es notoria la exigencia que se cierne sobre estos profesional en cumplimiento de tal directriz, lo cual implica para los planteles educativos públicos una reestructuración total de su parte organizativa, con lo cual se puedan ajustar adecuadamente al desarrollo de esta iniciativa gubernamental, correspondiendo a las entidades territoriales “adelantar procesos encaminados a distribuir la planta docente asignada, redefinir los perfiles de los cargos, y consolidar las nuevas necesidades de cargos docentes, para que se pueda evaluar y viabilizar la planta requerida a la que haya lugar” (Saavedra, 2016, p. 2), lo cual constituye una transformación casi total de las instituciones, y por ende de las nuevas condiciones laborales a las que estarán sometidos los docentes tanto antiguos, como los que ingresen por primera vez, ya sea por concurso o de manera provisional.

Dicho proceso de cambio, exige un tiempo para su adaptación, tanto de la organización como del personal y es precisamente en este lapso donde es posible el surgimiento de nuevos factores de riesgo, al percibir los docentes un desequilibrio entre lo que persigue la medida y sus propios derechos laborales, como lo ha mencionado la federación sindical de los maestros FECODE “las altas inversiones que exige la jornada única afectarían el mejoramiento salarial del magisterio que se pide al establecer un salario profesional; se ampliará la modalidad de contratar docentes por prestación de servicios, que no tendrían acceso a la carrera docente, generando temores sobre la posible privatización e implementación de la flexibilización laboral en el magisterio” (FECODE, 2015, p. 1), en tal sentido, esta medida para los docentes de las instituciones públicas colombianas, entraría a operar en condiciones laborales poco adecuadas, atendiendo a factores de flexibilización laboral, que posibilite el cumplimiento de las metas propuestas por el Estado, en materia de cobertura y calidad de la educación.

Este panorama, justifica la importancia, de continuar explorando los entornos laborales, que se han visto impactados de manera significativa, por el desarrollo del modelo neoliberal, que lejos de contribuir con el bienestar de las naciones, ha permitido la fragmentación de los ideales de justicia y equidad, permitiendo medir la ganancia sólo desde arriba, donde el beneficio se muestra para unos pocos, en deterioro de los derechos de los trabajadores, quienes resultan ser los directos afectados con la tercerización laboral, el trabajo temporal, la provisionalidad o la modalidad de contratos de prestación de servicios, circunstancias que han hecho “carrera en el sector público colombiano en el contexto de las políticas de modernización del Estado, internacionalización y flexibilización laboral vigentes” (Bocanegra Acosta, 2014, p. 104), exponiendo a los docentes, a condiciones laborales, donde la incertidumbre y el desequilibrio esfuerzo-

recompensa, son factores derivados de los nuevos procesos de gestión del cambio en el régimen laboral docente, de donde es viable suponer la existencia de nuevos riesgos para la salud y la calidad de vida laboral del maestro.

## **6.2. Calidad de vida laboral y la Nueva Gestión Pública**

La influencia directa de la globalización y las políticas liberales del mercado, prepararon el camino para la incorporación a la administración estatal, de técnicas y valores de tipo empresarial, lejos de la burocracia, con una estructura mucho más flexible, “orientada hacia la reducción de costos mediante la medición cuantitativa del desempeño y la eficiencia en la prestación y entrega de los servicios públicos (Aucoin, 1996) citado por (Chica Vélez, 2011, p. 61), esta gestión debe responder no sólo a la demanda de los ciudadanos que para esta nueva forma de administración se convierten en clientes, sino que además debe efectuar la vigilancia y evaluación de sus resultados, al respecto Chica Vélez (2011) señala que

la Gestión para Resultados (GPR), hace énfasis en la superación de problemas socialmente relevantes como: la superación de la pobreza; el crecimiento económico sostenible; el mejoramiento en la calidad de vida; el aumento de los promedios de escolaridad; la disminución del costo de operación gubernamental y el mejoramiento de la definición y medición de los resultados de desarrollo por parte de las instancias estatales y supraestatales (BID y CLAD, 2007). (p. 66).

Esta gestión por resultados, mide el cumplimiento mediante indicadores, de las metas u objetivos trazados por la administración en un cierto periodo de tiempo, lo que le permite direccionar su accionar hacia los logros no alcanzados, priorizando aquellos en los que la política institucional no ha abarcado el suficiente campo de acción y por tanto no ha generado el impacto esperado o trazado por la administración pública.

Al respecto el Banco Mundial, en su informe de 1997, plantea, una serie de directrices para los Estados, en donde recalca la importancia de la eficiencia y eficacia de su gestión, siempre orientada hacia los resultados, que según (Chica Vélez, 2011), se logra mediante:

- El rediseño de sus instituciones.
- Mayor y mejor participación ciudadana en las políticas públicas.
- Una mayor responsabilidad y medición de resultados por parte de la administración; y
- Procesos de rendición de cuentas de la Administración sobre sus actividades (accountability) (Banco Mundial, 1997). (p. 66).

En cumplimiento de tales directrices, Colombia a través del DANE, define que:

La gestión pública podrá medirse por resultados, tendrá un accionar transparente y rendirá cuentas a la sociedad civil; el mejoramiento continuo de la Administración Pública, se basará en el fortalecimiento de herramientas de gestión consolidadas en un sistema integrado que permita el buen uso de los recursos y la capacidad del Estado para producir resultados en pro de los intereses ciudadanos. Estas deberán desarrollarse bajo un marco de modernización, reforma y coordinación interinstitucional (DANE, 2014).

Lo anterior implica, el rediseño organizacional de las entidades del estado, que comprende la supresión y creación de entidades que permitan alcanzar los fines propuestos, buscando su continuo mejoramiento y modernización, a pesar que ello implique un cambio estructural y dinámico en las relaciones laborales, que facilite el desarrollo de condiciones inadecuadas para la prestación de los servicios y desprovistas de una eficiente calidad de vida laboral.

De acuerdo con (Blanch J. M., 2012), las profundas reformas en los servicios humanos como la educación y la salud, “se inspiran en el "modelo empresarial" de

organización y gestión, que convierte el mundo en un mercado global, marcado por la supremacía del mercado sobre el Estado, del individuo sobre la sociedad, del beneficio particular sobre el bien común...” (p. 67). Dichos escenarios para ser posibles, deben estar acompañados de una cierta disminución en las condiciones laborales de quienes desarrollan las actividades en las organizaciones públicas de servicios, que “las convierte en amenazas para la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral del personal trabajador” (Blanch J. M., 2012, p. 67), de acuerdo con este autor, resulta claro que las transformaciones hechas al sistema de trabajo, tienen su origen en la reestructuración de las propias organizaciones que deben ajustar su dirección a las nuevas exigencias planteadas por una tendencia cada vez más generalizada hacia la productividad en términos de eficiencia y eficacia.

Dentro de estos contextos de cambio, la calidad de vida laboral, cobra una mayor relevancia, ante su disminución o incluso la amenaza de la que es objeto, en razón a unas condiciones laborales poco satisfactorias, dado el rediseño constante que sufren las instituciones, comprometiendo el rendimiento profesional, al percibir de la organización una desmejora en dichas condiciones. Este constructo de calidad de vida laboral, de acuerdo con Blanch (2007) citado en (Blanch J. M., 2011);

Remite al grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal (p. 5).

Este autor relaciona el concepto de calidad de vida con la satisfacción y el bienestar del trabajador, que puede llegar a afectar diversos aspectos del ser humano, tanto

intrínsecos como extrínsecos, es decir que una percepción negativa sobre su calidad de vida, puede constituir un riesgo importante para su salud física y mental e incluso para sus relaciones con el entorno, interviniendo para su configuración, aspectos externos, relacionados con las formas en que está organizado el trabajo (contratación, retribución económica, planta y recursos físicos, etc.) e internos, donde cobra una gran importancia la percepción de cada empleado sobre la forma en que su trabajo lo beneficia y se ajusta a sus expectativas de progreso; ambos elementos pueden verse amenazados en razón a las necesidades de cambio que el modelo neoliberal ha creado para las organizaciones, en especial para el sector educativo, permitiendo así la presencia de factores de riesgo, que sin la oportuna intervención y seguimiento pueden afectar la salud y el bienestar de los docentes en Colombia.

Para De la Poza y Prior (1988) citados por (Garrido, Uribe, & Blanch, 2011), la calidad de vida consiste “en la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.), como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador) (p. 28), asistiéndole a este constructo una doble dimensión, una objetiva y otra subjetiva, las cuales pueden verse reflejadas en el acontecer docente, en el primer caso en la calidad del contrato laboral y la retribución económica, que se han afectado debido a las constantes reformas que en materia educativa se ha fijado por el gobierno, como ocurre con la jornada única, la concesión de colegios, entre otros, que se otorgan en condiciones poco adecuadas para los docentes, quienes observan que no obstante al incremento de las exigencias laborales y sociales sobre su trabajo, su régimen salarial y pensional, no corresponde a esa realidad, pues muchas de la reformas introducidas a este sector, han desmantelado las prerrogativas otorgadas por el Estado benefactor, que ha sucumbido frente a un modelo basado en una Nueva Gestión Pública.

La segunda dimensión, puede apreciarse en relación con la percepción que el docente tiene sobre sus condiciones laborales, pues la inestabilidad laboral y la idea de un desequilibrio entre el esfuerzo puesto para el desarrollo de su labor y la compensación recibida, contribuyen a que su experiencia vital dentro de su entorno laboral, no reúna los elementos suficientes, que favorezcan su satisfacción y bienestar y que promuevan su desarrollo integral como trabajador, siendo necesario pues, una interacción dinámica, entre ambas dimensiones, como forma de generar unas óptimas condiciones laborales que permitan, mejorar la calidad de vida en el entorno laboral del profesorado.

De lo anterior se deduce, que en la calidad de vida laboral, coexisten tanto factores ambientales derivados de las condiciones laborales y personales, haciendo referencia a la percepción de bienestar, que cada trabajador pueda extraer de su entorno laboral, cuya interacción negativa o positiva dentro de las nuevas prácticas de gestión, pueden configurar al trabajo mismo, como factor de bienestar o riesgo, influyendo directamente en la felicidad y la satisfacción de los colaboradores, como valores con alta potencialidad del capital humano, que permite el desarrollo de cualquier organización.

Resulta de lo anterior, un especial interés para abordar dentro del presente estudio, el análisis de estas formas organizativas, que determinan el actual ámbito laboral, buscando comprender los procesos de interacción de los trabajadores, de su calidad de vida laboral y la nueva gestión pública, particularmente en el sector educativo, en relación con la Recompensa, planteado por Villalobos (2010), sobre Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral, desde el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, descrito por Siegrist (1996 y 2008), orientando su observación, a las fuentes mismas que pueden

originar factores de riesgo psicosocial, con el ánimo de identificarlas, evaluarlas y prevenirlas efectivamente.

### **6.3. Reformas laborales y educativas en Colombia.**

La consecuencia inmediata de una apertura económica en Colombia, redujo el nivel de intervención estatal sobre la prestación de bienes y servicios al mínimo, dando cabida a las directrices que propendían por el desarrollo económico del país. Frente a este panorama, las reformas en todos los ámbitos de la política y estructura interna del país, no se hicieron esperar, destacándose en este proceso de cambio, el sector laboral, que por su sensible naturaleza, fue el primero en sucumbir ante la flexibilización, que ameritaba dejar de lado las rigideces que caracterizaban el mercado laboral y por consiguiente impedían el libre acceso a la naciente macroeconomía global.

Para (Isaza Castro, 2003) “la aprobación de la reforma en la legislación laboral, que flexibilice las normas sobre contratación y despido de trabajadores, coincide con la premisa que las reducciones del costo laboral conducen a aumentos en la demanda de trabajadores y reducciones en la tasa de desempleo” (Isaza Castro, 2003, p. 12), reformas estas, que se efectuaron aun sin importar el impacto social, que generaría, aun más teniendo en cuenta que en la actualidad la brecha entre pobres y ricos sigue abierta.

Por su parte, los sectores dedicados a la prestación de servicios sanitarios y educativos, también se vieron inmersos en este mar de reformas, promovidas por la flexibilización administrativa, que determinaron el debilitamiento de los derechos y estructuras anteriormente conquistadas, al respecto (Garrido, Uribe, & Blanch, 2011), señalan que en “Colombia, lo que respecta al sector sanitario y educativo, se encuentra que

estos son los sistemas que más modificaciones sufren en su reglamentación, estructuración y gerenciamiento” (p. 2), aunado a esto, se evidenció que todo cambio sufrido en el Estado, estaba ligado a la educación puesto que “los cambios que fueron de la mano de él influyeron en la identidad docente. La idea de ser trabajadores baratos está presente, también la de abnegación y la incondicionalidad para esa tarea civilizadora antes que el reclamo por condiciones laborales” (Southwell, 2010, p. 2), circunstancias estas que pueden originar una serie de condiciones poco aceptables para el desarrollo del capital humano de dichas instituciones, que contrarían su propio bienestar, siendo necesario profundizar sobre cada una de las reformas suscitadas tanto en el ámbito laboral como educativo, donde se buscan identificar las posibles fuentes de los factores de riesgo, que orienten futuras políticas de mejoramiento de estos contextos.

### **6.3.1. Reformas Laborales.**

La flexibilización laboral, producto del modelo neoliberal, consolidó una estrategia empresarial, mediante la cual al reducir los costos emanados de la fuerza laboral, podría aumentar la demanda laboral, disminuyendo los focos de pobreza, de desigualdad y de desempleo, no obstante con el paso de los años, las condiciones presentadas en este sector a través de las constantes reformas, deja un panorama desolador y poco esperanzador, de alcanzar los ideales inicialmente propuestos.

En línea con lo anterior, se presentan las principales leyes que dieron origen a las reformas laborales más trascendentales, que determinarían el crecimiento económico de la nación, pero que por el contrario como se ha mencionado anteriormente ha contribuido en muy poco a erradicar el desempleo y la pobreza, pues paralelo a estas reformas, surgieron nuevas configuraciones de trabajo, como la informalidad, el subempleo, el denominado

rebusque, que desdibujan los límites del concepto sobre trabajo decente, que se traducen en foco de inseguridad e inestabilidad laboral, fuente del estrés y de riesgo para el desarrollo humano.

Se expone a continuación la primera reforma laboral llevada a cabo a través de la Ley 50 de 1990, que de acuerdo con (Isaza Castro, 2003) “constituyó un primer paso en la flexibilización del mercado laboral colombiano” (p. 13), cuyo contenido principal es descrito por (Pineda y Ayala, 1993) citado por (Isaza Castro, 2003):

- La flexibilización de los contratos temporales.
- El despido del trabajador después de diez años de antigüedad.
- La adopción de un sistema de salario integral a trabajadores de mayores ingresos (10 salarios mínimos).
- La eliminación de los sobrecostos que implicaba el anterior régimen de cesantías.

Dentro de esta ley, es pertinente destacar la creación de la modalidad de carácter temporal, sobre cierto tipo de contrato, que ha permitido a terceros la subcontratación laboral, de ciertos servicios, en el sector público, como la educación y la salud, desviando las obligaciones laborales de las empresas o instituciones hacia otro tipo de organización, que determinaría las condiciones laborales de los trabajadores, en cuanto salario, jornada, labor y duración del contrato, mediante esta figura de empresa temporal las organizaciones pudieron “contratar personal indirecto, simplemente mediante un contrato de prestación de servicios con la empresa de servicios temporales, esta última quien se encuentra obligada a cumplir con las obligaciones laborales de los trabajadores” (Trujillo & Cardona, 2009, p. 35), significando esta modalidad de contratación, un tipo de tercerización del trabajo, al presentarse una diferenciación significativa entre los trabajadores, pues los de planta o contratados directamente por la empresa, gozan de mejores prerrogativas ante la ley, que

quienes eran contratados por cortos periodos de tiempo a través de un contrato temporal, creando esta circunstancia además de una amplia oferta laboral, la inestabilidad e inseguridad en el sector, desmejorando la salud de los colaboradores ante la incertidumbre de su permanencia dentro de la organización, circunstancia esta que va de la mano con la calidad del contrato laboral, aspecto que se busca comprender desde la percepción de los docentes colombianos sobre sus propias condiciones laborales.

Una nueva reforma laboral, se gestó con la ley 789 de 2002, que promovió la reducción de costos laborales, a fin de motivar la creación de nuevos puestos de trabajo sostenibles, en tal propósito se incurrió en las siguientes políticas:

- Se excluyó del pago de los aportes parafiscales a los empleadores que contrataren nuevos trabajadores (art. 13)
- Amplió la jornada diurna y redujo el recargo por el trabajo realizado los domingos y festivos (arts. 25-26)
- Disminución sustancial a las indemnizaciones por despido del trabajador sin justa causa (art. 28)

Esta flexibilización presente en los contratos de trabajo, al contrario de lograr los resultados esperados, dan cuenta de una realidad que subyace a las nuevas formas de organización de trabajo, que permite la contratación de trabajadores incluso por debajo del salario mínimo, en detrimento de una justa retribución económica, que antes de reforzarse es reducida, al suprimir las horas extras, el trabajo nocturno y dominical como factor salarial, panorama del que se percibe al trabajo, como una carga y no como realización personal, al apreciar que las exigencias laborales son cada vez mayores, percibiendo un desequilibrio entre el esfuerzo demandado y la retribución recibida, lo que puede constituir factores de riesgo para los colaboradores, tal como lo menciona (Isaza Castro, 2003) “la

Ley 789 de 2002 al reducir el salario real, puede aumentar el número de empleos, pero también contribuye a reducciones netas en el ingreso agregado de los hogares” (Isaza Castro, 2003. p. 19).

Por su parte la ley 797 de 2003 realizó varias modificaciones al sistema general de pensiones (Ley 100/1993), las cuales tuvieron “el objetivo principal de recapitalizar el fondo común del ISS y racionalizar los recursos, con el fin de cumplir en un futuro con la entrega de las mensualidades a los beneficiarios de éste régimen” (Arrieta Mendoza, 2011, p. 5), posteriormente se realizó una nueva reforma pensional a través del acto legislativo 01 de 2005, mediante el cual los regímenes especiales como el de la educación, se mantuvieron vigentes sólo hasta el año 2010, respetándose los derechos adquiridos con el antiguo régimen pensional docente, ante lo cual “los nuevos trabajadores de los sectores pertenecientes a los regímenes eliminados, se vieron afectados debido a la pérdida de los beneficios que se percibían previamente por parte de las respectivas Cajas de Previsión” (Arrieta Mendoza, 2011, p. 6). Dicha reforma se realizó con el fin de homogenizar los parámetros sobre el pago de pensiones para los ciudadanos colombianos, no obstante con la reforma de 2005, que dejó vigentes los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Presidencia de la república, opacó el contenido inicial de la reforma del 2003, constituyendo estos dos regímenes especiales, un mayor peso fiscal para sistema pensional colombiano. Se puede observar de estas reformas, la necesidad del estado por modernizar cada vez más sus funciones, reduciendo sus gastos y efectivizando sus resultados, en menoscabo de las condiciones laborales de los sectores de servicios humanos, como el educativo.

