

**La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral:
Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales**

**The contribution of the human capacities in the quality of labor life: Case
analysis in teachers of the University of Manizales**

Una Tesis Presentada Para Obtener El Título De
Magister en Gerencia del Talento Humano
Universidad de Manizales, Manizalesmeto

Estefany Salazar, Luisa Fernanda Arango & Carolina Pamplona.
Febrero 2017.

La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: ii
Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales.

The contribution of the human capacities in the quality of labor life: Case
analysis in teachers of the University of Manizales

Asesoras

Marleny Cardona Acevedo

Ph.D. Ciencias Sociales

Ph.D. Ciencias sociales, Niñez y Juventud.

Gloria Estela Arango

Magister en Gerencia del Talento Humano

Directora de Desarrollo Humano Universidad de Manizales.

Estefany Salazar, Luisa Fernanda Arango & Carolina Pamplona.

Febrero 2017

Universidad de Manizales.

Maestría en gerencia del talento humano.

Tesis de grado.

Copyright © 2017 por Estefany Salazar, Luisa Arango & Carolina Pamplona. Todos los derechos reservados.

Dedicatoria

Queremos dedicar esta investigación a Dios y a nuestros padres, quienes nos han enseñado que el maravilloso camino de la vida sólo se puede afrontar con dedicación, amor, sacrificio y humildad, a ellos les debemos la vida, los principios y valores con los cuales nos forjaron, gracias a ello damos fe de las mujeres honestas, trabajadoras y valiosas que hacemos parte de la sociedad.

Al amor, sentimiento visibilizado en nuestras parejas, nuestros compañeros de vida, los cuales nos dieron la fortaleza para continuar con entereza este proceso investigativo, gracias por brindarnos la ayuda, la paciencia, la comprensión y el amor incondicional cuando creímos desfallecer, sin ustedes no hubiera sido posible.

A mi amada hija Ailyn, porque personifica el cumplimiento de mi mayor sueño ¡ser madre! Tus sonrisas y abrazos son el alivio a mi cansancio, eres la razón por la que cada día me esfuerzo por ser mejor persona y profesional, para así renovar tu presente y tu futuro.

Agradecimientos

En primer lugar, queremos agradecer a Dios como principal motor en nuestras vidas.

A nuestras familias, esposo, novios, hija, hermanos, amigos y especialmente a nuestra asesora Marleny Cardona, queremos hacer una especial mención por su compromiso, dedicación y orientación constante en el desarrollo de estos dos años de formación posgradual, infinitas gracias por todos los conocimientos transmitidos.

Agradecemos a los profesores por aceptar ser parte del grupo de análisis, por su compromiso con la institución y la voluntad para aportar sus conocimientos.

Agradecemos a la Dra. Gloria Estela Arango por ser parte de este proyecto y a través de ella a la Dirección de Desarrollo humano de la Universidad de Manizales, por creer en esta apuesta investigativa y abrirnos las puertas de la institución para hacerlo realidad.

A partir de este momento lo que pase en nuestras vidas es incierto e indeterminado, solo sabemos que nuestra convicción de ir más lejos, nos tiene hoy aquí, culminando un proceso académico que nos formó a nivel personal y profesional.

Esta investigación se apega al nuevo paradigma teórico en el campo del desarrollo humano, conocido como el enfoque de las capacidades, en donde se expone una teoría ética y política, "Un paradigma aliado con la reclamación que tantas y tantas personas hacen de una calidad de vida que satisfaga los requerimientos de la igualdad de dignidad humana que todas merecen" (Nussbaum, 2012, p.218). Para llevar a cabo esta investigación se determinó analizar las narrativas de las vidas humanas de los docentes en su mundo del trabajo de la Universidad de Manizales, siendo éste, donde las capacidades humanas cobran un sentido de posibilidad de desarrollo desde las oportunidades de los sujetos para tramitar sus espacios laborales. Haciendo notable referencia a los derechos humanos, poniendo de manifiesto las capacidades de actuar y elegir que los docentes tienen sobre sus propias vidas, comprendiendo así, la contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral de los mismos.

Esta fue una investigación cualitativa, dado el interés de indagar las condiciones humanas en el mundo del trabajo, se basó en la corriente epistemológica de la hermenéutica, siguiendo la metodología de estudio de caso, donde se estableció como unidad de análisis los docentes de la Universidad de Manizales, y como unidad de trabajo 23 docentes de la misma. Como punto de partida se eligió la entrevista semi-estructurada como el instrumento a aplicar. Estas interacciones con cada uno de los docentes, facilitaron el reconocimiento de las condiciones de vida de éstos, identificando sus posibilidades de realización en el entorno laboral.

Finalmente se determinó que las capacidades humanas contribuyen a la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales en su mundo del trabajo, por la mediación entre la capacidad de actuar y elegir en sus diferentes ámbitos laborales y de vida. Ver la capacidad de tener calidad de vida va más allá del mundo del trabajo y se desarrolla por la historia de vida del sujeto en su rol como docente, son pues las capacidades humanas un punto de partida y de llegada a la buena vida.

Palabras claves: Capacidades humanas, calidad de vida laboral, contribución, percepciones, vida examinada, docentes, mundo del trabajo.

Summary

This investigation becomes attached to the new theoretical paradigm in the field of the human development, known as the approach of the capacities, where there is exposed an ethical and political theory, " A paradigm allied with the claim that so many people do of a quality of life that satisfies the requirements of the equality of human dignity that they all deserve " (Nussbaum, 2012, p.218). To carry out this research it was decided to analyze the narratives of

the human lives of teachers in their work world in the University of Manizales, being this one, vii the place where the human capacities take a sense of possibility of development from the opportunities of the subjects to proceed with their labor spaces. Doing notable reference to the human rights, revealing the aptitudes to act and to choose that the teachers have on their own lives, understanding in this way, the contribution of the human capacities in the quality of labor life of the same ones.

This was a qualitative research, in view of the interest of investigating the human conditions in the work world, it was based on the current epistemology of the hermeneutic, following the methodology of case study, where it was established as unit of analysis the teachers of the university of Manizales and as unit of work 23 teachers of the same one. As starting point it was chosen the semi-structured interview as the instrument to applying. These interactions with each one of the teachers, facilitated the recognition of the living conditions of these, identifying his/her possibilities of accomplishment in the job environment.

Finally it was determined that the human capacities contribute to the quality of labor life of the teachers of the University of Manizales in their work world, for the mediation between the aptitude to act and to choose in their different labor areas and lives. Seeing the aptitude to have quality of life goes beyond the work world and develops through the history of life of the subject in his/her role as teacher, they are then the human capacities a starting and arrival point to the good life

Key words: human Capacities, quality of labor life, contribution, perceptions, examined life, teachers, and world of work.

Lista de tablas	x
Índice de conclusiones	xii
Capacidades humanas y categorías emergentes.....	xii
Introducción	xiv
Panorámica general de la investigación	xix
Objetivos.....	xix
Pregunta.....	xix
Capítulo 1 Antecedentes	1
Capítulo 2 Marco teórico	19
2.1 Capacidades humanas	21
2.1.1 Vida.....	25
2.1.2 Salud física.....	25
2.1.3 Integridad física.....	26
2.1.4 Sentidos, imaginación y pensamiento.....	26
2.1.5 Emociones.....	26
2.1.6 Razón práctica.....	27
2.1.7 Afiliación.....	27
2.1.8 Otras especies.....	27
2.1.9 Juego.....	27
2.1.10 Control sobre el propio entorno.....	27
2.2 Calidad de vida laboral	32
2.3 El mundo del trabajo en la Universidad de Manizales	43
2.3.1 Desarrollo humano en la Universidad.....	45
2.3.2 Dirección general de docencia.....	48
Capítulo 3.....	53
Ruta metodológica de la Investigación	53
3.1 Acerca del enfoque	58
3.2 Momentos De La Investigación	60
3.3 Orientaciones De Contexto.....	61
3.4 Selección de muestra.....	62
Resultados.....	63
4.1 Análisis cuantitativo de las generalidades personales y laborales de los docentes en la Universidad de Manizales.....	63
4.1.1 Datos generales de los docentes.....	63
4.1.2 Nómina y contratación.....	64
4.1.3 Calidad de vida.....	65
4.1.4 Calidad de vida laboral.....	66
4.2 Capacidades humanas centrales en el mundo del trabajo	67
4.2.1 Capacidad humana vida.....	69
4.2.2 Capacidad humana salud e integridad física.....	86
4.2.3 Capacidad humanasentidos, imaginación y pensamiento.....	89
4.2.4 Capacidad Humana emociones.....	96
4.2.5 Capacidad humana razón práctica.....	100

4.2.6	Capacidad humana afiliación.....	107
4.2.7	Capacidad humana control sobre el propio entorno.	115
4.3	Calidad de vida laboral de los docentes de la universidad de Manizales	125
4.3.1	Calidad de vida laboral.	125
4.3.2	Área de desarrollo humano en la Universidad.	129
4.3.3	Actividades extra laborales de los docentes de la Universidad.	133
4.3.4	Confrontación ante situaciones tensas.	135
4.3.5	Aspectos que favorecen la calidad de vida laboral.	137
4.3.6	Desarrollo de capacidades y planificación de la vida académica.	138
4.3.7	Condiciones laborales.	140
4.3.8	Relación de confianza y apoyo con jefe inmediato.	142
4.3.9	Derechos en su tiempo laboral.....	144
4.3.10	Convección colectiva.	146
4.4	Categorías emergentes identificadas en los docentes desde su mundo del trabajo en la Universidad de Manizales.....	149
4.4.1	Articulación del proyecto de vida con el mundo del trabajo.	155
4.4.2	Procesos de interacción en la Universidad de Manizales.	155
4.4.3	Prácticas que expresan libertadaes institucionales.....	156
4.4.4	Ejercicio de la condición de sujeto en el mundo laboral.	157
4.4.5	Representación del trabajo en la Universidad de Manizales.	158
	Conclusiones.....	160
	Lista de referencias	177

Lista de tablas

x

Tabla 1 Esferas y virtudes.....	33
Tabla 2 Momentos de la investigación.....	57
Tabla 3 Selección de la muestra.....	59
Tabla 4 Datos generales de los docentes.....	61
Tabla 5 Nómina y contratación.....	63
Tabla 6 Calidad de vida.....	63
Tabla 7 Calidad de vida laboral.....	64
Tabla 8 Categorías emergentes.....	150