En tal sentido el acontecer de estas reformas, enmarcadas dentro del contexto neoliberal y en la administración eficiente y eficaz de los servicios por parte del Estado,

presenta una serie de connotaciones especiales, que valen la pena identificar, evaluar y posteriormente intervenir de ser necesario, con el fin de mejorar los entornos laborales, y potencializar al máximo el capital humano de las organizaciones, al respecto (Blanch J. M., 2012) ha señalado:

El neoliberalismo no ha parado de insistir en que la responsabilidad de los poderes públicos ante el mercado de trabajo es la de eliminar obstáculos y rigideces legales a la contratación de personal mediante la desregulación de las relaciones laborales y la consiguiente flexibilización de contratos, salarios, condiciones de trabajo, protección social del personal, coste del despido, etc.; todo ello para incentivar a las empresas a la creación de puestos de trabajo buenos, bonitos y baratos para ellas (p. 60).

El esquema que presenta las organizaciones en virtud del neoliberalismo, presentando por este autor, no es otro que la necesidad de responder a las exigencias que el mercado demanda de las empresas y sectores de servicios que se han modificado desde el punto de vista mercantil, para elevar la productividad, calidad, propiciar la innovación tecnológica y la comercialización de su productos y servicios, con una marcada reducción de sus costos o gastos, que no sólo se consiguen en el abaratamiento de los insumos, sino también de su mano de obra o capital humano, que en la actualidad debe ajustarse, a los objetivos mercantiles al servicio de necesidades netamente capitalistas, en menoscabo de su propio bienestar y satisfacción laboral. De manera pues, el sector educativo no ha sido ajeno a este panorama, dado que las reformas educativas que se han ejecutado durante los últimos 10 años, ha permitido materializar los objetivos neoliberales, a través de directrices que apuntan hacia la flexibilización laboral y a eliminar los obstáculos que impiden una Nueva Gestión Pública, aspectos que serán analizados a continuación.

### **6.3.2. Reformas Educativas**

Con el fin de conocer las condiciones laborales, que en la actualidad presentan los docentes, con ocasión a los constantes cambios evidenciados dentro de la nueva gestión pública, producto del modelo neoliberal, es necesario conocer a fondo las reformas más trascendentales que han transformado este sector durante los últimos años, analizando el impacto de las mismas sobre este esencial servicio público, el cual constituye el escenario primordial donde se desarrolla el presente estudio.

Con la creación de la ley 60 de 1993, en desarrollo de los artículos 56 y 357 de la Constitución Política de Colombia, se reglamentó la distribución de los recursos y competencias, señalando en primer lugar, que los recursos serían asignados por un lado, por el situado fiscal que representaba los recursos que el Gobierno Nacional Central asignaba a los departamentos, al distrito capital y a los distritos de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta, y por el otro, conformado por las transferencias a los municipios se hacían a través de lo que se conocía como las participaciones municipales. Recursos destinados a sectores específicos tales como educación, salud y agua potable y saneamiento básico. No obstante con la caída del PIB a finales de los años 90, se “estaba comprometiendo la sostenibilidad de las coberturas en educación y en salud” (Carrasquilla, 2006) citado por (Bonet, Pérez, & Ayala, 2014, p. 11), lo que motivó una serie de reformas, con el fin de menguar la crisis fiscal en Colombia. Entre estas se encuentra el Acto Legislativo 01 de 2001, mediante el cual se reformaron los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se creó el Sistema General de Participaciones (SGP), reglamentado por la Ley 715 del mismo año.

Fue precisamente el Acto legislativo 01 de 2001, el que redujo, los recursos por transferencias al sector educativo, lo que permitió introducir cambios estructurales en la organización administrativa y laboral de la educación pública, en este sentido la ley 715 de 2001, concedió la facultad extraordinaria al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de esta ley para “expedir un nuevo régimen de carrera docente y administrativa para los docentes, directivos docentes, y administrativos, que ingresen a partir de la promulgación de la ley, que sea acorde con la nueva distribución de recursos y competencias y los recursos”<sup>1</sup>. Amparados en dicha disposición, y “sin la consideración de las observaciones de los delegados sindicales” (Bocanegra Acosta, 2014, p. 107), el gobierno nacional, expide el Estatuto de Profesionalización Docente, mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, con el objetivo primordial de contribuir a ajustar el componente laboral a los nuevos criterios definidos en la financiación del sector, lo que “tendría efectos en el ámbito de la organización y representación sindical” (Bocanegra Acosta, 2014), ya que esta situación propicio una serie de debates en torno a la fragmentación sufrida por el magisterio entre las prerrogativas de antiguos y nuevos docentes.

El Decreto reglamentario 1278 de 2002, representó para los profesionales docentes recién vinculados al sector educativo, una serie de condiciones laborales fruto de esa nueva disposición laboral, “sobre los niveles y calidad de la representación de los nuevos docentes en la organización gremial, el tratamiento discriminatorio recibido en los colegios, los procesos de evaluación del desempeño profesional y la inestabilidad laboral que estos generan” (Bocanegra Acosta, 2014, p. 108), puesto que conforme a esta

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros (Diciembre 21). Diario Oficial N° 44.654 de 21 de diciembre de 2001.

normativa existe para los nuevos docentes una evaluación anual de desempeño y un periodo de prueba, así como nombramientos provisionales (art. 12, 12 y 26), lo que sin lugar a dudas propiciado un tipo de discriminación entre los antiguos y nuevos docentes, que torna el ambiente laboral común, en un ambiente inadecuado, al percibir como injustas estas nuevas condiciones.

Lo anterior no es para menos si se tiene en cuenta que “los docentes antiguos gozan de relativas garantías en materia de estabilidad laboral, ascensos automáticos acreditando curso de formación y tiempo de servicio y un régimen pensional exceptuado” (Bocanegra Acosta, 2014, p. 108), en contraste con los nuevos docentes, cuyas condiciones dispuestas en el nuevo estatuto, advierten poca estabilidad laboral, un cambio desfavorable en el régimen prestacional y salarial, así como en el escalafón docente, dentro de estas condiciones se pueden destacar las mencionadas por este autor así:

1. Los docentes vinculados bajo el 1278 después de pasar concurso deben cumplir con periodo de prueba y someterse a evaluación de desempeño cada año.
2. Profesionales no licenciados en educación y sin formación pedagógica alguna pueden ingresar como docentes a la educación pública.
3. «El Escalafón Docente estará conformado por tres (3) grados. Que soportado en periódicas evaluaciones de competencias convocadas por el gobierno y considerando disponibilidad presupuestal y un mínimo de tiempo de servicio de tres años, hace improbable el ascenso, pues solamente podrán ascender aquellos educadores que presenten pruebas de competencias y que en ellas obtengan un resultado positivo del 80% del total de los ítems evaluados (p. 109-111).

Lo anterior, es descrito por Bautista, 2009, al señalar que “los regidos por el nuevo estatuto están sujetos a evaluaciones de desempeño y a la validación de

competencias para su promoción, el ascenso en el escalafón está determinado por la formación de los docentes a nivel de posgrado (maestría y doctorado) (Bautista, 2009, p. 129), evidenciándose un cambio notorio en las condiciones de calidad que debe tener todo contrato, al menos en garantizar la estabilidad laboral, por parte de la organización.

Las condiciones laborales antes descritas, pueden generar nuevas fuentes de riesgo, puesto que los docentes están sometidos a la constante preocupación sobre permanencia en la institución y en el escalafón, tardando con el nuevo régimen “7 años en llegar al último escalafón, claro está si cumple satisfactoriamente con todas las evaluaciones de desempeño y competencias” (Barrera-Osorio, Maldonado, & Rodríguez, 2012, p. 15), dado que una insuficiente evaluación sobre su desempeño podría determinar su destitución, así como unos efectos sancionatorios para el docente, así mismo la posibilidad del acceso a la enseñanza sin ninguna formación docente, representan un reto para estos profesionales, al percibir como adversas estas condiciones, debido a la falta de formación para afrontar las nuevas demandas, acudiendo a una doble titulación como requisito para su permanencia en el escalafón, finalmente, de manera general, todas estas características del régimen laboral actual, constituye una alteración en las oportunidades de desarrollo y de carrera docente, emergiendo como factores que no pueden ser desconocidos, pues una prolongada exposición a los mismos puede intensificar las vivencias de estrés en el profesorado.

En esta aura de cambio, también se gestaron las reformas a la jornada laboral y la asignación académica de los docentes, donde los docentes con o sin dirección de curso debían asumir una carga académica no inferior a 22 horas semanales de 60 minutos, situación que es detallada por (Bocanegra Acosta, 2014) al describir que:

En todo el país, y en la mayoría de instituciones educativas oficiales, los directivos de colegios han establecido 24 períodos de clase de 55 minutos sin consideración del período de descanso o recreo en el bachillerato, situación que permite la reducción del número de docentes por institución y de hecho aumentando su carga laboral. (p. 114).

Por su parte el Decreto 3020 de 2002, reforma la estructura organizativa de las plantas de personal docente, modificando los procedimientos para la asignación del número de maestros, orientadores y directivos docentes por institución educativa, aumentando así mismo el número por aula de los estudiantes por profesor. Observándose en este caso que el rediseño del régimen laboral de los maestros, permitió la mutación de las condiciones laborales de todos los docentes del sector público, independientemente de su antigüedad o de su nuevo estatus.

De otro lado, el Decreto 1850 establece que el calendario escolar debe ser 40 semanas de trabajo con estudiantes y 5 semanas de trabajo docente institucional sin alumnos, en este tiempo es incluida la Semana Santa, la cual por un lado pasa a ser considerada período de vacaciones para estudiantes y profesores, y por el otro se convierte en una de las semanas orientadas desarrollo institucional.

La normativa vigente, indica también que los rectores o directores de las instituciones educativas, tienen la competencia de dirigir la preparación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), lo cual está dentro del tiempo estipulado como desarrollo institucional, así como distribuir y orientar el trabajo de docentes y directivos docentes a su cargo, lo que implica la realización de tareas asignadas, por fuera de la institución por el poco tiempo que tienen dentro de la misma para ejecutarlas, sobre todo las de carácter extracurricular, así mismo deben realizar la evaluación anual de desempeño de cada uno de

ellos (art. 32 Decreto 1278 de 2002), imponer sanciones disciplinarias propias del sistema de control interno y administrar los recursos que por incentivos se le asignen, lo que incrementan las laborales para este tipo de docentes.

Una última iniciativa que se gestó en el gobierno actual, es la jornada única, mediante el derecho 1850 de 2002, que como se observó en apartados anteriores, constituyen unas nuevas condiciones laborales, que pueden llegar a trascender negativamente en la experiencia vital del docente, afectando su calidad de vida laboral y configurando un importante riesgo para su salud.

Estas situaciones, ponen de manifiesto que las constantes reformas sufridas en este sector, determinan la existencia de condiciones laborales inadecuadas para el desarrollo de las actividades profesionales del docente, donde resulta claro, el compromiso que puede representar para su bienestar y calidad de vida laboral, lo que puede conllevar a experimentar intensamente los riesgos psicosociales, afectando su rendimiento laboral y proyectando una imagen social distorsionada al margen de su importante rol.

#### **6.4. Factores psicosociales intralaborales.**

La actividad laboral, comporta un doble sentido, tanto individual como colectivo, en el primero se puede decir que el trabajo, para quien lo realiza constituye una fuente de desarrollo profesional, psicoafectivo y espiritual, así mismo le permite la materialización de sus sueños y anhelos, en el segundo constituye una forma de integración social y económica, pues se configura como la base fundamental dentro del desarrollo económico de un país.

Para (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010, p. 2) “el trabajo es una categoría central de la experiencia humana individual y social”, experiencia que puede ser intensamente percibida de acuerdo a las condiciones que el mismo represente para el trabajador.

Es así como de la actividad laboral para los autores (Ardichvili y Kuchinke, 2009; Blanch, 2006; Drenth, 1991; Jahoda, 1982; Morse y Weiss, 1955; MOW, 1987; Ros, Schwartz y Surkiss, 1999; Super y Sverko, 1995; Warr, 1987; 2007), citados por (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010), “proviene buena parte de los nutrientes económicamente necesarios para la supervivencia material de la mayoría de los seres humanos y los culturalmente imprescindibles para el desarrollo normal de la subjetividad en los planos psicológico, social, político y moral” (p. 175), cuyas condiciones resultan ser una fuente inexorable para el estudio de los posibles factores que pueden afectar la salud, la satisfacción y calidad de vida laboral de los trabajadores.

De lo anterior, se sustrae, que el estudio de los factores que dentro del trabajo puedan ocasionar daños en la salud, seguridad, bienestar y demás condiciones para la satisfacción de los colaboradores, pues de acuerdo con la OIT los factores de riesgo psicosocial “comprenden aspectos físicos y aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Factores que interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y la salud física y mental de los trabajadores” (OIT, 1984, p. 10), contexto este, que reviste un gran interés, permitiendo identificar desde las fuentes primigenias de su ocurrencia, aquellos factores que son necesarios controlar, evaluar e intervenir en pro del desarrollo de estos entornos laborales.

Seguendo con la (OIT, 2013) los riesgos psicosociales “son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (p. 1), estos riesgos provienen de las características propias de la organización del trabajo y de la percepción que de estos tengan los trabajadores dependerá su intensidad y nivel del riesgo.

También la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1988) sostiene que las condiciones sociales y organizacionales de la actividad laboral, “son una fuente de trastornos de la salud que se pueden tener causas múltiples, en mayor o menor medida, pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación” (p. 3), de manera pues que las condiciones de trabajo, tiene una relación influyente con los factores de riesgo psicosocial, las cuales pueden ser percibidas con mayor o menor intensidad de acuerdo a las variables de carácter individual y subjetivo del trabajador y la cantidad de recursos disponibles para afrontarlas.

(Blanch J. M., 2011), los factores de riesgo psicosocial, configuran una “amenaza para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo, derivan de la organización y la gestión del trabajo, funcionan como fuentes de altas exigencias psicológicas y son vividos como fuente de malestar, tensión, insatisfacción, desánimo, desgaste personal y laboral, etc...”, (p. 7), siendo precisamente ese desequilibrio entre las relaciones de trabajo y el capital humano, donde puede generarse todo tipo de riesgos, ante lo cual las diferentes disciplinas en especial la de Gerencia del Talento Humano, deben procurar por identificarles, evaluarlas e intervenirlas, con el fin de contribuir a la realización de políticas tendientes a su mejoramiento, partiendo no de supuestos teóricos, sino de premisas ajustadas a la realidad laboral colombiana.

En este estricto sentido, en Colombia, a partir de la Regulación Emanada del Ministerio de la Protección social, Resolución 2646 de 2008, se configuró una serie de directrices, tendientes al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, a través de la cual se definieron las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que puedan causar accidente o enfermedad profesional.

De acuerdo a esta disposición normativa los factores psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (art. 5), esta definición plantea tres tipos de factores los intralaborales, extralaborales e individuales.

Dentro del contexto de esta investigación, se retoman elementos enfocados en analizar, los factores psicosociales intralaborales, bajo las condiciones laborales de Recompensa propuesto por Villalobos (2010), en la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social, que comprenden las Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y el Reconocimiento y compensación, destacando que la primera dimensión se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo y la segunda constituye el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los

servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Centrando en el caso particular de este estudio, el interés en indagar de manera profunda las condiciones laborales sobre retribución económica y calidad del contrato laboral como componente de la Recompensa, empleando para ello, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008), en los docentes de las instituciones públicas, bajo la nueva gestión pública, aspectos que pueden convertirse en una fuente directa de riesgo, dependiendo el nivel de exposición y la intensidad con la que puedan ser percibidas y experimentadas estas condiciones por los colaboradores.

Para (Villalobos, 2004), los factores de riesgo psicosocial se entienden 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 y laboral y fisiológico (p. 199).

Esta misma autora señala que la transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo depende del “tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado que el factor de riesgo produce negativamente en la salud y el bienestar” (p. 199), puesto que los efectos a la exposición a los mismos, pueden originar tópicos distintos, en relación a las características de las personas, de su percepción sobre las situaciones, de las habilidad o herramientas de resistencia de las que pueda hacer uso y en un último sentido de las formas particulares del factor de riesgo.

A partir de estos constructos, se pretende realizar un análisis de las condiciones laborales que puedan convertirse en una fuente de riesgo para los trabajadores, particularizando los factores que conforman la Recompensa, sobre la retribución económica y calidad de contrato laboral de los profesionales docentes, determinando con esto, si derivan de una adecuada gestión, lo que podría traducirse en la calidad del trabajo, el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y un alto rendimiento laboral, o si por el contrario sucumben ante la ineficacia e ineficiencia de la organización, caso en el cual se estaría frente a las disfuncionalidades de la misma, como conflictividad, absentismo y presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales (Blanch J. M., 2011), aspectos que sin la debida intervención podrían facilitar, manifestaciones del estrés, siendo responsable de la aparición de la enfermedad, por lo que se hace necesario describir las connotaciones más importantes sobre el estrés en el siguiente apartado.

### **6.5. Estrés Laboral.**

A través de los años el ser humano, va adquiriendo una serie de herramientas y recursos que lo preparan para adaptarse a ciertas condiciones derivadas de su medio, no obstante cuando estos recursos o factores de resistencia fallan, pueden entrar en contacto directo con su salud mental, afectando gravemente su conducta y disposición frente a las diferentes situaciones que puedan presentarse, en este contexto surge el estrés como una respuesta negativa a los acontecimientos que no pueden controlarse por el agente, repercutiendo en la salud física y mental del mismo, así como del entorno en el que se desenvuelve.

En tal sentido, dentro del ámbito de mayor ocurrencia del estrés, se encuentra el laboral, el cual ha sufrido en los últimos años profundos cambios, producto del modelo neoliberal, determinado por la flexibilización laboral y la intensificación de los cambios organizacionales, que conlleva a nuevas fuentes de estrés, derivados de los factores psicosociales, que se desarrollan en entornos laborales con poca gestión del riesgo y baja tendencia hacia el bienestar y la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Resulta pertinente entonces, conceptualizar sobre este fenómeno, que fue empleado por primera vez por Walter Cannon en el año 1911, refiriendo “a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida” autor citado por (Ayuso Marente, 2006, p. 2), quien indica que posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo.

Hans Selye (1936, 1878), citado por (Ayuso Marente, 2006), investigó y llegó a definir el estrés “como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga” (p. 2), este autor atribuye al estrés una respuesta biológica asociada a los recuerdos de experiencias pasadas, que de ser negativos frente a la situación estresora, envía una señal al cerebro, que predispone al organismo con síntomas de alerta o resistencia, que de extenderse en el tiempo puede llegar a enfermar.

Cada uno de estos autores, relacionaron el estrés de manera diferente, pues el primer autor lo define como un estímulo y el segundo como una respuesta, dando paso a diversos estudios, que con el tiempo fueron dándole una connotación mucho más amplia,

hasta definirlo en un sentido más estricto y siempre asociándolo con la aparición de la enfermedad, cuando la exposición a él ha sido prolongada en el individuo.

Según (Peiró, 2001), desde la óptica del modelo clásico el estrés “arranca de una situación ambiental o personal que influye sobre la persona planteándole demandas o exigencias que la persona no controla o no puede atender, representado esa falta de control una amenaza para la misma” (Peiró, 2001, p. 32), es así como las experiencias de estrés, se derivan de situaciones tanto ambientales como personales, entendiendo que los docentes están expuestos a condiciones laborales que pueden facilitar la presencia del estrés laboral, dado que los mismos no pueden controlar, las exigencias que su entorno demanda de ellos, así como la inseguridad laboral, proveniente de una baja calidad en la contratación, y una remuneración que no obedece a la percepción que se tiene sobre el esfuerzo o empeño dedicado en la ejecución de su trabajo, que pueden ser vistas como fuente de riesgos, pero que al ser percibidas de forma negativa por el sujeto, configuran una experiencia estresante para este.