Figura 1	Capacidades humanas.....	68
Figura 2	Vida	69
Figura 3	Sentido de vida	71
Figura 4	Capacidad de hacer y ser	73
Figura 5	Experiencias personales - profesionales.....	76
Figura 6	Valor de la docencia universitaria	78
Figura 7	Sentido a la cotidianidad en la Universidad	80
Figura 8	Riesgos del docente universitario.....	83
Figura 9	Derechos fundamentales en la Universidad	85
Figura 10	Salud e integridad física	87
Figura 11	Sentidos, imaginación y pensamiento	90
Figura 12	Representación del trabajo en la Universidad de Manizales	91
Figura 13	Libertad de expresión	93
Figura 14	Prácticas que expresan libertades institucionales	95
Figura 15	Emociones	97
Figura 16	Razón práctica	101
Figura 17	Tramitar la calidad de vida laboral.....	102
Figura 18	Oportunidad de actuar y elegir y proyecto de vida articulado al mundo del trabajo.	105
Figura 19	Afiliación.....	107
Figura 20	Interés por las personas con las que laboro y como ponerse en la situación de otros.	109
Figura 21	Protección de libertad y expresión política	111
Figura 22	Trato digno de igual valía.....	113
Figura 23	Control sobre el propio entorno.....	115
Figura 24	Ejercer la condición de sujeto en el mundo laboral.....	117
Figura 25	Igualdad de condiciones en ascensos	119
Figura 26	Participación con autonomía en la vida laboral.....	121
Figura 27	Reconocimiento mutuo en el entorno laboral, generador de relaciones valiosas	123
Figura 28	Calidad de vida laboral.....	126
Figura 29	Área de desarrollo humano en la Universidad	130
Figura 30	Actividades extraalborales.....	134
Figura 31	Confrontación ante situación tensa.....	135
Figura 32	Aspectos que favorecen la calidad de vida laboral.....	137
Figura 33	Desarrollo de capacidades y planificación de la vida académica.....	139
Figura 34	Condiciones laborales.....	141
Figura 35	Relación de apoyo y confianza con jefe inmediato	143
Figura 36	Derechos en su tiempo laboral	145
Figura 37	Convención colectiva	147

Capacidades humanas y categorías emergentes

Articulación de capacidades humanas y calidad de vida laboral en el mundo del trabajo.....	Conclusión 20, 22
Calidad de vida.....	Conclusión 1
Calidad de vida laboral.....	Conclusión 1
Capacidad de hacer y de ser.....	Conclusión 3
Capacidad humana afiliación.....	Conclusión 11, 16, 17, 20, 21, 23, 24
Capacidad humana control sobre el propio entorno.....	Conclusión 10, 17, 18, 20, 21, 23, 24
Capacidad humana emociones.....	Conclusión 14, 20, 24
Capacidad humana razón práctica.....	Conclusión 15, 17, 20, 21, 23, 24
Capacidad humana sentidos imaginación y pensamiento.....	Conclusión 12, 20, 21, 23, 24
Capacidad humana vida.....	Conclusión 11
Categorías emergentes.....	Conclusión 3, 8, 15, 16, 18
Categoría emergente articulación del proyecto de vida – mundo del trabajo.....	Conclusión 3, 4, 10, 15, 16, 18, 23
Categoría emergente ejercicio de la condición de sujeto en el mundo laboral.....	Conclusión 3, 6, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 23, 24
Categoría emergente prácticas que expresan libertades institucionales.....	Conclusión 3, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 24
Categoría emergente procesos de interacción en la Universidad de Manizales.....	Conclusión 3, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 24
Categoría emergente representación del trabajo en la Universidad de Manizales.....	Conclusión 3, 6, 10, 14, 15, 16, 18, 24

Contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales.....	Conclusión 2, 5
Percepciones de los docentes en cuanto a calidad de vida laboral.....	Conclusión 9, 19
Percepciones de los docentes en cuanto a las capacidades humanas.....	Conclusión 7

El mundo del trabajo en la Universidad de Manizales se fundamenta bajo dos importantes premisas: racionalidad y razonabilidad, las cuales ponen de manifiesto que la Universidad de Manizales es por naturaleza humanista, concepto que es altamente compatible con la ciencia, la técnica y la innovación, medios con los cuales se articula el quehacer institucional coherentemente con los principios y valores. Es el contexto universitario una construcción en donde todos los ciudadanos, que pertenecen a sociedades plurales, pueden convivir en escenarios de justicia, equidad y responsabilidad.

Es pues, en el mundo del trabajo, donde las capacidades humanas cobran un sentido de posibilidad de desarrollo del sujeto en sus ámbitos laborales, haciendo notable referencia a los derechos humanos, y en el mismo sentido a los derechos de los docentes. Se hace necesario, en esta medida, fomentar las capacidades y posibilitar oportunidades dentro de un marco de desarrollo social, que permita poner en el centro de la discusión a las personas en su condición de sujeto, donde él mismo, pueda tramitar sus oportunidades a través de una vida examinada, incorporado al mundo del trabajo; es poner de manifiesto el valor social de éste, que va más allá de los beneficios que obtienen los docentes al formar parte activa en una institución, es la posibilidad de generar espacios de construcción colectiva y de identificación de capacidades individuales, toda vez que amplía las alternativas disponibles para vivir una vida plena y creativa.

El vínculo entre el mundo del trabajo y las capacidades humanas es concordante, en la medida que se posibilita el desarrollo humano y se hace un fuerte hincapié en los derechos de los trabajadores. Éstas de acuerdo a lo que plantea (Nussbaum, 2012), no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre las facultades personales y el entorno político, social y económico de un individuo.

Ser docente, requiere convicción y compromiso con la formación y la orientación que se le brinda a los educandos; pues requiere que estos estén en constante aprendizaje en donde puedan construir a través de decisiones políticas, estilos de vida trascendentes y examinados, los cuales son propicios en las interlocuciones académicas. Debe ser capaz de transmitir el conocimiento por medio de mecanismos de comunicación fundados en el respeto, propiciando espacios en donde todos los actores puedan debatir y discutir sus ideas entorno al conocimiento, generando así un aprendizaje significativo de cara al mundo laboral.

Para la realización de este proyecto de investigación, se llevó a cabo una búsqueda de antecedentes en idioma español, de la cual hacen parte 30 investigaciones referentes a calidad de vida y calidad de vida laboral, en cuanto el interés investigativo era identificar al ser humano como elemento dinamizador y principal de la organización, posibilitando la humanización de los procesos de calidad de vida laboral en diferentes dinámicas de los entornos empresariales, retomando la importancia de la esencia biopsicosocial del ser humano. Estas investigaciones ayudaron a delimitar la pregunta investigativa ¿Cuál es la contribución de las capacidades humanas a la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales?.

Para abordar la dimensión de capacidades humanas y calidad de vida laboral, se eligieron los ^{xvi} siguientes autores: (Nussbaum, 2012); (Nussbaum & Sen, 2002); (Peiró & Ripoll, 1999); (Gonzales, Peiró & Bravo, 1996); (Segurado & Agullo, 2002) y (Blanch, 2007) quienes abren el espectro del reconocimiento de los aspectos individuales de la persona, frente a la obtención de la contribución de las capacidades en la calidad de vida laboral en su misma dinámica integradora; el aspecto contextual enmarca el medio laboral, el trabajador a través de sus necesidades y demandas individuales, define, tramita y articula su espacio laboral.

La investigación se encuentra bajo la corriente epistemológica de la hermenéutica, se sustenta en el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo de carácter comprensivo y un diseño de estudio de caso, para tal fin se eligió como unidad de análisis la Universidad de Manizales, y como unidad de trabajo los docentes que cuentan con un tipo de contrato a término indefinido y tiempo completo; utilizando como instrumento investigativo para la recolección de información, la entrevista semi-estructurada.

La calidad de vida y calidad de vida laboral son dimensiones que cambian en la concepción cuando se les analiza desde las capacidades humanas como opción y como posibilidad, ver la capacidad de tener calidad de vida va más allá del mundo del trabajo y se desarrolla por la historia de vida del sujeto en su rol como docente, son pues las capacidades humanas un punto de partida y de llegada a la buena vida.

Las capacidades humanas desarrolladas en forma individual y colectiva contribuyen a la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales en su mundo del trabajo.

Ésta se encuentra posibilitada por la capacidad de actuar y de elegir de los docentes en sus diferentes ámbitos laborales, en relación a sus preferencias mediáticas y/o a largo plazo y en las condiciones bajo las cuales desarrollan su quehacer dentro de la institución, generando de esta forma en ellos, libertad de hacer y de ser en sus escenarios de actuación, lo que propicia un equilibrio entre su mundo personal y laboral. xvii

En las narrativas de los docentes en cuanto a sus percepciones desde sus discursos, emergieron las siguientes categorías: en primera medida y como gran categoría transversalizadora se encuentra la capacidad de hacer y de ser en el entorno laboral, pues para los docentes la propia vida cobra significado en la medida que las oportunidades están disponibles en los distintos escenarios de actuación, en donde pueden desplegar sus haceres y seres, a través de la mediación entre la capacidad de actuar y elegir desde sus diferentes ámbitos laborales y de vida; como segunda categoría se encuentra la articulación del proyecto de vida con el mundo del trabajo, como tercera categoría los procesos de interacción en la universidad de Manizales, como cuarta categoría las prácticas que expresan libertades institucionales, como quinta categoría el ejercicio de la condición de sujeto en el mundo laboral y como sexta y última categoría se encuentra la representación del trabajo en la universidad de Manizales en el contexto institucional de los docentes. Es importante resaltar que las capacidades humanas centrales asociadas a estas categorías emergentes fueron: vida, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación y control sobre su propio entorno; siendo estas las que ponen de manifiesto la oportunidad que tienen los sujetos de vivir una buena vida, de reflexionar críticamente acerca de la planificación de la misma y de poder participar de forma efectiva en las decisiones que gobiernan su existencia con disposición siempre de preocupación por el otro, de

compartir y desarrollar proyectos comunes. Poniendo en el centro de la discusión al sujeto xviii
en sus ámbitos de oportunidad y libertad desde las decisiones y sentimientos de un modo
totalmente propios clarificando y argumentando la importancia central de la elección como
concepción de libertad, en cuanto a las posibilidades reales que tienen las personas de usar y
disfrutar de las capacidades humanas.

Objetivos.

Objetivo General. Comprender la contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales.

Objetivos específicos.

1. Describir las percepciones de los docentes de la Universidad de Manizales sobre calidad de vida laboral y capacidades humanas.
2. Interpretar las percepciones de los docentes sobre calidad de vida laboral y capacidades humanas en el mundo del trabajo de la Universidad de Manizales.
3. Identificar si la calidad de vida laboral está posibilitada por las capacidades humanas en el mundo del trabajo de los docentes de la Universidad de Manizales.

Pregunta.

¿Cuál es la contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales?

Antecedentes

Para la realización de este proyecto de investigación, se llevó a cabo una búsqueda de antecedentes en idioma español, de la cual hacen parte 30 investigaciones referentes a capacidades, calidad de vida y calidad de vida laboral, en cuanto el interés investigativo radica en poder identificar al ser humano como elemento dinamizador y principal de la organización, posibilitando la humanización de los procesos de calidad de vida laboral en diferentes dinámicas de los entornos empresariales, retomando la importancia de la esencia biopsicosocial del ser humano.

Respecto al tema, calidad de vida laboral en docentes, se encontraron cuatro investigaciones: en primer lugar la investigación de Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores de colegios técnicos en la dirección regional de Heredia, realizada en Costa Rica por (Ureña & Castro, 2009) aborda el concepto de comunidades educativas saludables, haciendo énfasis en el tema de calidad de vida y satisfacción laboral, y su inherente relación para el desarrollo de ambientes de trabajo positivos en un buen desempeño docente. Afirma (Simón, 1999 citado por Ureña & Castro, 2009) que cualquier definición de calidad de vida, debe considerar tanto las capacidades cognoscitivas como las conductuales, y el bienestar emocional; de esta forma incorporan subjetivamente el bienestar laboral y satisfacción laboral, enmarcadas en las condiciones materiales reales y concretas básicas, así como psicológicas dentro del ser humano en contexto de una buena calidad de vida, a través del cumplimiento a nivel individual de aspiraciones, que llevan implícitamente la vivencia personal subjetiva.