Otro aspecto a considerar sobre el estrés, se encuentra en el modelo presentado por Karasek (1979) citado por (Peiró, 2001), que establece “que las experiencias de estrés surgen cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma (por falta de recursos) es baja” (p. 32) de lo cual se deriva que un bajo control y unas altas demandas del trabajo, pueden generar estrés contrario sensu unas demandas de trabajo bajas, frente a un alto control, puede ser predictoras de bajos niveles de estrés.

No obstante este modelo, ha sufrido múltiples críticas a la luz de las transformaciones introducidas a las unidades organizativas, que propenden por el desarrollo de la productividad y el desarrollo empresarial, en menoscabo del bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores, creando nuevas fuentes de estrés, que genera en el organismo una serie de condiciones como agotamiento, falta de concentración y síntomas físicos que impiden que el sujeto, rinda en su tarea y que pueden aumentar la probabilidad de cometer errores, algunos de ellos tan graves que pueden llevar a un accidente laboral. Para algunas personas es difícil manejar los niveles altos de estrés, y estando estas presentes en conjunto con otra serie de condiciones personales puede haber una predisposición a condiciones mentales peligrosas como la depresión y la ansiedad o incluso a patologías mentales como trastornos depresivos, ansioso, estrés postraumático o trastornos adaptativos, entre otros. Estas circunstancias pueden presentarse de manera más intensa en unas profesiones, y provenir de bajas condiciones laborales, que como en el caso docente, posibiliten un desajuste en el equilibrio entre la energía y ahínco con que se trabaja y la inadecuada compensación obtenida ante dicho esfuerzo, así como la percepción de inestabilidad laboral, pueden evitar que el trabajador docente, experimente altos niveles de satisfacción, dando paso al estrés.

Dentro de este contexto, los estresores pueden influir de forma importante en el individuo, destacando así mismo la presentación de estos, con mayor intensidad en unas profesiones más que otras, para Casalnova, B., Di Martino V.(1994) citados por (Bittar, 2008) “entre las profesiones que involucran un mayor nivel de estrés se destacan: mineros, policías, trabajadores de la construcción, pilotos de líneas aéreas, periodistas, médicos, profesores, directores de personal” (p. 36), en donde se resalta la profesión docente como una de las labores que pueden presentar unos altos niveles de estrés, que como se vio a lo

largo de la exposición sobre la reformas laborales al sector, ha sido objeto de constantes cambios, que han llevado a un aumento considerable en la carga y demanda laboral, así como en la contratación y asignaciones salariales que han sido percibidas como injustas y poco ajustadas a la realidad del docente colombiano.

El estrés del profesor fue definido por Kiriadou y Sutcliffe (1977) citados por (González, 2008), como una respuesta del profesor “con efectos negativos: cólera, ansiedad, depresión acompañada de cambios fisiológicos potencialmente patógenos como descargas hormonales, incremento del ritmo cardíaco, como resultado de las demandas que se hacen al profesor como tal” (p. 14, ), este enfoque permitió estudiar el estrés docentes desde una perspectiva mucho más amplia, “teniendo en cuenta las características individuales del profesor y las circunstancias sociales, ambientales y culturales concretas en las que se ejerce la profesión docente, siendo una constatación frecuente considerar como fuentes de estrés en el profesorado, los cambios dinámicos que se dan en la sociedad” Travers y Cooper (1997); Peiró et al., (1991); Polaino (1982 y 1985) citados por (González, 2008).

Se puede sustraer de lo anterior, que aquellos cambios dinámicos, en la profesión docente, se advierten de las condiciones laborales, que de manera particular se observan en este estudio como la percepción de una retribución económica injusta y de una baja calidad del contrato laboral, que pueden constituir fuente de estrés, al interactuar no sólo con situaciones de tipo ambiental, sino con los recursos personales, que al fallar frente a dichas condiciones, pueden ocasionar daño psicosocial en los individuos, producto de organizaciones poco saludables y sin ningún tipo de gestión de riesgo, que procure por el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los docentes y encamine las prácticas

administrativas, permeadas por la flexibilización laboral, hacia la fusión positiva del logro empresarial con el desarrollo y potencialidad de su capital humano.

En conjunto, las anteriores orientaciones conceptuales y teóricas sobre el estrés y sus repercusiones en el sector educativo, pone de manifiesto el importante rol que cumple investigaciones como la presente, en el sentido de fijar toda la atención, a la identificación y vigilancia de los factores psicosociales en el trabajo, como una manera de contribuir, a través de sus resultados, a prevenir y controlar las múltiples manifestaciones del estrés, que se ha configurado en los últimos años como un fenómeno multidimensional, que cada vez afecta la salud de más trabajadores en el mundo, acudiendo a la fuente misma de las condiciones laborales, que permitan realizar una gestión efectiva del riesgo, en pro del mejoramiento de los entornos laborales.

#### **6.6. Condiciones Laborales.**

Por condiciones de trabajo se entiende “el 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” (Blanch Sahagún & Cervantes, 2010, p. 175), las cuales influyen significativamente en la percepción sobre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores.

De acuerdo con (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010), “ la característica saliente del entorno laboral contemporáneo es la constante, acelerada e intensa transformación económica, social, política y tecnológica del escenario de la actividad productiva” (p. 175),

esta dinámica de cambio suscitada en los últimos años en el ambiente laboral, no sólo ha transformado la organización del trabajo, sino que ha instaurado una nueva lógica, que determinan las acciones y las relaciones laborales, impactando con ello las percepciones de los trabajadores sobre la experiencia del trabajo.

Las condiciones laborales, constituyen factores psicosociales en el trabajo relacionadas con “el entorno, la organización y los contenidos del trabajo, así como las exigencias de la realización de la tarea, que incluyen un potencial de riesgo psicosocial, para la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras” (OIT, 2013, p. 2), pero es precisamente en el marco de las condiciones flexibles de trabajo implantadas por la nueva gestión pública, las que constituyen una fuente de riesgo para los colaboradores, reconfigurando su experiencia laboral e intensificando las posibles consecuencias de su ineficaz atención e intervención.

En tal sentido se orientan diversas investigaciones que señalan un predominio de los factores de riesgo intralaborales en unas profesiones más que en otras, autores como Recio (1997) y Useche (2002), citados por (Garrido, Uribe, & Blanch, 2011), señalan que existe mayor prevalencia de factores de riesgos psicosociales “en algunos grupos de trabajadores más que en otros, sobre todo aquéllos que se encuentran en condiciones de precariedad laboral, es decir, en trabajadores sujetos a condiciones laborales que establecen mayores niveles de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre en sus formas de empleo” (p. 29), dentro de este grupo se ubican los docentes y los profesionales hospitalarios, a los cuales se han atribuido una serie de condiciones inadecuadas, producto de la flexibilización laboral, implementada en estos contextos.

Dentro de este contexto se encuentran las categorías de análisis del presente estudio, en el sentido de examinar las condiciones laborales de los docentes, desde el punto de vista de la Recompensa, puntualizando en la retribución económica y la calidad del contrato laboral, como aspectos que conforman la compensación económica por el trabajo y la seguridad del trabajo, lo cuales han sido permeados por las políticas de flexibilización laboral del sector, con el fin de describirlas y generar información pertinente y actual, que contribuya a la formulación de estrategias de intervención encaminadas asegurar y preservar el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales docentes.

#### **6.7. La Recompensa.**

La Recompensa, es un factor planteado por Villalobos (2010), en coordinación con el Ministerio de la Protección Social, en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, donde se describe la Recompensa, como parte de las condiciones laborales extralaborales, que incluyen las características del trabajo y de su organización que influyen negativa o positivamente en la salud y bienestar del trabajador, en este caso de los docentes, entendiendo que la Recompensa “es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales” (Villalobos, 2010), teniendo como base el modelo desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996, 2008), que advierte una serie de efectos estresantes derivado de un desequilibrio entre el alto esfuerzo desplegado para la ejecución de labor y la baja recompensa recibida por el mismo; aspectos que valen la pena identificar en el personal docente de las instituciones de educación pública, dado las constantes modificaciones que con ocasión a la Nueva Gestión Pública, se han realizado a su régimen salarial, pensional y contractual,

posibilitando esta circunstancia de transformación organizacional, condiciones laborales donde la presencia de factores de riesgo puede afectar la calidad de vida del profesorado colombiano.

En el contexto del análisis que se desea realizar, es necesario describir los componentes de la Recompensa, relacionados por esta autora, al agrupar los diversos tipos en los cuales puede percibirse un desequilibrio por parte del trabajador, así pues, la retribución está conformada por tres elementos, la financiera, que se atribuye a los factores económicos por el trabajo, es decir la remuneración o sueldo que recibe en contraprestación al esfuerzo realizado en su trabajo; de estima, que refiere al reconocimiento por parte de compañeros y directivos, donde se percibe un trato justo en el trabajo, dando paso a la compensación psicológica por el mismo; finalmente las posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, de las cuales se derivan las oportunidades que el trabajador pueda tener para su desarrollo laboral, mediante la confianza y la valoración de sus contribuciones a la organización, así como la estabilidad laboral que experimenta el individuo por pertenecer a la misma. En tal sentido una valoración o evaluación negativa sobre estas condiciones puede conllevar a que el docente, tenga una experiencia poco adecuada en su trabajo y convierta esa preocupación por la injusticia ante su esfuerzo y la inestabilidad laboral, ante el desempleo, en fuente de estrés.

Para el caso que nos ocupa, cabe señalar, que la Recompensa que se analizan, tendrán en cuenta, las Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, sólo lo relacionado con la inestabilidad laboral que puede experimentar el docente, como consecuencia de la modalidad de contrato mediante el cual es vinculado y que puede significar una baja calidad en dichas condiciones; y en el Reconocimiento y

compensación, se atenderá todo lo relacionado con la retribución económica, que puede ser fuente de riesgo y convertirse en una situación estresante, cuando la remuneración que se recibe, sobre la contribución del docente, no corresponde a sus esfuerzos y resultados, así mismo, cuando dicha retribución económica es recibida tardíamente o está por debajo de lo previamente acordado con la organización. Para lograr este propósito es necesario ahondar en cada uno de estos factores, en los siguientes ítems:

### **6.7.1. Retribución Económica.**

El capital humano constituye la base fundamental de toda organización, al colocar a disposición de la misma, su esfuerzo personal, su dedicación, toda una serie de conocimientos y habilidades que se alinean hacia el logro del objetivo empresarial, en torno a que el colaborador espera una justa y oportuna retribución, es decir una transacción equilibrada, a través de la remuneración que es definida por (Camacaro, 2006) como “el conjunto de compensaciones que obtiene el trabajador por los aportes totales que presta a la organización” (p. 141), que constituye una de las principales motivaciones para el desarrollo de la actividad laboral.

Para (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2008), señala que la remuneración total “es el conjunto de recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo. Incluye tres componentes: salario base, incentivos salariales y prestaciones sociales o retribuciones indirectas.” (p. 374), la proporción de estos componentes salariales es relativa, ya que puede variar sustancialmente de acuerdo al tipo de organización, en el caso de los docentes, estas están consagradas, en el régimen salarial, pensional y en los incentivos, por mérito y algunos otros por premios al incremento de la calidad en las instituciones educativas.

Respecto al desarrollo de estos tres componentes, el primer elemento es el salario base, referente a la “cantidad fija que recibe normalmente el empleado ya sea como salario (un pago semanal o mensual) o como retribución por hora” (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2008), que para los docentes oficiales, corresponde a una asignación mensual y es fijado por decreto que expide anualmente el gobierno en proporción a las categorías fijadas, en referencia al grado de escalafón con que cuente el trabajador docente y adicional para quienes estén en la jornada única recibirán una retribución por horas, y para los docentes que se vinculen por primera vez en cumplimiento de la jornada única esta retribución corresponderá a 8 horas continuas dentro de la institución.

De manera pues, que la asignación laboral, para los docentes de las instituciones públicas colombianas, es determinada por el gobierno, con base al Sistema General de Participaciones y el monto corresponde al grado de escalafón docente, que varía de acuerdo al antiguo o nuevo estatuto Docente y de acuerdo a las reformas implementadas como la jornada única, pueden ser fuente de inconformidad, pues existe una gran diferencia con los salarios percibidos por los docentes que se vinculan por primera vez al magisterio, frente a quienes gozan del antiguo estatuto, aunque las tareas reviste la misma complejidad e intensidad, generando estas circunstancias, nuevas condiciones en las que debe analizarse la calidad de vida laboral percibida por el profesorado.

En cuanto al segundo componente, es decir los Incentivos salariales, corresponden a “programas diseñados para recompensar a los empleados con altos niveles de rendimiento” (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2008) estos incentivos van desde las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales hasta la participación de los beneficio que pueda ofrecer la organización por el buen rendimiento de sus colaboradores, para el

caso de los docentes este tipo de incentivos, se configuran a través del ascenso que puede ser obtenido a través de un examen de méritos y la aprobación de títulos académicos superiores, así mismo para el 2015 el Ministerio de Educación y el Gobierno Nacional presentaron los nuevos incentivos docentes, el 'Programa de Incentivos a la Calidad' mediante los cuales “el rector, docentes y planta administrativa recibirán el equivalente adicional un 50% de su salario si el colegio alcanza un mejoramiento mínimo de una escala de 1 a 10" (Ministerio de Educación, 2015), este es un esfuerzo adicional que debe realizar el docente, con el fin de lograr estos objetivos, lo cual implica un desgaste a un mayor para él, y una posible frustración al no recibir la Recompensa esperada luego de tanto esfuerzo.

Un último componente, son las prestaciones sociales o retribuciones indirectas, que incluyen “una gran variedad de programas (por ejemplo, seguros médicos, vacaciones o subsidio de desempleo)” (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2008), para el personal docente, retribución es denominada como “asignaciones adicionales”, las cuales son definidas mediante decretos, y están representadas por “auxilios de movilización y transporte, primas de alimentación y académicas, que reciben los docentes y directivos docentes previo el cumplimiento de algunos requisitos, adicionalmente, reciben prima de vacaciones y prima de navidad, y las prestaciones sociales en salud y pensiones” (Iregui, Melo, & Ramos, 2006), adicional a estas retribuciones de tipo legal, se encuentran los de tipo asistencial, recreativo y supletorio. Estas asignaciones han sufrido diversos cambios a través de las reformas implementadas, ya que los nuevos docentes se encuentran con la disminución en las prestaciones, comparadas con las del antiguo Estatuto, como menos primas y auxilios, así mismo como la desaparición del régimen especial en materia pensional a partir del año 2003 y la remuneración por horas cátedra con la última reforma a la educación sobre la jornada única.

Cada una de las situaciones planteadas, anteriormente, contribuyen a crear unas condiciones laborales inadecuadas para los docentes, al percibir como injustas o poco equitativas la retribución que reciben, por el esfuerzo y el tiempo dedicado a la realización de su trabajo, el cual en ocasiones trasciende de las aulas a su entorno familiar, al llevar el trabajo a casa, de manera pues, que determinar el impacto o la intensidad con que estas condiciones en materia de retribución económica son experimentadas por el docente, constituye un esfuerzo más por contribuir a identificar las fuentes que están originando un tipo de riesgo para los colaboradores, y además brindar elementos de juicio suficientes para entablar acciones en el control, evaluación e intervención de los factores psicosocial, en beneficio de mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores.

#### **6.7.2. Calidad del Contrato Laboral.**

El tipo de contrato y las condiciones en las que se configura, puede explicarse dentro del plano de la estabilidad y la inseguridad laboral, muchos autores coinciden en expresar que un contrato indefinido puede generar mayor bienestar en el individuo que aquel que presenta condiciones de provisionalidad, donde es mayor la presencia de altos niveles de riesgo, para (Blanch J. M., 2012), existen “ciertas modalidades de contrato laboral, entre las que destaca el "temporal", como fuente de inseguridad en el empleo” (p. 54), lo que conlleva a que los colaboradores, tengan una condición laboral más flexible y un poco más desfavorable, frente a que quienes tienen un contrato fijo, pues “el empleo temporal, exige un estado de alerta constante, manteniendo al día las propias competencias en los campos del saber general y de los saberes específicamente referidos a hacer, estar, ser y relacionarse con la gente” (Blanch J. M., 2012), generando unas mayores presiones y exigencias laborales, con el ánimo de lograr altos estándares de producción y así conservar por más tiempo su empleo.

El contexto donde se produce la distinción entre estos dos tipos de contrato, se retrotrae al paradigma empresarial implementado por el modelo neoliberal, que a través de la flexibilización laboral justificó la existencia de los contratos temporales, como forma de generar nuevas fuentes de empleo, y superar la crisis de desempleo emergente en los países, no obstante los índices demuestran que este tipo de contratación generó lo que denomina el subempleo, como una condición precaria del trabajo, experimentada a través de las empresas de contratación temporal que con el aval y la poca intervención del Estado, permite la subcontratación de individuos mediante diferentes modalidades, (cooperativismo, convenio sindical, outsourcing), en desmedro de sus derechos laborales, en dicha situación está latente la inestabilidad laboral, que puede llegar a tener una “influencia negativa en el funcionamiento psicológico individual y colectivo, en la calidad de vida laboral, en valores, actitudes y conductas concernientes al trabajo y en el clima y la dinámica organizacionales” (Blanch J. M., 2012), la inestabilidad percibida dentro del ámbito laboral, puede ser desencadenante del estrés, debido a la apreciación de inseguridad que puede experimentar el sujeto de su medio y la falta de control sobre el mismo.

Dentro de la legislación colombiana se describe que el contrato de trabajo, "es todo aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración" (Art. 22 C.S.T.), de dicha definición se pueden extraer tres elementos, la obligación de prestar el servicio de forma personal, esto es directamente por el individuo, la subordinación que implica el sometimiento a todas las normas y directrices de la organización y por último una remuneración, que hace referencia al salario que recibe el trabajador, por la ejecución de las actividades propias de su contrato laboral.

Para (Vesga Rodriguez, 2011), “la modalidad de empleo enmarcan todos los tipos de contrato laboral (verbal o escrito, temporal o indefinido)” mediante las cuales es posible vincularse a una organización y obtener las recompensas derivadas de la pertenencia a la misma, siendo fuente de seguridad o inseguridad laboral cuando estas se otorgan en condiciones poco adecuadas, derivada de la flexibilización organizacional, que apunta a la transformación constante de los sistemas de trabajo, dando lugar a la flexibilización laboral en el contrato de trabajo, dando paso a la creación de nuevas formas de contratación, como en el caso de la jornada única, donde los docentes que se vinculen a la misma lo harán bajo condiciones diferentes, como en el tiempo de servicio y la remuneración, la cual corresponderá a una retribución por horas, aspectos que sin la debida vigilancia puede llegar a generar malestar en los colaboradores.

Cabe mencionar, las modalidades que han surgido con ocasión al modelo neoliberal que han permitido la flexibilización laboral y por consiguiente a crear nuevas fuentes de riesgo, para lo trabajadores, dentro de estas se pueden enunciar el Outsourcing, que consiste en "la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía" (Vesga Rodriguez, 2011) y las cooperativas de trabajo asociado, cuya creación se estableció con el Decreto 468 de 1990, definiéndolas como “empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma auto accionaria" (Art. 1), estas modalidades se presentan como una forma de bajar los altos costes que implica para las organizaciones dotar a un trabajador de todas las garantías, trasladando el riesgo y su costo a otras empresas e incluso al mismo trabajador, que para ser vinculado a una organización este debe asumir el pago de sus propias prestaciones sociales, como requisito

condicionante para contratarlo; en el ámbito educativo, el tipo de contrato y la calidad con que este es otorgado por parte de las instituciones de educación, sigue siendo un tópico que aun causa malestar entre los profesionales docentes, una investigación realizada por (Blanch R. J., Garrido, Uribe, Florez, & Pedrozo, 2011), sobre El Capitalismo Organizacional, señalan que el tipo de contratación entre otras, está dentro de las condiciones de trabajo que han empeorado, lo que indica una posible fuente de riesgo, con nuevas formas que pueden afectar la salud y el bienestar de los docentes colombianos, sin la debida observancia y evaluación.

Esto último puede explicarse, en aquellos contratos realizados a los docentes en condiciones de temporalidad o provisionalidad, bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios, la cual constituye una fuente de inseguridad y estrés, por la brevedad y la incertidumbre que puede ser percibida como incontrolable por el profesorado, pues “las entidades territoriales cubren las faltantes de docentes a través de contratos civiles que no permiten reconocer las garantías de seguridad social establecidas para el conjunto de los trabajadores” (Bocanegra Acosta, 2014, p. 106), como en el caso de la jornada única, la cual requiere para su operatividad vincular nuevos docentes a quienes se les contratará por hora cátedra y a quienes ya esté vinculados, se les pagará adicionalmente las horas que laboren en cumplimiento de dicha jornada, estas circunstancias ha generado malestar en los educadores, quienes perciben que la carga laboral tiende a incrementar en menoscabo de la retribución justa que se debe otorgar por el esfuerzo realizado en su desarrollo, situaciones que pueden originar un efectos estresantes al presentarse un desequilibrio en la evaluación de la Recompensa.

Estas condiciones pueden ser percibidas como desfavorables, para los docentes que se vinculan por primera vez a la jornada única, respecto a los demás maestros que gozan de un contrato indefinido y por consiguiente más estable, debido a que la carga laboral y las exigencias de rol, son iguales para todos los maestros, encontrándose sometidos a los mismos criterios de evaluación de desempeño, el cumplimiento del mismo plan curricular y la atención a igual número de alumnos, diferenciándose de estos en la retribución económica y en la calidad del contrato, pues mientras los docentes en propiedad gozan de mejores derechos prestacionales y pensionales y de una estabilidad laboral, los docentes contratados bajo otras condiciones como la jornada única, la provisionalidad o en concesión, suelen enfrentarse al “desconocimiento o rechazo institucional a la libertad de cátedra, inestabilidad y alta tasa de rotación laboral de los educadores, sobrecarga laboral, hacinamiento de estudiantes por aula, y desconocimiento de la jornada laboral por parte del empleador”(Bocanegra Acosta, 2014, p. 126). Condiciones estas que pueden presentarse en los profesionales docentes, vinculados por contrato permanente o provisional, por lo que conviene insistir en la necesidad de analizar la calidad el tipo de contrato laboral, dentro del contexto de la flexibilidad laboral y la Nueva Gestión Pública, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de los docentes y de la prestación de este servicio, al mismo tiempo construir conocimiento, dirigido a la comprensión de los fenómenos que permean la dinámica laboral y que configuran las nuevas lógicas, en la relación trabajo-capital humano-.

### **6.7.3. Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist.**

Para explicar el fenómeno que se estudia en esta investigación sobre Recompensa, es conveniente retomar los elementos que ofrece el modelo de desequilibrio-recompensa-esfuerzo de Johannes Siegrist (1996-2008), el cual sostiene que en la “vida en general y en

el trabajo en particular, un justo equilibrio entre los esfuerzos invertidos en una tarea y las compensaciones (económicas, sociales, personales y profesionales) recibidas de la misma es fuente de salud, de emociones y cogniciones autorreferenciales positivas y de bienestar psicológico” citado por (Blanch J. M., 2011), afirmando que de lo contrario, se estaría frente a reacciones negativas que facilitan la respuesta del estrés, conllevando a procesos donde la enfermedad laboral sea física o mental, está presente.

En el modelo propuesto, “el esfuerzo en el trabajo es realizado como parte de un contrato social por el que se establece entre las partes contratante y contratada una reciprocidad en cuanto a esfuerzo (por ésta) y recompensa (por aquélla)” (Blanch J. M., 2011), según lo cual al presentarse un incumpliendo por parte de la organización, respecto de lo pactado con el trabajador, se afectaría la percepción de justicia, en términos de aportación/salario, coligiendo de ello, una retribución económica poco satisfactoria que no corresponde a sus propios esfuerzos y logros.

Es importante señalar que el modelo de Siegrist, distingue dos tipos de esfuerzo, asociados a su respectiva fuente motivacional: El extrínseco, en el cual media las demandas y exigencias del puesto, como carga general de trabajo, el tiempo laboral en términos de la duración y horario de la jornada, responsabilidad, etc., y el intrínseco, al referirse a la motivación personal y expectativas del trabajador reforzadas o no por las condiciones del trabajo, donde se incluye, la retribución económica, reconocimiento social y la autoestima, aspectos que juegan un papel determinante para disminuir o aumentar los niveles de estrés, en los docentes.

Siegrist citado por (Blanch J. M., 2011), detecta así mismo, tres variables explicativas, que constituyen síntomas de alarma y pueden contribuir a sostener el desequilibrio entre alto esfuerzo y baja recompensa:

1. Las condiciones de trabajo o bien son definidas de modo ambiguo, por lo que el personal tiene problemas para definir sus expectativas razonables de recompensa, o bien están definidas en términos claramente duros, que imponen al personal trabajador unas altas exigencias contractuales y laborales, que lo fuerza a desplegar un gran esfuerzo, aunque las recompensas previsibles sean escasas e inadecuadas a la cantidad de energía y trabajo invertidos. En este caso la percepción de docente puede centrarse en la realidad objetiva de la misma, que puede ser controlado, en tanto la organización proporcione además de un sistema retributivo razonablemente equitativo, una comunicación permanente y ajustada a la transparencia informativa, que pueda dispersar interpretaciones erradas sobre la situación del docente dentro de la institución.

2. Las razones estratégicas por las que algunas personas empleadas asumen ciertas cotas de desequilibrio esfuerzo-recompensa como medio para obtener una meta como, por ejemplo, la mejora de su contrato o de sus expectativas de carrera laboral y profesional. En el caso del docente, para mejorar su situación salarial, debe someterse a una serie de esfuerzos, que le permitan ascender en su nivel de escalafón y también conservar su empleo, como en el caso de las evaluaciones por desempeño o incentivos, no obstante muchas veces las expectativas frente a estos resultados, pueden originar condiciones poco estables para lograrlos, dado que el esfuerzo presentado por el profesorado, puede estar inhibido por las trabas o rediseños de tipo organizacional, que de acuerdo al nuevo Estatuto Docente, hace improbable el ascenso, según (Bocanegra Acosta, 2014) “solamente podrán

ascender aquellos educadores que presenten pruebas de competencias, previamente convocadas por el gobierno y que en ellas obtengan un resultado positivo del 80% del total de los ítems evaluados” (p. 110), en tal sentido se puede apreciar, que para los docentes existe un sistema retributivo poco eficiente, que puede ser considerado por éstos, como inequitativo entre el esfuerzo y la recompensa.

3. Las características psicológicas de la personas con un patrón motivacional de “sobrecompromiso” (Overcommitment) con el trabajo, la profesión o la organización generan un sesgo perceptivo que dificulta la evaluación objetiva de la relación entre los propios esfuerzos y las recompensas recibidas por los mismos. Esta característica puede estar presente en algunos docentes, cuando sus actitudes, comportamientos y emociones reflejan un excesivo esfuerzo en sinergia con la motivación de experimentar estima y aprobación dentro de la institución, invirtiendo incluso su propio tiempo dentro de su entorno familiar para cumplir los compromisos de su tarea, considerándose este aspecto un alto riesgo para problemas de salud.

Así las cosas, es pertinente para esta investigación, detectar en los docentes colombianos, las condiciones en las que se configura la Recompensa, que pueden generar un desequilibrio en el docente al percibir que su contribución a la organización no es proporcional a sus esfuerzos y logros y en mayor medida cuando la inestabilidad laboral, está presente dentro de su dinámica laboral, reconociendo además la importancia de minimizar el riesgo o por lo menos amortiguar sus efectos estresantes, en los docentes colombianos, mejorando su ambiente organizacional, bienestar y satisfacción laboral.

## **7. METODOLOGÍA.**

### **7.1. Tipo de investigación.**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo – exploratorio, a través del cual se busca describir y comprender el objeto de estudio: las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial, relacionadas con la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, por medio de la percepción de los trabajadores, que son quienes las experimentan, disfrutan o padecen, reconociendo los componentes principales del significado del trabajo y del tradicional espíritu profesional del trabajo docente, e identificar así mismo, dimensiones, indicadores concernientes al significado del trabajo, sentido de la profesión en servicios humanos, bienestar y riesgo psicosocial laboral, mediante, los resultados que se encontraron a través del instrumento (Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos), diseñado dentro del macroproyecto liderado por el profesor Joseph M, Blanch.

### **7.2. Diseño.**

La presente investigación tiene un diseño descriptivo correlacional, pues en ningún momento se interviene sobre las categorías de análisis. Teniendo en cuenta que el propósito de este tipo de estudios, es describir una situación específica, como en el presente caso, describir las condiciones laborales sobre retribución económica y calidad del contrato laboral, y su relación con los posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral que pueden estar presentes en los trabajadores del sector educativo docente, bajo la nueva gestión pública.

La recolección de la información estará acorde a la Investigación No Experimental, pues como refiere (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2001), es la que permite observar las variables de investigación, como se dan en su contexto natural y realidad, para ser posteriormente examinadas, sin tener control sobre las variables, ni llegar a realizarles alguna intervención o tratamiento y sin exponer a los sujetos a ninguna condición o estímulo, evitando por consiguiente alterar o modificar las variables independientes propuestas.

### **7.3. Población y Muestra.**

La población se derivó del macroproyecto WONPUM “Trabajar en servicios humanos bajo la Nueva Gestión Pública: Significados, Riesgos y Resultados”, y estuvo conformada por 13 instituciones educativas, ubicadas en la región del centro occidente del país. La muestra fue seleccionada bajo criterios no probabilísticos y la selección de las unidades de observación se desarrolló bajo los siguientes criterios: 1. Organizaciones del sector educativo del régimen público, pudiendo ser éstas universidades, Escuelas, Colegios, en los niveles de Básica Secundaria y Media, que presenten un número de personal contratado superior a treinta empleados. 2. Personal docente que tenga más de dos años de vinculación a su labor profesional<sup>2</sup> y que no se encuentren próximos a su proceso de jubilación.

### **7.4. Instrumento.**

La presente investigación, recolectó datos a través de una encuesta semi-estructurada diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), denominada

---

<sup>2</sup> Este criterio incluye a todas aquellas personas han comenzado su práctica profesional en la institución estudiada

“Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”, (Ver Anexo 1) que permitió medir escalas sobre significado del trabajo, la percepción de riesgos psicolaborales y las demandas gerenciales, validadas para profesionales del servicio público, tanto en el área de la salud como en la docencia, no obstante este estudio, sólo centrará su interés, en las respuestas sobre la retribución económica y la calidad del contrato laboral, y su relación con los factores de riesgo psicosocial, en el sector educativo en instituciones públicas, bajo la nueva gestión pública.

### **7.5.Procedimiento.**

Se realizó un trabajo de campo en 13 instituciones educativas públicas de la región, previo consentimiento de los docentes, a quienes se explicó el propósito del instrumento y se garantizó la confidencialidad de los datos. La muestra fue elegida bajo criterios no probabilísticos y la selección de las unidades de observación se desarrolló bajo los siguientes criterios:

1. Organizaciones del sector educativo del régimen público, pudiendo ser éstas universidades, escuelas, colegios, en los niveles de básica secundaria y media, que presenten un número de personal contratado superior a treinta empleados.
2. Personal docente que tenga más de dos años de vinculación a su labor profesional y que no se encuentren próximos a su proceso de jubilación.

## **8. ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

El análisis de los datos recolectados, con la aplicación del instrumento Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos, a 704 docentes de 13 instituciones educativas públicas de Colombia, se presenta a través del siguiente informe, desarrollado a partir de tres fases: fase Descriptiva, Interpretativa y de Construcción de Sentido.

La primera fase, consistió en la descripción detallada de la percepción que tiene la población encuestada sobre las condiciones laborales de Recompensa, compuesta por la retribución económica y la calidad del contrato laboral, así mismo la relación de estas categorías con el contrato permanente y temporal y la correlación entre estas variables y las condiciones laborales, relacionadas con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, a través de los datos de tipo descriptivo, correlacional, contingencial y de varianza descritos en las 7 tablas que contienen las respuestas de los participantes, se buscó aproximarse a la comprensión de los fenómenos que se estudiaron.

En el análisis interpretativo, se confrontó la información recolectada de los participantes encuestados y los hallazgos derivados de la misma, con los fundamentos teóricos que soportan la investigación, con el objetivo, de contrastar los resultados derivados del trabajo de campo realizado, con las fuentes consultadas durante todo el proceso investigativo, etapa esta que se busca discutir y analizar a la luz de los objetivos que han establecido.

Finalmente, la tercera etapa de Construcción de Sentido, se estructura como resultado del análisis reflexivo de la realidad laboral, que a partir del abordaje teórico conceptual y su relación con los hallazgos investigativos, contribuyeron a adoptar una postura crítica sobre la percepción que algunos docentes del sector educativo público, tienen sobre sus condiciones laborales en la actualidad, bajo la Nueva Gestión Pública, comprendiendo así el objeto de estudio, dando paso a la construcción de categorías emergentes, que apunten al mejoramiento de los contextos laborales en Colombia.

### **8.1. Análisis Descriptivo.**

La información obtenida, mediante el instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010) y que se presenta a continuación, es de carácter cuantitativa y estadística, que versan sobre las categorías de análisis, que para esta investigación se centran en la Recompensa compuesta por la retribución económica y la calidad del contrato laboral, de igual manera se describe de manera general los resultados sobre la Varianza Anova y de forma particular, la incidencia de estas dimensiones con el contrato laboral permanente y el contrato temporal.

Posteriormente se describen los resultados sobre las Condiciones Labores, presentando en primer lugar un análisis global, donde se evaluó si este dominio, se encuentra: sin condiciones; con bajas condiciones; con condiciones aceptables pero con necesidad de mejora; en condiciones buenas; o en condiciones óptimas, dentro de las Instituciones de Educación Pública en Colombia; en segundo término se describen los ítems que agrupan el dominio condiciones de trabajo, destacando los resultados con una significancia preponderante sobre los demás hallazgos.

Para terminar, se analizan en las últimas tablas las correlaciones entre las categorías que componen la Recompensa, como son retribución económica y calidad del contrato laboral, y la correlación entre Recompensa y las Condiciones Labores, resaltándose los datos que revisten mayor utilidad para la comprensión del fenómeno objeto de estudio.

### **8.1.1. Descripción de resultados Recompensa e ítems de Retribución Económica y Calidad el Contrato Laboral.**

En esta fase descriptiva, se presentarán y detallarán las expresiones de los 704 trabajadores del sector educativo exteriorizadas en las respuestas proporcionadas por el instrumento aplicado. Estas expresiones se mostrarán agrupadas en categorías que nacen del marco teórico.

En tal sentido, en un primer apartado se presentan las características generales de la muestra, la cual facilita la comprensión de la información que se describirá más adelante. Esta información está discriminada de la siguiente manera: población, objeto de estudio, el Periodo de recolección de la información, el medio de recolección, la unidad muestral y el universo del estudio.

Tabla 1.

Información general sobre la muestra.

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>INFORMACIÓN</b>
<b>POBLACIÓN OBJETO ESTUDIO</b>	Docentes que acrediten como mínimo dos años de vinculación en la organización y no se encuentren próximos a su proceso de jubilación.
<b>PERÍODO DE RECOLECCIÓN</b>	2.014
<b>MEDIO RECOLECCIÓN</b>	Encuesta estructurada
<b>UNIDAD MUESTRAL</b>	Docentes y organizaciones educativas
<b>UNIVERSO DEL ESTUDIO</b>	704 docentes pertenecientes a 13 instituciones educativas.

Fuente: Elaborado por la estudiante

De manera pues que la información presentada en este apartado corresponde al procesamiento cuantitativo: categorizar la información, clarificar, sintetizar y comparar cada uno de los ítems relacionados con la categoría Recompensa y las dimensiones que lo componen Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral. Para efectos de organización de la información, éstas se realizan de cara a la estructura dada en el instrumento de la investigación.

Tabla 2.

*Dimensiones que componen el dominio condiciones laborales sobre Recompensa.*

	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
<b>Retribución Económica</b>	6,26	2,579
<b>Calidad del Contrato Laboral</b>	6,65	2,645
<b>RECOMPENSA</b>	6,45	2,357

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

La tabla 2, contiene los datos obtenidos sobre Recompensa y las dimensiones que lo componen Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral, la cual ha sido expuesta por la autora Villalobos (2010), mediante la colaboración en la expedición de la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la Protección Social. Donde plantea que la Recompensa hace relación a la retribución que el trabajador recibe en contraprestación a la colaboración y esfuerzo dispensado dentro de la organización. Este dominio comprende a su vez varios tipos de retribución, la financiera, de estima, de promoción y seguridad en el trabajo, así como las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Dentro de esta investigación se estudiaron sólo dos tipos de Recompensa, la Retribución, la financiera que comprende la compensación económica, mediante la cual se recompensa al colaborador y es recibida por parte de la organización, compuesta por un

salario base, incentivos salariales, prestaciones sociales y las retribuciones indirectas; y la Recompensa, derivada de la Calidad del Contrato Laboral que provee al trabajador de seguridad y estabilidad, por la pertenencia a la organización, ya sea bajo la modalidad del contrato temporal o permanente.

Cabe destacar, antes de continuar con la descripción de los datos, que en el análisis de los resultados de la Recompensa y los ítems de Retribución Económica y Calidad Contrato Laboral, se utiliza una valoración de 0 a 10, donde 0 es pésimo y 10 es óptimo, tendientes a evaluar el nivel de riesgo presente, en las categorías estudiadas, para los colaboradores docentes, de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 3.

*Escala para los ítems estudiados.*

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

Fuente: elaboración propia.

Dentro del contexto anteriormente planteado, se puede apreciar que la Recompensa, puntuó una media de 6,45, lo que significa que la compensación tanto financiera y de seguridad dentro de la organización derivada de la Calidad del Contrato Laboral, para los docentes colombianos se encuentra en condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora. Así mismo, los docentes colombianos perciben que la Retribución económica que reciben en compensación a su trabajo y la Calidad de su Contrato laboral, con puntajes de 6,26 y 6,65 respectivamente, se ubican en condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora. Resultados estos que permitieron identificar y describir, que las Condiciones

Laborales sobre Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral, en algunas instituciones del sector educativo en Colombia, son aceptables, pero requieren mejoras, lo que muestra, un nivel de riesgo medio, en las actuales condiciones laborales que presentan los docentes, lo que indica que la recompensa económica y de seguridad en el trabajo, recibida por parte de la organización, manifiesta un nivel medio de satisfacción, siendo necesario el desarrollo de actividades de promoción y prevención, que impidan que estas condiciones puedan convertirse en factores de riesgo psicosocial, para los docentes. Circunstancia esta que permitió responder de manera general, a la pregunta formulada, de ¿Cómo están las Condiciones Laborales de los trabajadores docentes y particularmente en la dimensión de Recompensa?, aportándose de esta manera inicial, al cumplimiento del objetivo general propuesto para este estudio.