(Ryff, 1989 citado por Ureña & Castro, 2009) identifica seis áreas básicas para determinar² el bienestar de las personas, ellas son: la autonomía, la auto – aceptación, el crecimiento personal, el dominio (control), las metas en la vida y las relaciones positivas, con lo que pretende dar forma y estructurar una dinámica de interacciones, basadas en un indicador positivo de las relaciones del ser humano en general con su contexto laboral.

En consecuencia el bienestar laboral para esta investigación es un factor determinante de la calidad de vida de los trabajadores de cualquier institución educativa, también hacen referencia al sentido de coherencia como una posición básica ante la vida, una perspectiva del mundo particular y la forma como las experiencias marcan el nivel de adaptación de una persona; de acuerdo a esto refieren tres factores importantes como lo son: la comprensibilidad – que es un componente cognoscitivo, que permite un patrón de procesamiento de información para interpretar los estímulos del medio, aspecto importante en la vivencia del estrés y consecuentemente en la calidad de vida de las personas, la siguiente característica es la manejabilidad – que es un componente instrumental de la persona, la convicción del manejo de situaciones con las propias fuerzas y por último se encuentra la significatividad – que es un componente motivacional, representa el grado de compromiso de la persona en diferentes áreas de la vida. Estas dimensiones denotan conductas de afrontamiento, incidiendo en forma reguladora cuando se presentan estados de tensión, las personas que disponen de un sentido de coherencia fuerte, se encuentran en mejor condición de asumir conductas saludables en situaciones y vivencias de estrés y agotamiento.

En segundo lugar, se encuentra la investigación realizada en Chile: Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados en grupos de docentes de instituciones de educación superior, por (Chiang, Núñez & Huerta, 2007), complementa el anterior estudio y pone de manifiesto la variable de clima organizacional y clima psicológico, ambos aspectos describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización, (Rousseau, 1988 y Reichers & Schneider 1990 citados por Chiang, et al, 2007) apoyan la definición de clima organizacional como las descripciones individuales de los seres humanos en los diferentes contextos del marco social, del cual forma parte la persona, a través de percepciones compartidas, de políticas, prácticas y procedimientos expresados de manera formal o informal. 3

La satisfacción laboral como siguiente variable abordada y que ratifica la revisión teórica anterior, es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable, sino también en términos de productividad y calidad; para el caso en particular de profesores universitarios la variable cobra importancia, en la medida que es pertinente la calidad de la gestión en los grupos de trabajo que se constituyen al interior de la institución, la satisfacción laboral es pues, “El conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia su situación de trabajo, estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”. (Bravo, Peiró & Rodríguez, 1996 citado por Chiang, et al, 2007, p.53) de tal manera, la satisfacción laboral es un concepto general referente a las actitudes de las personas hacia diferentes aspectos de su trabajo.

Y por último y no menos importante ésta investigación introduce la variable de resultados ⁴ de actividad laboral del grupo de trabajo junto con clima y satisfacción laboral, apoyada en la tesis que una persona descontenta e insatisfecha en el trabajo se comporta de forma distinta y rinde menos que la persona integrada y satisfecha, hace referencia a que cuando los trabajadores están satisfechos trabajan mejor, lo que permite intuir que el impacto potencial del clima sobre el rendimiento parece evidente.

En tercer lugar para complementar los estudios realizados con docentes, se encuentra la propuesta por (López & Restrepo, 2011) tesis que trata sobre el análisis de la subjetividad laboral y calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia en Colombia, donde inicialmente se plantea un recorrido histórico por calidad de vida, (Ardila, 2003 citado por López & Restrepo, 2011) hace referencia al desarrollo del concepto desde dos frentes: el primero calidad de vida y salud – liderado por la organización mundial de la salud y el segundo la calidad de vida laboral – liderado a su vez por la organización internacional del trabajo; para este autor los principales factores que se consideran importantes al estudiar la calidad de vida son: el bienestar emocional, la riqueza material, el bienestar material, la salud, el trabajo y otras formas de actividad productiva, las relaciones familiares y sociales, la seguridad y la integración con la comunidad.

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona, posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos; es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social, incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad

personal y la salud percibida, como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones⁵ armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003 citado por López & Restrepo, 2011, p.7)

De acuerdo a lo anterior la calidad de vida laboral, está definida como al conjunto de factores que intervienen, determinan y califican la interacción entre las características del trabajo y las características del trabajador en un sentido amplio, y que repercuten directa o indirectamente en la experiencia de trabajo cotidiana que tiene el sujeto en su trabajo, su bienestar laboral y psicológico; asumen que para los empleados su trabajo es central en cuanto de él obtienen recompensas económicas, personales y sociales, sin embargo estas garantías no las ofrecen en la misma medida todos los trabajos.

(López & Restrepo, 2011) proponen que la calidad de vida laboral está determinada por cuatro perspectivas: complementarias: - factores antecedentes objetivos: la calidad de vida laboral como realidad de la situación laboral del trabajador, - factores antecedentes subjetivos: la calidad de vida laboral como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador, - factores consecuentes objetivos: la calidad de vida laboral como ajuste persona/puesto de trabajo y – factores consecuentes subjetivos: la calidad de vida laboral como experiencia subjetiva. (p.14). Adicional a las anteriores, proponen también la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica: donde plantean que se debe anteponer los intereses del trabajador, es decir, trabajar por la satisfacción, la salud y el bienestar del sujeto, para mejorar la calidad de vida laboral; otra perspectiva la articulan desde el entorno del trabajo, concibiendo que solo es posible satisfacer

necesidades del trabajador si se logran los objetivos organizacionales. (López & Restrepo, 2011, p.15-16)

6

En cuanto a indicadores que permiten evaluar la calidad de vida laboral, se encuentran los siguientes:

Individuales, del ambiente de trabajo, de la organización y del entorno socio ambiental; los trabajos centrados en el individuo exploran variables como grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida; los estudios sobre las condiciones y el ambiente de trabajo han considerado variables como seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad, diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variedades de las tareas, confort; en cuanto a la organización se evalúan sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y las estrategias organizacionales; la última categoría, entorno socio – ambiental, contempla indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico – culturales y tecnológicos. (López & Restrepo, 2011, p.18-19)

Y en cuarto lugar (Parra & Gallego, 2013) proponen en su tesis Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío – Colombia, manteniendo la línea y validando lo planteado en la investigación anterior, llevada a cabo en la universidad de Antioquia, mencionando que el estudio de calidad de vida laboral ha sido abordado bajo dos amplias perspectivas teórico – metodológicas, una hace referencia a la

calidad de vida laboral del entorno de trabajo y la otra a la perspectiva de la calidad de vida 7
laboral psicológica, diferenciándose éstas dos perspectivas en cuanto a los objetivos que
persiguen en su propósito para mejorar la calidad de vida en el trabajo, en su objeto de estudio y
en el nivel de generalidad del análisis de la vida laboral.

En relación con la calidad de vida laboral del entorno de trabajo, su objetivo es mejorar la
calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, por lo que el centro de
análisis será el conjunto de la organización, que es entendida como un sistema (macro), a
partir de los diferentes subsistemas que la integran. A diferencia de la calidad de vida
laboral psicológica, su interés es por el trabajador, por medio de un microanálisis de
aquellos elementos puntuales que agrupan las distintas situaciones, en los que participa el
individuo dentro de la organización, es decir, que ésta corriente señala la importancia de
los aspectos subjetivos de la vida laboral, puesto que concede un papel fundamental al
trabajador como ejemplo de satisfacción, salud y bienestar de éste; la otra perspectiva
subordina aspectos a condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la
organización para alcanzar mayor productividad y eficiencia organizacional. (Parra &
Gallego, 2013, p.26)

Las siguientes tres investigaciones a nivel nacional e internacional reflejan elementos
importantes a considerar, en relación a la satisfacción laboral y bienestar psicológico. La primera
investigación realizada en Chile por (Bravo & Jiménez, 2007), denominada bienestar
psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios
penitenciarios, resulta interesante en la medida que pone en evidencia un contexto diferente y

hace pensar que el talento humano de los establecimientos penitenciarios posee una percepción 8 muy particular respecto al trabajo, la cual está dada no sólo por las características inherentes de cada persona, sino que también por las condiciones en que se realiza, la visión que se tiene de la institución a la que pertenecen.

Esta investigación plantea la satisfacción laboral como un estado emocional auténtico y placentero, consecuente de la subjetivación en cuanto a las experiencias laborales de cada individuo, la denominan como una variable actitudinal por lo que en el contexto laboral, la actitud positiva o negativa que asume un empleado hacia su trabajo, generará conductas que pueden influir en la adecuada o inadecuada realización de éste y, en la manera de ver y juzgar las circunstancias propias del mundo laboral. (Bravo & Jiménez, 2007)

Una variable a tener en cuenta es el bienestar psicológico, considerado como un estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral tanto en términos de activación, como de grado de placer experimentado. Este estudio tiene como base algunas investigaciones realizadas en torno a las emociones y el afecto, enmarcadas en el bienestar psicológico en el contexto laboral, considerando que las emociones y los afectos suelen ser momentáneos, éstos influyen en el comportamiento de los empleados, y en la formación de actitudes hacia el trabajo relativamente estable. (Ilies & Schwind, 2007 citado por Bravo & Jiménez, 2007)

Esta investigación estudió el bienestar psicológico mediante el modelo vitamínico de (Warr, 2000 citado por Bravo & Jiménez, 2007) de acuerdo al cual, el bienestar se define en tres

ejes o dimensiones: - satisfecho a insatisfecho, - ansiedad y confort, - presencia / ausencia de estados depresivos. 9

De acuerdo a este modelo las personas con una buena salud mental, tenderán a presentar emociones localizadas en los polos positivos (satisfacción, confort, entusiasmo) pero eso no quiere decir que no puedan experimentar de vez en cuando emociones localizadas en el polo negativo (insatisfacción, ansiedad, depresión). (Warr, 2000 citado por Bravo & Jiménez, 2007, p.5)

Una segunda variable tomada por (Bravo & Jiménez, 2007) es el apoyo organizacional percibido, que se encuentra estrechamente relacionado a la satisfacción y el bienestar, el cual es entendido como la percepción de los trabajadores en relación al nivel en el cual la organización aprecia sus aportes y se ocupada de su bienestar. Se considera que estos juicios realizados por los empleados son relevantes, ya que permiten entender la motivación, el compromiso y la actitud del personal frente a su trabajo y al contexto organizacional. (Einsenberger, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986 citado por Bravo & Jiménez, 2007)

La segunda investigación realizada en España por (Sánchez, M, Sánchez, P, Cruz, Sánchez, F, 2013), denominada características organizacionales de la satisfacción laboral en España, señala que el análisis del nivel de satisfacción laboral, bajo distintos modelos de factores incidentes, conlleva a fijar específicamente la atención en las características del sujeto, las condiciones externas del trabajo y la combinación de ambas.