#### **8.1.2. Análisis descriptivo de la Recompensa sobre Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral en docentes con contrato permanente y contrato temporal.**

El siguiente análisis pretende mostrar las diferencias significativas entre las puntuaciones del Contrato Laboral Permanente y Temporal, con la Recompensa compuesta por la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, con el fin de realizar comparaciones significativas que puedan optimizar el análisis de los resultados. Para este apartado de forma estadística se usó tablas de varianza ANOVA en donde un puntaje menor 0,05 muestra una diferencia significativa entre el nivel de riesgo entre una y otra variable y viceversa.

Tabla 4.

*Análisis de Varianza Anova.*

ANOVA			
		F	Sig.
<b>Retribución Económica</b>	Entre grupos	7,462	,001
	Dentro de grupos		
	Total		
<b>Calidad del Contrato Laboral</b>	Entre grupos	108,066	,000
	Dentro de grupos		
	Total		

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Los datos obtenidos dentro del grupo poblacional estudiado, es decir los docentes con contrato permanente y contrato temporal, arrojaron una significancia de ,001 respecto a la Retribución Económica y de ,000 en la Calidad del Contrato Laboral, entendiéndose con esto que dichas categorías al estar por debajo de 0,5 presentan diferencias altamente significativas entre los grupos poblacionales, lo que indica una incidencia entre la modalidad del contrato sea temporal o permanente y los ítems estudiados de la Recompensa. En tal sentido tratándose de un contrato laboral permanente, el cual otorga una mayor seguridad laboral para el colaborador, pues percibe que su pertenencia a la organización de manera continua le posibilita, un entorno más confiable y seguro, generando un ambiente tranquilo al menos en ese aspecto, para su desempeño laboral disminuyendo el riesgo; o de un contrato temporal que por el contrario resulta ser fuente de inestabilidad y constante temor ante la incertidumbre de enfrentar posiblemente, nuevos contextos laborales o incluso el desempleo (Blanch J. M., 2012), lo que podría constituir un nivel de riesgo mucho más alto.

La Retribución Económica en ambos casos, de acuerdo a los resultados, está presente como un factor determinante y fundamental en la relación laboral, en especial si se tiene en cuenta que “la compensación económica es un elemento clave en la satisfacción y la motivación de los empleados” (Pujol & Osorio, 2004), en cualquier tipo de modalidad contractual, pues la misma puede determinar altos o bajos niveles de satisfacción, al permitir la suplencia de las necesidades sociales, psicológicas, económicas, entre otras.

Así mismo la Calidad del Contrato Laboral, incide de manera positiva en el contrato permanente y temporal, en razón a que la Calidad del Contrato Laboral, debe dispensarse en ambos tipos de contrato, dado que en los docentes tanto la jornada, como la carga laboral, el número de alumnos y en general las condiciones en las que se desarrolla su labor, no discrimina entre ambas modalidades, debiendo realizar el mismo esfuerzo dentro de la organización, independientemente del equilibrio en la Recompensa recibida, por los docentes vinculados de manera permanente o temporal.

De manera pues, que con los resultados antes descritos para ambas modalidades de contratación, se amplía y profundiza un poco más el campo de análisis sobre lo que pretendió indagar esta investigación, saber en realidad el estado de las Condiciones Laborales, sobre la Recompensa y específicamente respecto a dos de sus componentes como son la Retribución Económica y la Calidad el Contrato Laboral, con relación a la incidencia que tiene para una u otra o para ambas, la modalidad contractual del docente, revelando los resultados una conexión importante entre los ítems estudiados y el tipo de contrato, complementando de esta manera, el logro de los objetivos propuestos para este trabajo investigativo.

Tabla 5.

*Análisis descriptivos de las dimensiones que componen la Recompensa. Contrato permanente y Contrato Temporal.*

	<b>Media Contrato Permanente</b>	<b>Media Contrato Temporal</b>	<b>Desviación estándar Contrato Permanente</b>	<b>Desviación estándar Contrato Temporal</b>
Retribución Económica	6,17	6,61	2,509	2,663
Calidad del Contrato Laboral	7,09	5,84	2,216	3,093

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En la tabla 5, se observa, conforme a la media obtenida, que en el caso de la Retribución Económica, tanto el contrato permanente como el temporal se ubican en condiciones aceptables pero con necesidad de mejora, reflejando resultados homogéneos para cada modalidad de 6,17 para el permanente y de 6,61 en el temporal, lo que indica que la recompensa que se obtiene a cambio del esfuerzo realizado dentro de la organización constituye un factor que requiere intervención, puesto que dichas condiciones se presentan tanto para quienes gozan de un estado laboral estable, como para quienes se encuentran vinculados de manera provisional, en la profesión docente, circunstancia que indica que la demanda laboral con su consecuente carga de trabajo, es percibida y asumida por el grupo poblacional en iguales condiciones. No obstante en ambas situaciones los participantes manifestaron, que la Retribución Económica recibida por la labor realizada comparten las mismas necesidades de mejora, en pro de evitar síntomas o respuestas de estrés significativas y que esta condición pueda convertirse en fuente de riesgo para los colaboradores docentes.

Respecto a la Calidad del Contrato Laboral, se observó que el contrato permanente con un puntaje de 7,09 a pesar de situarse en condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora, es el tipo de contrato que más calidad y seguridad ofrece al colaborador, en contraste al contrato laboral temporal, cuya calidad no obstante de ser aceptable puntuó un menor nivel de satisfacción de 5,84, en comparación al permanente, lo que indica que la seguridad y las prerrogativas que emanan de un contrato permanente es percibido por el docente en mejores condiciones, mientras que el contrato provisional es visto como se aprecia en los resultados como fuente de inestabilidad del empleo, lo cual constituye un factor de inseguridad psicológica (Blanch J. M., 2012) y un posible riesgo psicosocial, para el docente.

De estos escenarios complementarios, se puede evidenciar que las Condiciones Laborales respecto a la Recompensa y los ítems que sobre la misma se estudiaron, se encuentran en condiciones que requieren mejoras, ya sea por medio de acciones tendientes, a la promoción y prevención del riesgo, o a una oportuna y eficaz gestión del riesgo, pues la relación de estas con el tipo de contrato, experimentan un nivel de riesgo medio, con una tendencia hacia el incremento del estrés para quienes ostentan un contrato en condiciones de temporalidad y perciben sus condiciones como inseguras, permeando de esta manera su entorno laboral y pudiendo llegar a afectar su calidad de vida laboral.

### 8.1.3. Análisis descriptivo de las condiciones del trabajo

Tabla 6.

*Dominio condiciones del trabajo.*

	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Condiciones del trabajo	63,9539	13,82206

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

De manera general, se puede observar en la tabla 6, que las Condiciones Laborales, se encuentran en bajas condiciones con un puntaje de 63,9539, presentando un nivel de riesgo alto, para los docentes colombianos, los cuales perciben como poco satisfactorio.

En primera instancia, su entorno físico de trabajo. Dada las dificultades de tipo estructural de algunas instituciones. Así mismo las relaciones con los colaboradores, que puede encontrar escollos en el poco o ningún apoyo de parte de colegas y falta de reconocimiento profesional, también en la falta de control y autonomía sobre el trabajo, debido al incremento de tareas y la poca definición de rol, que muchas veces inhibe el componente de liderazgo y rendimiento laboral.

Por último las relaciones con jefes y directivos, pueden ser percibidas como desequilibrantes, de los aspectos esfuerzo- recompensa, al percibir un bajo nivel de dirección, dada las reducidas posibilidades de participar en las decisiones organizacionales, producto de un rígido sistema educativo. Circunstancias que pueden convertirse en una fuente facilitadora para los factores de riesgo de tipo psicosocial y los síntomas o efectos

del estrés sobre la población estudiada. Al respecto el modelo dinámico propuesto por Villalobos, indica que la estructura intralaborales por sí sola con elementos aislados no genera estrés, pero al ser evaluada en conjunto con todos los factores, logra generar una relación alta con el estrés (Villalobos, 2004), produciendo luego de una exposición prolongada e intensa sobre el trabajador, efectos negativos que pueden impactar en su satisfacción y calidad de vida laboral.

Tabla 7.

*Dimensiones Condiciones Laborales.*

	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
Entorno físico del trabajo	59,6742	17,54094
Relaciones con los colaboradores	67,1843	16,96447
Control y autonomía	63,9562	15,68377
Relaciones con jefes y directivos	66,0298	16,69743

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En la tabla 7 se evidencia los resultados detallados de cada dimensión que componen el dominio Condiciones Laborales, refiriendo las mismas unas condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora, destacando que la condición que es percibida en un nivel más bajo por los colaboradores es el Entorno Físico del Trabajo, con un 59,6742. Radicando dicha inconformidad, en la falta de espacios, aulas, infraestructura, instalaciones inseguras, dotación, lo cual evidencia que “la infraestructura física de la mayoría de los planteles no posee las características necesarias para lograr una formación integral de los alumnos” (OEI, 2010, p. 2), lo cual es percibido por los docentes como una condición inadecuada para el desarrollo de su actividad, lo que constituye un nivel medio

de alarma, pues dichas características físicas de las instituciones de educación pública, puede afectar el entorno laboral de los docentes y sin la debida intervención, convertirse en factores de riesgo, que a mayor exposición pueden conducir fácilmente a altos niveles de estrés dentro de la población estudiada.

Ahora bien, lo que concierne a la presente investigación es establecer el estado de las Condiciones Laborales sobre la Recompensa y los ítems que la componen –Retribución Económica y Calidad el Contrato Laboral- y su relación con los factores de riesgo psicosocial que puedan representar las mismas, atendiendo a los resultados que en este sentido revelaron, que la Condiciones Laborales representan un alto riesgo, dado que puntuaron condiciones bajas y respecto a los ítems analizados con necesidad de mejora, sin embargo no hay que desconocer que algunos de los datos encontrados, muestran que existen algunos factores que a pesar de requerir mejoras, se destacaron de la calificación individual, es decir que las Relaciones con los Colaboradores y las Relaciones con jefes y directivos, con un 67,1843 y un 66,0298 respectivamente, se ubicaron en lo alto de la calificación, lo que revela un clima laboral, que aunque debe ajustarse, puede señalarse como aspectos positivos, el compañerismo, relaciones laborales de apoyo, unión, colaboración y de tipo motivacional entre colaboradores, participación, entre otros. Lo cual posibilita un ambiente laboral con un bajo nivel de riesgo para los docentes, recalando que son precisamente las relaciones en el trabajo tanto entre colaboradores y directivos la clave para el bienestar y salud en el trabajo, tal como lo menciona Organización Internacional del Trabajo, citando a Payne, (1980), al referir que existe “una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos” (OIT, 1984, p. 18) entendiendo que es precisamente el ser humano y

el tejido que forma con cada una de sus relaciones e interacciones sociales y laborales, las que orientan, dirigen y transforman las propias organizaciones. Cabe resaltar que la información anteriormente descrita, constituyó un aporte fundamental para el trabajo investigativo, en la medida, que permitió consolidar los objetivos propuestos, satisfaciendo de manera general, las respuestas que buscaban servir de fundamentación para el desarrollo adecuado del objetivo general de la misma, estructurando dichos resultados hacia el logro y respuesta de cada uno de los interrogantes planteados para este estudio.

#### 8.1.4. Análisis descriptivo de correlación entre los ítems de Recompensa y el dominio de Condiciones Laborales y de la Recompensa.

Tabla 8.

*Correlación Ítems Recompensa.*

<b>Correlaciones</b>			
		Retribución económica	Calidad del contrato laboral
Retribución económica	Correlación de Pearson	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	1916	1906

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Para el análisis de las correlaciones se tomaran solo el valor entre -1 y 1 (negativos correlación negativa y positivos correlación positiva (entre 0 y .3 bajo nivel; entre .3 y .7 medio nivel de correlación; más de .7 alto nivel de correlación).

Con el propósito de ahondar en la percepción que tienen los 704 docentes sobre el estado de las Condiciones Laborales sobre Recompensa y su correlación con los ítems que la componen –Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral- que pueden experimentar en su trabajo, la tabla 8, evidenció dentro de sus datos un nivel medio de correlación, entre los ítems de Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral, con un ,520. Dicha correlación es positiva entre ambas categorías, lo que indica que uno de los componentes importantes de todo tipo de trabajo es la recompensa económica que recibe a cambio del esfuerzo recibido. Sin embargo, no constituye el único factor para establecer la Calidad del Contrato Laboral, ya que el mismo requiere para su configuración aspectos como la estabilidad laboral, que sólo la proporciona un contrato permanente. Así mismo la seguridad y apoyo de pertenecer a una organización, mediante lo cual el colaborador puede experimentar como positivas las Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, pues como lo refiere Villalobos la Calidad del Contrato Laboral, proporciona “sentimiento de orgullo, percepción de estabilidad laboral, y sentimiento de autorrealización por efectuar su trabajo” (Villalobos, 2010, p. 25). Complementando dichos sentimientos aquellos derivados del equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, al percibir que la organización se interesa por su bienestar, al proveer al colaborador, de todos los mecanismos necesarios para retribuir su trabajo, mediante el pago oportuno y justo del salario, que acorde a su desempeño brinde posibilidades de desarrollo y realización personal, haciendo del trabajo una experiencia gratificante que impacte de manera positiva su salud y calidad de vida laboral.

En tal sentido puede sintetizarse que de la correlación evidenciada entre la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, se satisface el cumplimiento del objetivo tres propuesto para este estudio, dado que se determinó que efectivamente existe

correlación entre estas variables y que a pesar de establecer un nivel medio esta es positiva, en el entendido que todo Contrato Laboral que ostenta dentro de sus condiciones de existencia la calidad, representa para el colaborador no solo fuente de seguridad y estabilidad laboral, sino que además puede constituir un escenario propicio para el equilibrio entre el esfuerzo realizado en cumplimiento de su labor y la recompensa económica recibido por el mismo, lo que contrasta con un estudio realizado por Gómez Ortiz & Moreno (2010) sobre *factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*, donde se evidenció que

los profesores presentan alto riesgo de laborar en condiciones psicosociales adversas, las cuales se relacionan con el bajo nivel de salud y el estrés laboral, al respecto se evidencia en las correlaciones realizadas el exceso de demandas, el desbalance demanda-control, la falta de recompensas y el alto nivel de compromiso para afrontar el trabajo (p. 403).

Aspectos, que pueden relacionarse principalmente con la inseguridad que experimentan los docentes, con más años de contrato temporal y con el nuevo decreto docente, debido a la inseguridad que se percibe en torno a la injusticia del sistema, así como a las exigentes demandas que los nuevos estatutos establecen para el ascenso y la acreditación, como las pruebas por competencias y aquellas normas que definen la permanencia dentro de la institución, como las pruebas que evalúan el desempeño, so pena de destitución o desempeñar un cargo menor, lo que puede significar una alta correlación para que estos se puedan convertir en la fuente de diversos factores de riesgo psicosocial en el trabajo, facilitando esta identificación y descripción, un importante referente para la toma de decisiones acertadas por parte de las organizaciones, a fin de armonizar las

relaciones de los colaboradores y su clima organizacional, con políticas y acciones de mejora de sus contextos, en beneficio de su satisfacción laboral.

Tabla 9.

*Correlación Dominio Condiciones Laborales y Recompensa.*

<b>Correlaciones</b>			
		CONDICIONES DEL TRABAJO	RECOMPENSA
CONDICIONES DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	636	483

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Para el análisis de las correlaciones se tomaran solo el valor entre -1 y 1 (negativos correlación negativa y positivos correlación positiva (entre 0 y .3 bajo nivel; entre .3 y .7 medio nivel de correlación; más de .7 alto nivel de correlación).).

Por último, la tabla 9, muestra una correlación media y positiva entre las Condiciones del Trabajo y la Recompensa, con un ,673. Que de acuerdo a la percepción de los docentes, indica una alta relación entre las condiciones como entorno físico del trabajo, relaciones con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, y relaciones con jefes y directivos, con la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, comprendiendo que estas están inmersas dentro de las condiciones que toda organización debe proveer a sus colaboradores, y que al experimentarse de manera deficiente o inexistente, puede conllevar a crear potenciales riesgos, para la salud y la satisfacción laboral de los docentes estudiados.

De manera pues que esta alta relación entre estas dos variables, posibilita el desarrollo de una tendencia hacia la promoción de la seguridad en el trabajo, así como a realizar una efectiva gestión del riesgo por parte de la organización, minimizando al máximo los síntomas o efectos adversos de los diversos “factores psicosociales desfavorables que son inherentes a la organización y que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador, siendo factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo” (OIT, 1984), que pueden originarse por el desequilibrio entre el esfuerzo y recompensa por el trabajo realizado, en comunión con demás falencias percibidas por el trabajador en sus condiciones de trabajo dentro de la misma organización.

## **8.2. ANÁLISIS INTERPRETATIVO.**

La fase interpretativa, permitió el análisis de los datos obtenidos en la investigación, a través de la confrontación de los postulados teóricos referidos sobre las categorías estudiadas, en consonancia con el objetivo principal propuesto: Describir los factores de riesgo psicosocial y su relación con las condiciones labores de Recompensa, sobre Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano, permitiendo la interpretación de estos resultados, la articulación entre la descripción de la información presentada anteriormente con lo expuesto por los autores y sus respectivas teorías, esbozadas en el marco teórico previamente construido, para el fin investigativo planteado. Dicho análisis se enfocó en intentar responder las preguntas sobre el nivel en que se encuentran las Condiciones Laborales de Recompensa, sobre Retribución Económica, Calidad del Contrato Laboral y el nivel de relación entre estas con los Factores de Riesgo Psicosocial, en algunas instituciones del sector educativo en Colombia, lo que encuentra plena consonancia con los objetivos planteados para esta investigación.

### **8.2.1. La Recompensa, ítems de la Recompensa y relación con el contrato permanente y temporal.**

Los resultados antes descritos sobre la Recompensa, indicaron que este factor se encuentra en condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora. Factor que se configura como un elemento esencial dentro de las condiciones de trabajo, que puede constituirse como fuente de riesgo cuando “se percibe inestabilidad laboral y el salario se

da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización” (Villalobos, 2010, p. 25). Aspectos que son percibidos por los docentes evaluados, en un nivel medio de riesgo, lo cual constituye un síntoma de alarma temprana para ser intervenido, en pro de mejorar totalmente estos contextos que en la actualidad son experimentados por los colaboradores, como un factor amenazante de su labor y en consecuencia de su propia salud y bienestar dentro de la organización.

En tal sentido y dando respuesta a los interrogantes planteados, con plena identificación de los objetivos específicos uno y dos, los cuales se abordaron plenamente, fue evidente que las Condiciones Laborales sobre Recompensa y todos los ítems que la componen, se encuentran en condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora, insistiendo en que tanto las Condiciones Laborales como la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral se encuentran en un nivel medio de riesgo, siendo percibido en el primer caso de la remuneración un desequilibrio entre la carga laboral, la jornada realizada y el desgaste físico y psicológico que enfrentan a diario los docentes, y la compensación económica que reciben por ello. Encontrándose así un sentir generalizado de estos colaboradores una deficiente remuneración frente a la intensidad y calidad exigida cotidianamente en su labor.

Es así como la realidad salarial y prestacional que enfrentan los docentes, hace que estos experimenten sentimientos de desigualdad frente a otros profesionales, que gozan de mejores salarios y mayores beneficios económicos, siendo visto como “aquel cuya remuneración no tiene prioridad alguna; siendo menormente recompensado, tanto a nivel económico como de estatus, que otras profesiones como la medicina, la economía, ingeniería o el derecho” (Southwell, 2010, p. 2), restándole a la profesión atractivo y una

gestión docente limitada, ante las dificultades de incorporación y retención de esta población dentro de las instituciones educativas.

En el segundo caso, la Calidad del Contrato Laboral, también puntuó un nivel de riesgo medio, lo que indica que los docentes que experimentan cierta inestabilidad laboral, perciben como inadecuadas estas condiciones, dado que dentro de las reformas que se han introducido al sistema, se puede inferir un detrimento en la calidad de la contratación docente, estableciendo en tal sentido, el Decreto reglamentario 1278 de 2002, para los nuevos docentes, un régimen estricto y algo confuso en los procesos de evaluación de desempeño profesional, sumado a la inestabilidad que el contrato en estas condiciones representa, dado que tanto los ascensos dentro del escalafón y la calificación del rendimiento del docente que debe proveerse en términos de calidad, representan fuente de inseguridad laboral, ya que esta disposición contempla “una evaluación anual de desempeño y un periodo de prueba, así como nombramientos provisionales” (Bocanegra Acosta, 2014, p. 108), aspectos estos que muestran, como la calidad en la contratación docente es disminuida con cada reforma e iniciativa gubernamental, enmarcada dentro de la Nueva Gestión Pública, al buscar la prestación efectiva y de calidad de los servicios de educación, a costa de la reducción de las condiciones laborales de su capital humano.

Ahora bien, en referencia a la Varianza ANOVA, se logró establecer un nivel importante de significancia entre los ítems de la Recompensa y la modalidad contractual, comprendiendo con esto que la Retribución Económica y la Calidad del Contrato laboral. Son aspectos que están presentes, tanto en el contrato permanente como en el temporal, dado que el esfuerzo desplegado para la realización de las labores del docente se colige tanto de quienes mantienen una estabilidad laboral con el contrato permanente, como para

quienes pueden percibir su situación laboral como fuente de inseguridad, al ser contratados de manera provisional o temporal, lo que indica que en ambas modalidades contractuales, las condiciones laborales dentro de la organización en el sentido de ofrecer suficientes beneficios a los colaboradores en compensación al trabajo prestado por ellos, tienen una significativa incidencia, a pesar que “el mayor bienestar es el percibido por las personas con empleo estable, seguido por las personas con empleo temporal voluntario” (Vesga Rodríguez, 2011, p. 173); y a que las prerrogativas en materia salarial y de calidad contractual, son mayormente percibidas en los docentes contratados bajo el régimen establecido por el Decreto 2277 de 1979 o Régimen especial, frente a las otorgadas por las del Decreto 1278 de 2002 o Estatuto de Profesionalización Docente, estas condiciones se mantienen con una directa correlación en ambos tipos de contrato.

En el caso del contrato permanente y temporal, la significancia fue importante con los ítems de Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, relacionándose directamente estos dos elementos con las dos modalidades de contratación, lo cual puede explicarse en que tanto la remuneración percibida por el docente como las condiciones propias, dadas por el gobierno para la permanencia del mismo dentro del servicio, son escenarios que han experimentado todo tipo de cambios, a través de las diversas reformas a las que ha sido sometido el sector educativo, donde se observa que a pesar que “el salario de enganche de los profesores pueda ser el apropiado, los aumentos que pueden tener los profesores a partir de ahí pueden no ser los más adecuados” (Barrera-Osorio, Maldonado, & Rodríguez, 2012, p. 15), de manera pues que tratándose de un contrato permanente o temporal, la Retribución económica es percibida en iguales circunstancias, extendiéndose este sentir a la calidad que la organización pueda imprimir al contrato, la cual, según los resultados obtenidos, presenta un síntoma medio de alerta, y una relación significativa con

cualquier tipo de contrato (permanente/temporal), al que esté adscrito el docente, siendo dicha calidad en la contratación, fuente de inseguridad, percibida por el colaborador docente, al estar sometido a constantes evaluaciones de desempeño que de no ser satisfactorias por dos años consecutivos “será excluido del escalafón y retirado del servicio; y para el directivo docente que presente esta misma condición será regresado a la docencia siempre y cuando exista la vacante, percibiendo el salario que establezca para dicho cargo” (Bocanegra Acosta, 2014, p. 109), circunstancias que no obstante a un contrato permanente, pueden configurarse como fuente de inseguridad y de estrés al condicionar su permanencia en el servicio, al resultado anual de su desempeño.

De manera pues que la correlación entre el tipo de contratación y la influencia de los ítems estudiados con las posibles fuentes de riesgo psicosocial que pueden afectar la satisfacción del trabajador, es expuesta por Uribe-Rodríguez, Garrido-Pinzón, y Rodríguez (2011), cuando señalan que:

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

Dichas condiciones al estar relacionadas como fuente de riesgo, encuentran plena consonancia con el objetivo tres planteado en este estudio, puesto que una insegura estabilidad laboral a causa de una deficiente calidad en el contrato y una baja contraprestación por su esfuerzo, por una injusta retribución económica puede “afectar el bienestar de los trabajadores, dado el temor de perder fácilmente el trabajo, añadiendo

tensiones, vinculadas con la inestabilidad laboral” (OIT, 1984, p. 20), aspectos que están presente en ambos tipos de contrato, siendo percibidos como una condición aceptable pero con la imperiosa necesidad de ser mejorados en beneficio de la satisfacción y la calidad de vida laboral de los docentes colombianos.

### **8.2.2. Dominio.- Condiciones de Trabajo.- y Dimensiones de las Condiciones de Trabajo.**

Las Condiciones Labores, hacen referencia, a todo un conjunto de aspectos y particularidades que componen las relaciones laborales dentro y fuera de la organización, que “repercuten 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 laborales, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones” (Blanch J. M., 2011, p. 5) siendo responsable también de una dinámica disfuncional en sus relaciones, como la conflictividad, el absentismo y presentismo, la rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales, que pueden conllevar a percibir una baja satisfacción personal y profesional, ante unas condiciones inadecuadas, afectando no sólo el desempeño dentro de la organización sino su salud y el bienestar que pueda percibir de sus condiciones de trabajo.

Es así como a través de los resultados obtenidos, se aprecia que este dominio –las Condiciones de Trabajo- presentó unas bajas condiciones, generando una alarma para el potencial desarrollo de factores de riesgo psicosocial, entendidos como las “condiciones del individuo, del medio extralaboral o laboral, que bajo determinadas condiciones de

intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico” (Villalobos, 2004, p. 199), aspectos que sin la debida evaluación, intervención y control pueden seguir siendo percibidas como nocivas por los colaboradores de las instituciones de educación pública, intensificándose sus efectos, por la baja remuneración económica y un contrato que no revista las condiciones de calidad y seguridad dentro de la organización, pues estos aspectos, observados de manera conjunta, afectan a todos los docentes por igual, independientemente del tipo de contratación que estos hayan suscrito.

Estas bajas condiciones percibidas por los docentes, pueden tener explicación en las constantes reformas que han reestructurado el servicio educativo, con el ánimo de gestionar por resultados y con calidad, producto de la Nueva Gestión Pública, que a través de sus políticas enfocadas en paradigmas empresariales, promueve la “incentivación de la productividad, la competitividad y la rentabilidad; planificación de objetivos estratégicos y evaluación según competencias y resultados; aplicación de indicadores de coste-beneficio y de la estrategia minimax (maximización de los beneficios y minimización de los costes)” (Blanch J. M., 2011, p. 8).

En el plano educativo, esto se ve reflejado en las reformas del régimen docente, el cual establece la evaluación por desempeño y competencias anualmente tanto para los docentes con contrato permanente como aquellos nombrados en provisionalidad, donde la consecuencia más directa en su reprobación constituye fuente de inseguridad laboral y puede conllevar al desempleo, siendo este un factor de riesgo psicosocial que incrementa las posibilidades de padecer los síntomas de estrés y afectar la salud y el rendimiento

laboral del docente. En este mismo sentido se estableció la reforma sobre la jornada única, en donde se aprecia que la calidad del contrato laboral, vuelve a quedar en entre dicho, al permitir “la vinculación de los actuales docentes a través de horas cátedra que se le pagarían adicionalmente, contrario a las recomendaciones establecidas de mejorar los salarios, siendo irrazonable elevar su trabajo manteniendo sus condiciones laborales actuales” (Saavedra, 2016, p. 2), circunstancia esta, que de acuerdo al gobierno busca mejorar los resultados en las pruebas de calidad que han puesto de manifiesto una baja calificación en el rendimiento de manera general de todo el servicio público de educación.

Así las cosas, el análisis del presente estudio se extiende a las dimensiones que componen el dominio de Condiciones Laborales, que son definidas en el instrumento Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos, diseñado dentro del macroproyecto liderado por el profesor Joseph M, Blanch, en el que se incluyen como elementos integradores de las condiciones laborales los siguientes: A. Entorno físico del trabajo, (instalaciones y equipamientos, Recursos materiales y técnicos, Prevención de riesgos laborales...) B. Relaciones con los colaboradores (Compañerismo, Respeto en el grupo de trabajo, Reconocimiento del propio trabajo por colegas y clientes); C. Control y Autonomía (tiempo de trabajo Organización general del trabajo, Retribución económica, Carga de trabajo, Calidad del contrato laboral); D. Relaciones con jefes y directivos (autonomía en la toma de decisiones profesionales, Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción, Oportunidades para la formación continua, Vías de promoción laboral, Participación en las decisiones organizacionales, Relaciones con la dirección...), donde el análisis estadístico arrojó unas condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora, es decir que a pesar de existir un ambiente o entorno laboral aceptable o tolerable para los docentes, este aun requiere ser

monitoreado e intervenido, con el fin de evitar que las falencias detectadas puedan robustecer los factores psicosociales negativos, que pueden afectar la salud y la calidad de vida laboral de los docentes, siendo de vital importancia su “identificación e intervención para propiciar bienestar en la población de trabajadores, no sólo para mejorar las condiciones de bienestar, sino para prevenir la enfermedad derivada de los mismos” (Villalobos, 2004, p. 199), condiciones estas, que una vez detectadas en un nivel de riesgo medio, requiere mejorarse en pro de estos contextos.

Es pertinente señalar que dentro de las dimensiones que se destacaron con un puntaje superior a las demás, fueron las relaciones con los colaboradores y las relaciones con jefes y directivos, lo que indica que dentro de las instituciones educativas a pesar de las situaciones o circunstancias adversas a su desempeño, el respeto, el apoyo, la unión entre colegas ha sido un complemento indispensable, para en cierta medida soportar las falencias de sus condiciones, como una baja retribución económica y una deficiente calidad en el contrato laboral, permitiéndole reforzar los lazos de afecto y reconocimiento por parte de compañeros, jefes e incluso los mismos clientes, en este caso los alumnos, lo que puede hacer alusión a un tipo de reconocimiento y valoración del esfuerzo que el docente hace para sacar adelante su compromiso con la enseñanza. Estos aspectos cobran mayor validez si se tiene en cuenta que “la calidad de las relaciones humanas en la empresa contribuyen a crear un buen clima psicosocial.” (OIT, 1984, p. 10), siendo este, uno de los factores que mayormente inciden en el bienestar de los trabajadores y en consecuencia de la propia organización.

Aunado a las anteriores dimensiones, el control y autonomía sobre el trabajo, también presentó condiciones en un nivel de riesgo medio, que aunque requieren

mejorarse, se mantuvo con un puntaje destacable, lo que puede indicar dentro de la población estudiada, que sus condiciones les posibilita el desarrollo de una percepción de libertad, autocontrol y responsabilidad alrededor de la tarea, su entorno laboral, de las relaciones con sus jefes y compañeros y la propia estructura organizativa de la institución, lo que es necesario, continuar evaluando y gestionando, con el propósito de evitar que los mismos se conviertan en fuente de riesgo y deriven en “insatisfacción laboral, baja motivación y compromiso con la institución, impactando el desempeño y la productividad” (Cloninger, 2003, p. 448), puesto que los niveles de iniciativa, liderazgo y facultades para realizar su labor, siguen estando limitadas a un currículo académico, a las políticas de educación y a las propias normas y reglas del plantel, aspectos que no permiten a los colaboradores ostentar unas condiciones completamente óptimas y adecuadas en beneficio propio y de la organización.

Para terminar, cabe mencionar que el último factor analizado fue el entorno físico, que a pesar de puntuar unas condiciones aceptables, este resultado se ubicó en el nivel más bajo, lo que indica que la percepción de los docentes sobre “las condiciones de tipo físico (temperatura, iluminación, ruido); de higiene (limpieza, orden, aseo, prevención de riesgos laborales); de diseño del puesto de trabajo, (instalaciones y equipos, mobiliario, instrumentos, ergonomía, privacidad, hacinamiento); y el riesgo biológico o químico (virus, bacterias)” (Blanch J. M., 2011, p. 5), es limitada o poco satisfactoria, por carecer de las garantías respecto de la organización, lo que requiere una gestión oportuna, a fin de evitar o minimizar el impacto, que estas condiciones insatisfechas pueda generar en la salud y el desempeño laboral de los docentes. Aspectos estos, concomitantes al logro efectivo de los objetivos planteados, en donde se buscaba establecer el estado de las Condiciones Laborales sobre Recompensa y los ítems que la componen, encontrando de

acuerdo a lo establecido anteriormente que de manera general, ambas se encuentra en condiciones aceptables pero con necesidad de mejora, lo que permitió satisfacer y enriquecer el trabajo investigativo desplegado, destacando la imperante urgencia de mejorar estos contextos en pro del bienestar de los docentes de algunas instituciones educativas públicas, a través de una adecuada gestión del riesgo.

### **8.2.3. Correlación. Ítems Recompensa.**

La Recompensa compuesta por la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, arrojó un nivel medio de correlación, lo que indica que todo contrato laboral debe tener una compensación económica a cambio y que el mismo debe dotar al colaborador de la seguridad de pertenecer a la organización, aspectos que permiten hacer del empleo una representación social, pues el mismo plantea dentro de sus funciones, “la obtención de ingresos, establecimiento de vínculos sociales fuera del núcleo familiar, obtención de estatus e identidad social” (Vesga Rodriguez, 2011, p. 175), donde la percepción que el docente pueda tener de estos componentes, le concede una experiencia única y particular, la cual esta mediada por las características propias de cada contrato o la forma en que se ha vinculado con la organización y los beneficios que de este pueda recibir.

Estos Factores de la Recompensa, al estar correlacionados de manera positiva, indican que al debilitarse uno de ellos, puede generar un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, estableciendo una “fuente de estrés laboral ante el desequilibrio entre la inversión psicológica realizada en el trabajo y los beneficios obtenidos de la misma” Siegrist, citado por (Blanch J. M., 2011, p. 17), de manera pues, que la relación entre estos

aspectos, está determinada por las condiciones de estabilidad, remuneración y la seguridad de pertenecer a la organización, que de acuerdo a la percepción de los docentes, están presentes en su realidad laboral de forma inadecuada, lo cual produce insatisfacción, pues a medida que avanzan las reformas educativas, el entorno laboral de los docentes, se torna menos garantista, al perseguir unas metas que distan de la calidad de vida laboral que pueda suministrarse a los colaboradores en pro de su desarrollo personal, extendiendo sus efectos sólo a lograr la inserción y el cumplimiento de políticas generalizadas sobre calidad, que reflejen los posibles resultados positivos de una Nueva Gestión Pública.

El modelo teórico desarrollado por Siegrist (1996-2008-2012), contribuye a la explicación de la realidad de las condiciones intralaborales del docente colombiano, analizadas desde la interacción entre el colaborador y su entorno laboral, con su contingente potencial de daño, al percibir un desequilibrio Esfuerzo-Recompensa dentro de la organización. Dada que la profesión docente se desarrolla dentro de un contexto de reciprocidad social, a través de la cual, los docentes realizan labores de cooperación mutua con la expectativa de retorno, es decir, que los esfuerzos sean proporcionados a las respectivas recompensas. “Cuando la relación entre esfuerzo y recompensa es desventajosa puede generar respuestas negativas recurrentes, desencadenando síntomas de estrés mientras que si la relación es positiva podría generar bienestar y salud” (Siegrist J. , 2012, p. 2), en tal sentido al percibir que la calidad del contrato no es la mejor y que la retribución económica recibida no es la justa, puede convertirse en fuente de riesgo para la población estudiada.

Esta correlación surgida entre estos ítems, permite también inferir que la incidencia de un factor a otro, puede generar consecuencias adversas para el docente, al percibir un

desequilibrio entre el esfuerzo realizado y una baja remuneración o poca seguridad en su contrato laboral, puesto que “los contratos de trabajo mal definidos o los empleados con poca opción de lugares de trabajo alternativos (p.ej. debido al bajo nivel bajo de habilidad, falta de movilidad, el mercado de trabajo precario), pueden generar emociones negativas recurrentes y respuestas de tensión sostenidas en la gente expuesta” (Siegrist J. , 2012, p. 2), en contraste cuando el equilibrio está presente, las actitudes se tornan positivas y ventajosas para quien las experimenta. Cabe resaltar que la correlación entre la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, es un hallazgo importante que no sólo permite consolidar lo que se buscaba indagar con el objetivo tres de esta investigación, sino que también permite insistir en la necesidad de desplegar esfuerzos encaminados, al mejoramiento de estos contextos, requiriendo un nivel de atención a mediano o largo plazo, con el propósito de evitar el incremento o la generalización del nivel de riesgo que presentan estos factores, dentro de las instituciones de educación pública en Colombia.

#### **8.2.4. Correlación. Dominio Condiciones Laborales y Recompensa.**

Los datos estadísticos revelaron una correlación positiva en un nivel medio entre las Condiciones Laborales, integrado por las dimensiones de Entorno físico del trabajo, Relaciones con los colaboradores, Control y Autonomía y Relaciones con jefes y directivos: Autonomía y la Recompensa, conformada por la Retribución Económica y La Calidad del Contrato Laboral, lo cual puede explicarse en el hecho, que un contrato laboral está determinado por las condiciones de calidad en que se suministra el mismo, relacionando dicha calidad con la contraprestación económica recibida por el esfuerzo desplegado por el docente, el cual es previamente pactado con la organización y estipulado

en el mismo contrato, y con ciertas características del mismo que le permitan experimentar “sentimientos de orgullo hacia la organización, de estabilidad laboral al estar vinculado a una organización y sentimientos de autorrealización por efectuar su trabajo” (Villalobos, 2010, p. 25), aspectos, que ejercen una gran influencia en el trabajador, pues entre más perciba como equilibrada esta relación, esto se verá mejor reflejado en su desempeño laboral, y en las relaciones con compañeros y jefes, experimentando altas dosis de satisfacción, dado el reconocimiento y el acceso a los servicios de bienestar acompañados de posibilidad de desarrollo, que crea una percepción de justicia en cuanto a la Recompensa, que recibe por parte de la organización, en contraprestación al esfuerzo realizado en su trabajo.