Gamero (2005) citado por Sánchez, M, et al (2013), “Determina que cuanto menores sean las expectativas del trabajador, más probable será que se considere satisfecho”. (p.3), la idea de satisfacción surge de la comparación entre el trabajo real y las expectativas que el trabajador se había generado en esta dinámica, “La caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de tipo organizacional, funcional o individual, tales como la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras”. (Gamero, 2005 citado por Sánchez, M, et al, 2013, p.3) 10

Por otro lado, Sánchez, M, et al (2013) plantea:

Existen modelos que analizan la relación del ambiente de trabajo con la satisfacción laboral, incorporando de esta forma una nueva variable como es el clima organizacional, las características del puesto de trabajo y la información social, como motivadores básicos de la satisfacción del trabajador en la empresa. (p.4)

(Cuadra & Veloso, 2010 citado por Sánchez, M, et al, 2013) hacen referencia, a que si la percepción de los empleados es positiva con relación al clima organizacional, sus comportamientos serán más adecuados para el logro del bienestar de la organización; por lo tanto, los cimientos de un buen clima laboral se relacionan estructuralmente con la adecuada operación de la misma, y más específicamente, con indicadores de tipo conciliación vida laboral y/o familiar, prestaciones sociales, satisfacción en el puesto de trabajo y estilos de liderazgo organizacional, entre otros. Por último (Sánchez, M, et al, 2013) afirman que la variable de motivación laboral, corresponde a los estímulos a los que responde un sujeto, conducentes a

direccionar el actuar de peor o mejor manera en el mundo laboral, pudiendo éste venir de diferentes entornos: familiar y social.

11

Caballero (2002) citado por Sánchez, M, et al, (2013) “Expone que, en función de la conducta evidenciada como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, el recurso humano se inmiscuye especialmente en un determinado tipo de relaciones en el ámbito laboral que le afectan directamente a nivel motivacional”. (p.4-5)

La satisfacción pues, se ha convertido en un elemento definitivo en la gestión del talento humano, es un factor dinamizador tanto en el plano personal como en el laboral, al confirmar que aquellos sujetos más satisfechos son, por lo general, los más productivos. (Martínez, 2007 citado por Sánchez, M, et al, 2013)

Como tercera investigación se encuentra Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios, escrita por (Sanín & Salanova, 2013) quienes analizan como la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral.

Toro (2002) citado por Sanín & Salanova (2013) “Define la relevancia de estos temas para la psicología organizacional y para las empresas, en comprender que el comportamiento de las personas, es decir, su desempeño, es un fenómeno psicológico que determina la productividad” (p.2), mientras que por su parte, la satisfacción favorece la continuidad y permanencia de las personas en la misma; se trata por tanto, de temáticas empresariales enfocadas en la estabilidad,

efectividad y permanencia organizacional, fundamentales para el actual mundo competitivo y 12 globalizado, al que se enfrentan las empresas Colombianas. (Sanín & Salanova, 2013)

Esta investigación se centró en la exploración de las relaciones entre la satisfacción laboral general y el desempeño laboral, siendo la satisfacción el mecanismo psicológico que explica y da cuenta de la relación entre crecimiento psicológico y desempeño, ejerciendo un rol mediador entre ambas variables. (Sanín & Salanova, 2013).

Romero (1999) citado por Sanín & Salanova (2013) concluye que “El crecimiento psicológico se ha definido como un proceso a través del cual las personas generan estructuras cognitivas que les permiten integrar su realidad exterior e interior”. (p.3)

Por tanto, el sujeto se objetiva cuando interpreta su realidad a luz de las de los aspectos positivos externos, que se encuentran en el mundo.

Para (Romero, 1994 citado por Sanín & Salanova, 2013) existen cuatro dimensiones: apertura al cambio, flexibilidad, manejo de la incertidumbre y manejo del fracaso. La apertura al cambio y la flexibilidad favorecen la adaptación de la persona, lo cual consiste en hacer el trabajo de la mejor manera posible, cumpliendo con las normas de la organización y agregando valor a la misma; por su parte, una visión positiva del fracaso y la incertidumbre permiten una curva de aprendizaje en constante desarrollo y movimiento.

En torno a la calidad de vida laboral en el sector de la salud, se encontró una investigación denominada factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de Assbasalud ESE Manizales, por (Cañón & Galeano, 2013) los cuales proponen que:

La calidad de vida laboral tiene que ver con el impacto del trabajador sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, fundamentándose en aspectos como: participación de los empleados en las decisiones, reestructuración del trabajo, innovación en el sistema de recompensas para influir en el clima organizacional y mejoramiento del ambiente de trabajo en cuanto a condiciones físicas y psicológicas, horarios entre otros; aspectos denominados factores laborales y psicosociales. (p.4)

(Nadler & Lawler, 1983 citado por Cañón & Galeano, 2013) definen la calidad de vida laboral como la manera de pensar sobre los individuos, el entorno laboral y empresarial, sus componentes distintivos tienen que ver con la trascendencia del trabajo sobre las personas, la eficacia organizacional y la intervención de los empleados en las decisiones de la empresa.

Para Nadler & Lawler (1983) citado por Cañón & Galeano (2013):

La calidad de vida laboral se fundamenta en cuatro aspectos: (1) participación de los empleados en las decisiones, (2) reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo, (3) innovación en el sistema de recompensas

para influir en el clima organizacional y (4) mejoramiento del ambiente de trabajo en 14
cuanto a condiciones físicas y psicológicas, horario de trabajo, entre otras. (p.10)

(Casas, Repullo, Lorenzo & Cañas, 2002 citado por Cañón & Galeano, 2013) exponen que la calidad de vida laboral comprende todos los escenarios relacionados con el mundo del trabajo, dentro de los cuales se encuentran: horarios, retribución económica, entorno laboral, y rendimiento laboral, beneficios y posibilidades de carrera profesional, interacciones sociales y motivación. Es pues, la calidad de vida laboral un proceso dinámico y continuo del quehacer laboral, la cual está objetivada y subjetivada, en aspectos operativos como relacionales, tendientes a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.