Ahora bien, dentro de las Condiciones Laborales detectadas en todo el proceso investigación, y de su análisis en conjunto, se obtuvo datos que indican unas bajas condiciones para los docentes, las cuales al estar directamente relacionadas con la Recompensa, pueden afectar el desempeño del docente y su satisfacción laboral, lo cual puede explicarse en que el sector educativo ha sido uno de los más afectados por las constantes reformas que han realizado a su estructura y organización, Oliveira, Gonçalves y Melo (2004), citados por Garrido, Uribe y Blanch (2011), mencionan que “uno de los sectores más afectados por los cambios en las organizaciones del trabajo ha sido el docente (...) producto de un aumento en el ritmo del trabajo y en el volumen de sus funciones, conllevando a la precarización del trabajo docente” (Garrido, Uribe, & Blanch, 2011, p. 29), dada la baja calidad que el contrato docente ostenta hoy en día, pues con ocasión a la transformación experimentada en el sistema laboral, y las políticas de la nueva gestión Pública, que busca resultados sobre la calidad del servicio de la educación, han debilitado los escenarios de seguridad y estabilidad para los docentes, ya que los mismo están

sometidos al nuevo estatuto de la profesionalización docente, que no sólo impone un cambio en el tipo de acceder a la carrera docente, sino que además trajo consigo condiciones para el acenso y la retribución económica del docente, con las evaluaciones por competencias donde “el mérito se convierte en el elemento determinante para la promoción del docente en el Escalafón y, por ende, en la variable más importante de sus condiciones salariales y laborales” (Bautista, 2009, p. 126), aspecto este que es voluntario lo que no afectaría en principio la estabilidad del docente, no obstante conlleva a un esfuerzo extra para el docente en pro de mejorar sus propias condiciones laborales, la calidad de su contrato y la retribución económica que recibe.

No obstante, las condiciones de estabilidad, se desdibujan para los docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002, en contraste con los del antiguo régimen del Decreto 2277 de 1979, pues se establece en el nuevo estatuto, otros términos, metas y dualidades, por medio de los cuales, los docentes desarrollan sus percepciones, en cuanto a sus condiciones laborales, que van a influir en su bienestar y calidad de vida, puesto que los docentes oficiales “perciben diferentes condiciones de “estabilidad” de acuerdo con cada una de las reglamentaciones. Así, el grueso de profesores, regido por el Decreto 2277, desempeña su oficio con una mayor “estabilidad” de la que pueden esperar los docentes “nuevos” en los próximos años, en el sentido en que la permanencia de la nueva generación en el cargo va a depender de los resultados de su desempeño” (Bautista, 2009, p. 122), siendo en este caso, el factor antigüedad determinante, para conseguir un incremento salarial y cambios en el escalafón, así como la oportunidad de desarrollo profesional, al proferir incentivos que posibilitan el cambio de la docencia en las aulas a cargos de tipo administrativo, situaciones que no se contemplan en el nuevo régimen, al

percibirse por los colaboradores una reducción significativa en la calidad del contrato laboral y la recompensa que reciben por su esfuerzo.

A estas condiciones contractuales, que las nuevas regulaciones, traen consigo un cambio sustancial en materia pensional y salarial para los nuevos docentes, los cuales “pierden el régimen pensional especial del magisterio y pasan al régimen general de pensiones establecido en las leyes 100 de 1993 y 797 de 2003, (Tribuna Magisterial, 2009, p. 1), además el Decreto en su Artículo 46 indica el régimen salarial y prestacional que regirá a los “nuevos” docentes, el cual dictamina la asignación básica mensual de los distintos grados y niveles del escalafón nacional docente. Este Decreto de profesionalización docente exhibe una brecha entre la base salarial de los nuevos docentes y los salarios de los profesionales de las ciencias sociales en el mercado laboral, esto, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional (2010). Aspectos que de acuerdo a esta entidad estatal “son susceptibles de generar estrés y sus afectaciones derivadas a nivel psicosocial si el docente no percibe retribución económica justa a raíz de su contribución, esfuerzos y logros” Ministerio de la Protección Social, (2010, p. 20). Cada una de estas situaciones constituye una amenaza en la calidad de vida de los docentes, pudiendo establecerse en desarrollo del objetivo específico tres, una estrecha relación entre las condiciones que requieren mejora, tanto las Condiciones Laborales como la Recompensa y los ítems que la conforman-Retribución Económica y Calidad el Contrato Laboral-, como posibles fuentes de riesgo, lo cual impone así mismo nuevos retos para las instituciones, para prevenir y amortiguar los efectos negativos de los riesgos psicosociales, facilitadores del estrés y al mismo tiempo potenciar la salud del trabajador docente.

### **8.3. CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO.**

Conviene precisar en primer lugar, que el objetivo central del presente estudio fue describir los factores de riesgo psicosocial y su relación con las condiciones laborales de Recompensa, sobre Retribución Económica y Calidad del Contrato Laboral en algunas instituciones del sector educativo colombiano. Propósito que se logró entorno al surgimiento del análisis descriptivo e interpretativo, que permitieron evidenciar y comprender el nivel de riesgo, de las condiciones laborales abordadas y su relación con la Recompensa, percibido por los 704 docentes encuestados, que de una u otra forma pueden convertirse en fuente de estrés en el trabajo, con su respectivas repercusiones en la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Este fenómeno está enmarcado dentro de un contexto real y permeado por el modelo neoliberal, que dio paso a la globalización, a la flexibilización laboral, a las reformas laborales y educativas en Colombia y como colofón a una Nueva Gestión Pública.

Así las cosas y sin alejarse de los elementos que conformaron la fase interpretativa, es necesario realizar una reflexión en torno a los resultados, que arrojó la aplicación del instrumento, los cuales revelaron la imperiosa necesidad de realizar una incansable gestión del riesgo dentro de las organizaciones, a través del diagnóstico, evaluación, intervención y control de los factores psicosociales, que de alguna u otra manera amenazan la estabilidad de la dinámica laboral, la salud y el bienestar de los colaboradores, facilitando la aparición de síntomas de estrés y una baja productividad, que en conjunto genera efectos adversos para alcanzar una óptima calidad de vida laboral.

Con tal propósito la categoría que se pretendió explorar, fue la Recompensa, con un análisis profundo de dos de sus componentes la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, las cuales son abordadas por Villalobos en la Bateria de riesgos psicosociales en coordinación con el Ministerio de Protección Social, 2010, donde se asocia estas dos dimensiones, como fuente de estrés, de acuerdo al modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa que puede, exponer a los colaboradores dentro del contexto de la nueva gestión pública, a factores psicosociales, cuando se percibe poca o ninguna estabilidad laboral o cuando la retribución financiera que recibe el docente, no corresponde a sus esfuerzos y logros, presentándose este desequilibrio, que puede llegar a afectar la satisfacción laboral de los docentes.

Los hallazgos sobre la recompensa revelaron que la misma se encuentra en condiciones aceptables, pero con necesidad de mejora, lo que indica que los docentes perciben que la Retribución Económica que reciben en contraprestación a su labor no es del todo ajustada al esfuerzo desplegado por ellos, lo cual se evidencia, en los nuevos estatutos docentes, que de manera diferencial, advierten un cambio tanto salarial, como prestacional en comparación a los del antiguo régimen, que gozan por así decirlo del factor antigüedad, que les permite ostentar un nivel salarial más beneficioso y un régimen pensional especial, lo que genera cierto nivel de conflictividad entre los docentes nuevos y antiguos, más aún cuando “las compensaciones empresariales deben formular un método de recompensas equitativo, puesto que el resultado deseado es poder contar con un empleado motivado y satisfecho para hacerlo eficientemente” (Ivancevich, Lorenzi, Skinner y Crosby, 1996, p. 38), de manera pues, que es precisamente esta inequidad percibida, entre un régimen y otro, producto de las políticas de la nueva gestión pública, la que establece el contexto donde se viene desarrollando y experimentando las actuales

dinámicas laborales, donde es indispensable, a través de hallazgos como los aquí revelados, impactar positivamente, con metodologías dirigidas a la vigilancia y control de los riesgos psicosociales, permitiendo la reducción de la rotación, el mejoramiento del desempeño, el aumento del interés por la capacitación y las metas de carrera en el escalafón docente, evitando de manera consecuente cese de actividades, protestas y demás inconformidades que los docentes puedan manifestar y sobre todo percibir de manera negativa para su salud y satisfacción laboral.

Ahora bien, las Condiciones Laborales de manera general se hallaron, en bajas condiciones, lo que eleva el nivel de riesgo para los docentes, dado que la exposición prolongada e intensidad de estas condiciones puede repercutir de manera negativa en la salud del trabajador, teniendo en cuenta que estas, se caracterizan por estar sujetas a todo tipo de cambios, derivadas de la forma organizacional del trabajo y de la demanda o carga laboral que representan para el trabajador desafíos permanentes en las labores asignadas; así mismo el análisis particular de las dimensiones que componen este dominio, resaltó el entorno físico como uno de los elementos con menos condiciones, advirtiendo con esto que los docentes perciben unas condiciones físicas, poco adecuadas para el desarrollo de la labor docente, evidenciando esta problemática, no sólo la falta de infraestructura en los planteles, que no permite aislar el ruido, tener buena iluminación y evitar el hacinamiento de los alumnos, sino una carencia o poca actividad de riesgo, donde se fijen y practiquen políticas de promoción y prevención del riesgo, donde se propenda por la protección de la salud del docente, quien es, el que finalmente debe convivir y soportar las bajas condiciones que redundan en su actividad laboral.

Siguiendo esta misma línea, la Recompensa también puntuó condiciones que requieren mejora, al igual que los ítems que la componen como la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, las cuales se correlacionaron de manera positiva entre sí, lo que indica una injerencia directa entre variables, lo que es claramente coherente con las políticas educativas que a través de las reformas al sistema, han generado cambios a nivel salarial y condiciones contractuales para los nuevos docentes, lo que no ha sido bien recibido de su parte, en el sentido de manifestar a través de los datos obtenidos en esta investigación, que tanto la retribución económica que están percibiendo, como la estabilidad o seguridad de parte de la organización emanada del contrato laboral, son factores que presentan condiciones inadecuadas, dado que tanto el salario como las prestaciones derivadas de este difieren del tipo régimen con el que se haya vinculado a la profesión docente.

Así mismo los incentivos y permanencia dentro del servicio para los nuevos docentes, están supeditados al rendimiento laboral que es evaluado anualmente y del concurso por competencias que posibilita el cambio de escalafón además de cumplir con títulos adicionales como maestrías o especializaciones, todo lo que gira alrededor de una políticas de cambio, permeadas por la calidad y la obtención de resultados máximos que den cuenta de una excelente gestión por parte del gobierno, aunque lo mismo se traduzca en una condiciones cada vez menos adecuadas para los docentes.

Aunado a lo anterior, las Condiciones Laborales y la Recompensa, también se relacionaron positivamente, entre sí, comprendiendo con esto que tanto la Retribución Económica como la Calidad en el Contrato Laboral, pueden constituir factores que fácilmente pueden estar afectados por las condiciones laborales que de manera permanente

y diaria asumen los docentes colombianos, en razón a las constantes modificaciones que se generan en torno a estos aspectos, las cuales se diseñan con el fin exclusivo de responder a un escenario político y económico permeado por el neoliberalismo y la flexibilización laboral, que rediseña las estructuras de las instituciones para adaptarse al paradigma empresarial, que a través de una nueva gestión pública, administre en términos de eficacia y eficiencia de recursos y costos, en pro de la productividad y la competitividad dentro del mercado.

Es precisamente dentro de ese marco de flexibilización laboral, donde se aprecia una disminución significativa de las contrataciones estables y de la calidad de las mismas, lo cual transforma el significado del trabajo para el docente, tornando la experiencia del colaborador, sobre su entorno y la dinámica laboral, en fuente de inseguridad e incertidumbre, al percibir una reducción de los beneficios recibidos frente a la asignación de más trabajo y nuevas reglas de juego, como el caso de la jornada única, que no sólo incrementa las horas laborales, sino que la misma no parece, permitir al trabajador docente, obtener una recompensa equilibrada frente al desgaste profesional que esta requiere, generando desconcierto y trayendo afectaciones de tipo motivacional y en el desempeño frente a la organización.

Por último, es pertinente afirmar, que las actuales lógicas organizativas, cada vez están enfocadas en adoptar un modelo empresarial, que les permita reducir costos y brindar un servicio de calidad, adoptando nuevas formas en las relaciones laborales y en la gestión del trabajo mismo, que redundan en el deterioro de la calidad de vida laboral, donde se evidencian a través de diversas investigaciones, cómo los factores psicosociales intralaborales posibilitan el detrimento escalonado de las condiciones de trabajo y el

aumento de la enfermedad y la accidentalidad laboral. Lo cual representa nuevos retos para el Gerente de Talento Humano, que a través de una efectiva gestión del riesgo, debe propiciar escenarios, que transformen esas nuevas lógicas empresariales, generando a través de su oportuna y precisa intervención, un impacto positivo, que logre trascender a todos los espacios de las organizaciones, en materia de prevención, promoción, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial, que facilite el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores y en consecuencia un mejor desempeño laboral, desarrollando una relación en doble sentido, pues la satisfacción de un trabajador se puede ver reflejado en la productividad y el sentido de pertenencia hacia el logro de las metas y objetivos de su organización.

## **CONCLUSIONES.**

Las características principales de las condiciones laborales, se centran en su diversidad y en ser multidimensionales, tornándose su funcionalidad en favorable o por el contrario, desventajosa para la salud y la calidad de vida en trabajo, lo que depende lógicamente de la vigilancia y gestión que se efectuó de los factores psicosociales en el trabajo; en tal sentido, es fundamental que dentro de las políticas y procesos de Gestión Humana que se ejecuten dentro de los planteles educativos, se promuevan y promocionen ambientes laborales saludables, que intensifique programas hacia la estimulación de factores psicosociales protectores, al percibirse dentro de los hallazgos, una marcada tendencia hacia la mercantilización que han permeado y dominado las lógicas actuales en la organización y prestación del servicio educativo.

Lo anterior cobra mayor sentido, si se tiene en cuenta que dentro de los resultados obtenidos, se evidenció unas bajas condiciones laborales, así como unas condiciones con necesidad de mejora en el factor Recompensa, atribuyendo las correlaciones directas entre estas categorías, a las reformas educativas, que obedeciendo a los paradigmas empresariales, buscan gestionar por resultados, políticas de calidad, aun a costa de la propia calidad de vida laboral de los docentes, dado que las mismas apuntan a disminuir los costos de operación, a través de nuevos regímenes salariales, pensionales y de incentivos, así como obstaculizar el ascenso de escalafón y la estabilidad laboral, al establecer pruebas de competencias y de desempeño anuales que incrementa las tensiones y la carga profesional para el docente, además, de enfrentar condiciones adversas derivadas de su entorno físico, que son percibidas por los docentes como un factor de riesgo.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se encontró una serie de transformaciones en los contextos laborales de los docentes de las instituciones públicas colombianas, al identificarse sus condiciones laborales y de Recompensa, en condiciones aceptables pero con necesidad de mejora, indicando esto, un nivel medio de bienestar para los docentes en referencia a la Retribución Económica y la Calidad del Contrato Laboral, pero que requiere una pronta intervención a fin de evitar, que los mismos sean fuente de estrés laboral, al configurarse como factores de riesgo psicosocial, cuyo impacto, amenaza con deteriorar su salud y satisfacción laboral.

La presente investigación al realizar un abordaje teórico- conceptual y reflexivo, sobre las condiciones laborales de los docentes, permite disponer de información actualizada, sobre el nivel de riesgo de algunas de sus dimensiones, que se dan dentro de un contexto, permeado por las políticas neoliberales, de flexibilización laboral y de la Nueva Gestión Pública, que como se destacó durante todo el proceso investigativo, ha introducido profundos cambios a nivel organizativo, al interior de las instituciones educativas, con el fin, que estas se ajusten y respondan al acelerado ritmo de vida que enfrenta hoy la sociedad, donde los servicios humanos han desdibujado su esencia, para convertirse en simples transacciones mercantiles, inmerso en un lenguaje de alta productividad, competitividad y calidad, relegando el capital humano y por ende su fuerza laboral, a un segundo plano, siendo este factor el componente indispensable para lograr el progreso de todo un país.

Finalmente, es necesario mencionar que el aporte académico que se realizó con el presente trabajo investigativo, generó un amplio espacio para la reflexión, en torno a la forma en que algunas organizaciones de carácter público realizan su gestión del riesgo para

el bienestar de sus trabajadores, enriqueciendo positivamente, no sólo el campo teórico abordado a través de los ítems analizados, sino también el práctico, respecto al cual los futuros Magísteres en Gerencia del Talento Humano, enfrentan nuevos retos, en relación a los desafíos que la vida moderna laboral, impone a los diferentes actores protagonistas de las complejas relaciones laborales, que se tejen en torno a las organizaciones, las cuales, deben direccionar todas sus estrategias, hacia la gestión de climas laborales saludables; donde los hallazgos revelados en este estudio, constituyen un punto de partida para dar respuesta a una realidad que sin el debido control o prevención, pueden llegar a afectar la calidad de vida laboral de los trabajadores, así como el servicio humano que prestan a la sociedad bajo las políticas de una Nueva Gestión Pública. Aspectos estos, frente a los cuales el Gerente de Talento Humano, debe trascender desde lo académico, hacia una postura más dinámica y comprometida, en la toma y ejecución de decisiones que promuevan un cambio positivo y verdadero, en las relaciones ser humano –trabajo, que impacte de manera contundente los diferentes escenarios, que pueden ser facilitadores de factores de riesgo psicosocial, siendo esto posible con la implementación de las diferentes herramientas conceptuales, analíticas y reflexivas obtenidas a lo largo de los dos años de formación en la maestría de Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales (Colombia), que de cara a la investigación posibilitó la identificación, descripción, relación, interpretación y comprensión de los fenómenos estudiados, aportando así mismo una visión clara sobre la percepción actual y real de los docentes, respecto a su experiencia laboral, satisfacción y calidad de vida laboral, percibida dentro de su organización, siendo estos la fuente donde nacen y convergen todas las problemáticas y también se crean soluciones de alto impacto, que pueden llegar a transformar individuos, organizaciones y hasta la misma sociedad.

## **RECOMENDACIONES.**

Se recomienda, a nivel institucional, la implementación de políticas y programas dirigidos a abordar los factores psicosociales intralaborales en la población de docentes, desde una óptica centrada en sus percepciones y experiencias, con el fin que estas condiciones, puedan convertirse en factores protectores y no en factores adversos para la salud y la calidad de vida laboral de los colaboradores, ya que el abordaje analítico y reflexivo de los datos obtenidos dan cuenta de unas condiciones que requieren mejoras al ubicarse en un nivel de riesgo medio.

Desde la academia, se busca generar insumos fehacientes que permitan recomendar al Ministerio de Educación y de Salud, establecer políticas, basados en la realidad del docente colombiano, donde sus necesidades y percepciones sobre lo que significa la enseñanza y la ejecución de la misma, sean tenidas en cuenta, con el fin de mejorar estos contextos y de paso la calidad del servicio.

Se recomienda a los Gerentes del Talento Humano, que desde el interior de las organizaciones, promuevan el desarrollo de políticas de mejoramiento, basadas en un efectivo seguimiento, evaluación y control de los factores psicosociales, atendiendo a las percepciones del capital humano, que constituye la fuente indiscutible, de información para restablecer la dinámica laboral deteriorada por el impacto nocivo de los factores de riesgos que generan estrés, entendiendo con esto que es precisamente en el ser humano, donde se gestan las dificultades y también donde se pueden crear desde las más simples, hasta las más complejas soluciones, tendientes a transformar individuos, relaciones, organizaciones e incluso la misma sociedad.

## REFERENCIAS.

- Arrieta Mendoza, C. I. (2011). *Las reformas del sistema pensional colombiano*. Retrieved 2016 йил 27-Marzo from Friedrich Ebert Stiftung, colombia FESCOL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/08859.pdf>
- Ayuso Marente, J. A. (2006). *Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout*. Retrieved 2016 йил 27-Marzo from Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653): <http://rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- BancodelaRepública. (2015). *Economía en Colombia apertura económica*,. Retrieved 2016 йил 25-Marzo from Subgerencia Cultural del Banco de la República Biblioteca Virtual, Biblioteca Luis Angel Arango: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/apertura-economica>
- Barrera-Osorio, F., Maldonado, D., & Rodríguez, C. (2012 йил Octubre). *Calidad de la educación básica y media en Colombia*. Retrieved 2016 йил 12-Febrero from Universidad del Rosario. Facultad de Economía: [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/7b/7b49a017-42b0-46de-b20f-79c8b8fb45e9.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/7b/7b49a017-42b0-46de-b20f-79c8b8fb45e9.pdf)
- Bautista, M. M. (2009 ). *La profesionalización docente en Colombia*. Retrieved 2016 йил 2-Mayo from Revista Colombiana de Sociología, 32(2), 111-131.: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/12705/13316>
- Bittar, M. C. (2008). *Investigación sobre “burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios*. Retrieved 2016 йил 27-Marzo from [http://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915\\_2.pdf](http://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf)

Blanch, J. M. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la Nueva Gestión*. From Formación Continuada a Distancia FOCAD Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.

Blanch, J. M. (2012). *Trabajar y Bienestar*. Retrieved 30 йил 2015-Abril from Universidad Abierta de Catalunya CC-BY-NC-ND • PID\_00188804: Modulo de la Mestria de Gerencia del Talento Humano Universidad de Manizales

Blanch, J. M., Garrido, P. J., & Uribe, R. A. (2011). *RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*. From Acta Colombiana de Psicología 14 (2): 27-34, 2011: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822611003>

Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). *Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo*. From Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26, n.º 3, 2010 - Págs. 175-189 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid ISSN: 1576-5962 - DOI: 10.5093/tr2010v26n3a2: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>

Blanch, R. J., Garrido, J., Uribe, A., Florez, J., & Pedrozo, M. (2011). *El Capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia*. Retrieved 2015 йил Abril-24 from Psicología desde el Caribe, No. 28: Jul- ISSN 0123-417X e ISSN 2011-7485: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758008>

Bocanegra Acosta, H. (2014). *La flexibilización labora: Formas y reformas en la educación pública*. Retrieved 2016 йил 26-Marzo from Revista Republicana • ISSN: 1909 - 4450

Núm. 16 Enero-junio de 2014, pág.: 99-131: <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2014/12/LA-FLEXIBILIZACI%C3%93N-LABORAL.pdf>

Bonet, J., Pérez, G. J., & Ayala, J. (2014). *Contexto histórico y evolución del SGP en Colombia*. Retrieved 2016 йил 27-Marzo from Banco de la República – Sucursal Cartagena: [http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura\\_finanzas/pdf/dtser\\_205.pdf](http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_205.pdf)

Borra Marcos, C., & Gómez García, F. (2012). *Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo?* Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Revista de Economía Aplicada Número 60 (vol. XX), 2012, págs. 25 a 51: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96924882002>

Caballero, d. C., Gonzalez, G. O., Mercado, A. D., Llanos, B. C., Bermejo, B. Y., & Vergel, M. C. (2009). *Prevalencia del Síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada en Barranquilla*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Psicogente, 12 (21): pp. 142-157. Junio, 2009. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia. ISSN: 0124-0137 EISSN 2027-212X: [http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009\\_Caballero\\_et\\_al.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Caballero_et_al.pdf)

Calvento, M. (2006). *Fundamentos teóricos del neoliberalismo: su vinculación con las temáticas sociales y sus efectos en América Latina*. Retrieved 2016 йил 24-Marzo from Convergencia, núm. 41, mayo-agosto 2006, ISSN 1405-1435, UAEM, México Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina: <http://www.redalyc.org/pdf/105/10504102.pdf>

Camacaro, P. R. (2006). *Aproximación a la Calidad de Vida en el Trabajo en la Organización Castrense Venezolana (Caso: Aviación Militar Venezolana)*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Universidad nacional experimental simón rodríguez doctorado en ciencias

administrativas: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Retribucion%20Economica%20en%20la%20ORGANIZACION%20CASTRENSE%20VENEZOLANA.htm>

Castaño, R. A. (2002). *Colombia y el modelo neoliberal*. Retrieved 2016 йил 25-Marzo from Ph.D. en Historia de la Universidad de Caldas, Colombia: [http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17535/2/ricardo\\_castano.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17535/2/ricardo_castano.pdf)

CEPAL, C. E. (2015). *Se estanca la reducción de la pobreza y la indigencia en la mayoría de los países de América Latina*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Sitio Oficial CEPAL, ONU: <http://www.cepal.org/es/comunicados/se-estanca-la-reduccion-de-la-pobreza-y-la-indigencia-en-la-mayoria-de-los-paises-de>

Chica Vélez, S. (2011). *Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública*. Retrieved 2016 йил 26-Marzo from Revista Administración & Desarrollo 39: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/109133/Documentos/Una\\_mirada\\_a\\_los\\_nuevos\\_enfoques\\_de\\_la\\_gestion\\_publica.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/109133/Documentos/Una_mirada_a_los_nuevos_enfoques_de_la_gestion_publica.pdf)

Cloninger, S. C. (2003). *Teorias de la Personalidad*. Mexico.: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/teorias-de-la-personalidad-susan-cloninger.pdf>.

Cornejo Chavez, R. (2009). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Educ. Soc., Campinas, vol 30, n. 107, p. 409-426, maio/ago. 2009: <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf>

DANE. (2014). *Gestión Pública Efectiva*. Retrieved 2016 йил 26-Marzo from Departamento Nacional de Planeación: <https://www.dnp.gov.co/DNP/gestion/buen-gobierno/Paginas/gestion-publica-efectiva.aspx>

De Frutos, J. A., Gonzalez, P., Maíllo, A., Peña, J. I., & Riescos, M. (2007). *Las Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Revista Educación Y futuro: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392447>

FECODE. (2015 йил 05-agoto). *Federación Colombiana de trabajadores de la educación*. Retrieved 2016 йил 29-abri from <http://prensafecode.blogspot.com.co/2015/08/la-jornada-unica-no-es-una-moda.html>

Gómez Vélez, M. A. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 18 - No. 24 (Jul-Dic 2010): <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Retrieved 2016 йил 2-Mayo from Universidad Complutense de Madrid Madrid Pearson Educación S.A.: <http://es.slideshare.net/cortizfelix/gestin-de-recursos-humanos-5ed-luis-r-gmez-meja-david-b-balkin-y-robert-l-cardy>

González, N. (2008). *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios*. Retrieved 2016 йил 27-Marzo from REDHECS, EDICIÓN 4 - AÑO 3 MARZO: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/450/1111>

Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2001). *Metodología de la Investigación*. Retrieved 2016 йил 23-abril from Editorial Mc Graw Hill. Mexico: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>

Herrera, M. M. (2008). *Flexibilidad Laboral del Estamento Universitario docente en colombia: Estudio de Caso en la Universidad Nacional de Colombia*. Retrieved 2016 йил 26-Marzo from Escuela Nacional de Administración pública ESAP: [http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/a6634%20-%20flexibilidad%20laboral%20estamento%20universitario%20docente%20\(pag%20161%20-%20624kb\).pdf](http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/a6634%20-%20flexibilidad%20laboral%20estamento%20universitario%20docente%20(pag%20161%20-%20624kb).pdf)

Iregui, A. M., Melo, L., & Ramos, J. (2006). *Evaluación y análisis de eficiencia de la educación en Colombia*. Retrieved 2016 йил 29-Marzo from BANCO DE LA REPUBLICA: <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra381.pdf>

Isaza Castro, J. (2003). *Flexibilización laboral; un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano*. Retrieved 2016 йил 26-Marzo from Revista Equidad y Desarrollo -No. 1 - Universidad de la Salle: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/398>

Mac Donald, A. F. (2004). *Evolución historica de la Flexibilización laboral en la argentina y el mundo*. Retrieved 2016 йил 29-Marzo from Globalización, Revista Mensual de Economía, Sociedad y Cultura - ISSN 1605-5519 -: <http://rcci.net/globalizacion/2005/fg508.htm>

Ministerio de Educación Nacional. (2002). Retrieved 2016 йил 29-marzo from Decreto 1279 de 2002: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86434.html>

Ministerio de Educación. (2009). *Formación por ciclos propedéuticos*. Retrieved 2016 йил 26-Marzo from Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196476.html>

- Observatorio de la Universidad Colombiana*. (2015). Retrieved 2016 йил 30-Abril from [http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5462:26848-es-el-valor-minimo-que-por-hora-catedra-deben-pagar-las-ies-privadas-en-2015&catid=16:noticias&Itemid=198](http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=5462:26848-es-el-valor-minimo-que-por-hora-catedra-deben-pagar-las-ies-privadas-en-2015&catid=16:noticias&Itemid=198)
- OEI. (2010 йил 15-Noviembre). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Retrieved 2016 йил 02-Mayo from Sistema educativo de Colombia. Datos Mundiales de Educación. 7ª Ed. (Unesco/OIE: <http://www.oei.es/quipu/colombia/index.html#esta>
- OIT. (1984 de 18-Septiembre). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Retrieved 2016 de 12-Febrero from Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo: [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)
- OIT. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales*. Retrieved 2016 йил 27-Marzo from Organización Internacional de Trabajo: [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm)
- OIT, & CEPAL. (2015). *El Desempleo en América Latina y el Caribe sube 0,2 puntos porcentuales en 2015*. Retrieved 2016 de 25-Marzo from Organización Mundial del Trabajo y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_368304/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_368304/lang--es/index.htm)
- OMS. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Retrieved 2016 de 27-Marzo from ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD GINEBRA: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf)
- Peiró Silla, J. M. (2004 йил 20-Enero). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Retrieved 2016 йил 23-marzo from

- Univ. Psychol. Bogotá (Colombia) 3 (2): 179-186, ISSN 1657-9267:  
[http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema\\_trabajo.pdf](http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf)
- Peiró, S. J. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Retrieved 2015 йил 24-Junio from Investigación Administrativa Enero-Junio2: [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_Peiro5/publication/39174637\\_El\\_estres\\_laboral\\_Una\\_perspectiva\\_individual\\_y\\_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose_Peiro5/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva/links/0a85e53c40d925b326000000.pdf)
- Pujol, R. M., & Osorio, M. (2004). *Remuneración y Satisfacción Laboral*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Capital Humano No. 173 CEINSA: <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- REPÚBLICA, C. C. (2001). *Ley 715 de 2001*. From Ministerio de educación: [http://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/articles-90475\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/articles-90475_archivo_pdf.pdf)
- Restrepo, E. F., & López, V. M. (2013). *Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / Vol. 29 N° 49 / enero - junio: <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/1957/2571>
- Rodríguez, D. C., Gómez, E. J., Alvis, F. A., & Mendoza, V. J. (2004). *Colombia: La apertura neoliberal, un desastre para el sector laboral*. Retrieved 2016 йил 26-Marzo from Firgoa, Universidad de Santiago de Compostela: <http://firgoa.usc.es/drupal/node/11923>
- Saavedra, V. (2016). *Implementación de la Jornada Única Escolar no altera asignación académica, ni jornada laboral de los docentes*. Retrieved 2016 йил 23-abril from

Ministerio de Educación, Viceministro de Educación Preescolar, Básica y Media:  
<http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-356300.html>

Saura, M. J., Simo, P., Enache, M., & Fernandez, V. (2011). *Estudio Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Revista académica evaluada por pares, independiente, de acceso abierto y multilingüe Volumen 19 Número 4 10 de febrero del 2011 ISSN 1068-2341:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275019735004>

Siegrist, J. (1998 ). *Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention*. In: Cooper, C.L. (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). From Oxford: Oxford.

Siegrist, J. (2012 йил 5-Noviembre). *Effort-reward imbalance at work -theory, measurement and evidence*. Retrieved 2016 йил 12-Febrero from Department of Medical Sociology, University D`usseldorf, Germany: [http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut\\_fuer\\_medizinische\\_soziologie\\_id54/ERI/ERI-Website.pdf](http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/ERI-Website.pdf)

Southwell, M. e. (2010). *Ser Docente en el siglo XXI. Entrevista*. Retrieved 2016 йил 12-Febrero from Revista Portal Educativo:  
[http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/revistacomponents/revista/archivos/portal-educativo/numero02/archivosparaimprimir/ser\\_docente\\_en\\_el\\_siglo\\_21.pdf](http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/revistacomponents/revista/archivos/portal-educativo/numero02/archivosparaimprimir/ser_docente_en_el_siglo_21.pdf)

Tennessee, M. (2001). *Plan Regional de Salud de los Trabajadores*. Retrieved 2016 йил 23-marzo from Organización Panamericana de la Salud:  
[http://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehamplanreg.pdf](http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehamplanreg.pdf)

- Terán, R. A., & Botero, A. C. (2012 йил diciembre). *Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia*. Retrieved 2016 йил 23-Marzo from Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 5(2): 95-106, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4905096.pdf>
- Theodore, N., Peck, J., & Brenner, N. (2009). *Urbanismo neoliberal: la ciudad y el imperio de los mercados*. Retrieved 2016 йил 24-Marzo from SUR Corporación de Estudios Sociales y Educación •85, Sexto Programa Marco de la Comunidad Europea (CIT2-CT-2004-505462Santiago, Chile: [http://metropolitanstudies.as.nyu.edu/docs/IO/222/2009\\_Urbanismo\\_neoliberal.pdf](http://metropolitanstudies.as.nyu.edu/docs/IO/222/2009_Urbanismo_neoliberal.pdf)
- Trujillo, B. S., & Cardona, O. A. (2009). *Concepto de flexibilización laboral, una mirada apartir del ordenamiento jurídico colombiano*. Retrieved 2016 йил 27-Marzo from UNIVERSIDAD EAFIT: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/466#.VvsF0NLhDGg>
- UNICEFColombia. (2002). *La Política Laboral: de la Flexibilización a la Exclusión*. Bogota: Observatorio de coyuntura socioeconómica No. 11 (febrero). Universidad Nacional de Colombia- Centro de investigaciones para el desarrollo CID- UNICEF, Colombia.
- Varillas, W., Eijkemans, G., & Tennassee, M. (1998 йил 23-Marzo). *OPS, OMS*. From Sistematización de datos básicos sobre la salud de los trabajadores en las Américas.: [http://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oehamrodatos.pdf](http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehamrodatos.pdf)
- Vesga Rodriguez, J. J. (2011). *Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico*. Retrieved 2016 йил 29-Marzo from Pensamiento Psicológico, Volumen 9, No. 16, 2011, pp. 171-182: <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a12.pdf>

Villalobos, G. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Retrieved 2015 йил 09-Agosto from Ministerio de la Protección Social: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Villalobos, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa*. Retrieved 2015 йил 02-Mayo from Ciencia & Trabajo AÑO 6 No. 14 Octubre/Diciembre: [http://www.cpzulia.org/ARCHIVOS\\_SSA/VIGILANCIA\\_EPIDEMIOLOGICA\\_DE\\_LOS\\_FACTORES\\_PSICOSOCIALES.PDF](http://www.cpzulia.org/ARCHIVOS_SSA/VIGILANCIA_EPIDEMIOLOGICA_DE_LOS_FACTORES_PSICOSOCIALES.PDF)

## **ANEXOS**

### **ANEXO**

#### **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

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

rodeando el número elegido

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

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

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

### 3. Ante las demandas de mi organización...

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

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

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

### 5. Actualmente...

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

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

	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
Carece de sentido un servicio no rentable	1	2	3	4	5	6	7		
Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	1	2	3	4	5	6	7		
Las decisiones se deben tomar calculando el coste-beneficio	1	2	3	4	5	6	7		
Urge abandonar las prácticas ineficientes	1	2	3	4	5	6	7		SENTIDOS
Competir es un modo natural de trabajar	1	2	3	4	5	6	7		
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	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 demanda de la institución	1	2	3	4	5	6	7		
En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	1	2	3	4	5	6	7		
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		
Cuando el centro no da los medios suficientes, no hay que cumplir las metas que impone	1	2	3	4	5	6	7		
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse con estos	1	2	3	4	5	6	7		
La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		SENTIDOS

La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7
La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	1	2	3	4	5	6	7
A veces, el código deontológico obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
La eficiencia choca con la calidad del trato profesional	1	2	3	4	5	6	7
La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7
Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión	1	2	3	4	5	6	7
Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	1	2	3	4	5	6	7

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

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

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

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad
insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

## 9. En los últimos años...

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

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

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

## 11. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	0	1	2	3	4	5	6		
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6		
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6		RIESGOS
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6		

Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Hoy me pregunto con más cinismo sobre la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0	1	2	3	4	5	6
<hr/>							
En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0	1	2	3	4	5	6
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6
Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6
Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Me es difícil "desconectar" del trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6
<hr/>							

RIESGOS

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

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

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

---

Total desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Total acuerdo

---

Porque...

RESULTADOS

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

Lo positivo

Lo negativo

RESULTADOS

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

---

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

---

Ante ello, me siento...

RIESGOS

Porque...

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

---

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

---

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

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

**RESULTADOS/AFRONTAMIENTO** (ELEMENTO COMPARTIDO)

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

(a) En el profesional

(b) En las personas asistidas

(c) En el centro

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

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

(a) En la persona profesional

(b) En las personas asistidas

(c) En el centro

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

**SENTIDOS**

18. Resuma en qué consisten...

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

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

**RESULTADOS**

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

de su **PROFESIÓN:**

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

**SENTIDOS**

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

Mínimo      1      2      3      4      5      6      7      Máximo

**SENTIDOS**

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

¿Qué **facilidades** encuentra

¿Qué **dificultades** encuentra

en su organización?

en su organización?

**RESULTADOS**

22. De su trabajo, señale...

Lo mejor:

Lo peor:

<b>RESULTADOS</b>
-------------------

--

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

**TRABAJO**

<b>SENTIDOS</b>			
-----------------	--	--	--

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

<b>SENTIDOS</b>			
-----------------	--	--	--

## DATOS CENSALES

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

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

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

- | Educación   | Sanidad          | Justicia              | Otro: _____ |
|-------------|------------------|-----------------------|-------------|
| Superior    | Medicina         | Servicio: _____       |             |
| Media       | Enfermería       | Profesión: _____      |             |
| Básica      | Auxiliar clínico |                       |             |
| Otro: _____ | Otro: _____      | <b>Trabajo social</b> |             |

- 29. Antigüedad en la profesión:** \_\_\_\_ años      **30. Antigüedad como profesional en el centro:** \_\_\_\_ años

- 31. Situación contractual:** Contrato permanente (estable)  
Contrato temporal (inestable)      -> *En caso de contrato temporal:*  
Elegido voluntariamente  
No voluntario

- 32. Dedicación laboral al centro:** Jornada completa  
Tiempo parcial  
Otra: \_\_\_\_\_
- 33. Dedicación elegida...** Voluntariamente  
No voluntaria

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

35. Carácter del centro (titularidad, gestión, utilización, etc.):    Pública  
Privada  
Mixta

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

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