Hallazgos generales de los antecedentes

Luego de terminar el análisis de las investigaciones, tras la lectura, comprensión y sistematización en la matriz de antecedentes (ver anexo digital 1), se realizaron algunas comprensiones generales de las temáticas centrales del interés investigativo como lo son: Calidad de vida y calidad de vida laboral, y se determinó el área de interés sobre el cual abordar el objeto de estudio y la afinidad del mismo, es importante hacer claridad, en cuanto a que las mayoría de estas investigaciones no plantean un estudio que aborde la calidad de vida y la calidad de vida laboral desde la libertad del ser humano, en su posibilidad de tramitar sus capacidades humanas, en el proceso de su propia calidad de vida laboral examinada, todas por el contrario, apuntan a determinar la calidad de vida y la calidad de vida laboral desde una responsabilidad directa desde las organizaciones.

Por tanto, surgieron algunos hallazgos determinantes que posibilitaron delimitar el tema de estudio y conceptualizar mejor, la nueva estructura investigativa: 15

Algunos puntos de encuentro en calidad de vida y calidad de vida laboral son los siguientes: clima laboral, satisfacción laboral, condiciones medioambientales del trabajo, sentido de coherencia, equilibrio familia - trabajo y factores psicosociales, permitiendo concluir que la calidad de vida afronta en este tiempo de globalización un cambio en políticas, áreas de trabajo y reestructuraciones de las mismas, quizás difíciles de entender por los directivos de las organizaciones, quienes siguen teniendo la concepción que el desarrollo y la competitividad empresarial está medida por factores diferentes y lejanas a estas dinámicas laborales, olvidando que su fuente inicial de conocimiento son las personas que allí trabajan.

Las organizaciones reflejan que las personas no encuentran una buena calidad de vida laboral, ya que expresan que el no tener tipos de contratación de forma indefinida, hacen que no puedan tener seguridad y capacidad de endeudamiento, la incertidumbre generada cuando en una organización se tienen diferentes tipos de contratos, hace que el personal no hable el mismo idioma organizacional; las condiciones ambientales, psicológicas y el equilibrio entre el tiempo laborado, con el tiempo que se le otorga a la familia es mínimo, por lo tanto no se tiene un equilibrio familia- trabajo, lo que está ocasionando que las familias se desintegren.

Otro aspecto importante en el cual tienen su punto de encuentro, es en la variable beneficios e incentivos, ya que los trabajadores indican que estos no son muy visibles y que se otorgan en su gran mayoría a las personas que tienen contratación a término indefinido;

manifiestan que las condiciones laborales son deficientes, y no se tienen oportunidades de desarrollo profesional e individual; los índices en cuanto a la remuneración salarial y el reconocimiento se encuentran en un nivel bajo, siendo ésta la variable que los empleados determinaron como la más importante en cuanto a la motivación y las ganas de realizar su trabajo con sentido de pertenencia; el bienestar laboral se encuentra en un estado crítico, de igual manera que las pocas oportunidades de ascender en el trabajo hacen que los empleados reconozcan la poca calidad de vida laboral que poseen en él. 16

Finalmente, los hallazgos encontrados reflejan la insatisfacción por falta de capacitación, becas, estímulos, reconocimientos, promoción profesional, personal poco capacitado, además de que existe desorganización, poca remuneración, oportunidades de desarrollo nulas, entre otras.

Cabe destacar que la satisfacción es un tema de gran influencia en estos tiempos, siendo un medidor clave de las personas en sus sitios de trabajo, según las investigaciones analizadas, la satisfacción en la actualidad está pasando por muchos altibajos ya que ésta tiene variables que aún no se logran interiorizar de manera positiva en beneficio de los trabajadores, y es medida por los siguientes indicadores: que tan satisfecho e insatisfecho se encuentra.

Los resultados arrojados desde la percepción de insatisfacción de las personas, explican que el clima laboral juega un papel determinante, ya que las empresas exigen mucho de los empleados, y no generan estrategias para que se puedan vivir un clima deseado. De igual manera exponen que en la actualidad existen varios estresores que hacen que no se sientan a gusto en las organizaciones y que les genera descontento, en su gran mayoría coinciden que la falta de

participación en la toma de decisiones, mala remuneración, contratos a término fijo, sobre carga laboral, agotamiento por exceso de tareas, falta de apoyo de sus pares y superiores, e injusticia organizacional; produzcan en ellos desmotivación, falta de compromiso y frustración por el no cumplimiento de sus expectativas, generando así poca calidad de vida laboral en los empleados. 17

Las investigaciones analizadas destacan que en las organizaciones se percibe una satisfacción en cuanto a variables fáciles de cumplir y con lo cual todo el personal podría tener un bienestar acorde con los estándares requeridos y necesarios, los resultados indican que la satisfacción en relación al trabajador se ve medida, en cuanto pueda dar sus opiniones y que éstas sean tenidas en cuenta, implementar su proyecto de vida a los intereses de la organización. Para ellos es importante sentir que el trabajo es un reto que cada día los impulsa a crear e innovar, de igual forma lo es, el reconocimiento del mismo y la retroalimentación a corto plazo por parte de los jefes, pudiendo ser líderes con ideas transformadoras, haciéndolas realidad y por último que puedan tener una compensación de acuerdo a sus funciones y capacidades, donde se pueda percibir un equilibrio salarial.

Es importante también destacar, que, de los treinta antecedentes consultados sobre las temáticas ya expuestas, el enfoque dominante es el cuantitativo a nivel metodológico, lo que da cuenta que son investigaciones netamente instrumentales, en relación a que usan magnitudes numéricas para comprender los efectos y las causas de la calidad de vida y calidad de vida laboral de los sujetos en los diferentes contextos. Este tipo de metodologías utilizadas indican también la posibilidad de definir y limitar el problema de investigación, determinando su origen

y su posible consecuencia en cuanto a los datos obtenidos por esta dinámica investigativa, 18
también son reiterativas en cuanto a predecir los posibles resultados en los contextos laborales.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, no se evidenciaron investigaciones que abordaran la calidad de vida y calidad de vida laboral desde un enfoque del desarrollo humano, entendido éste como los derechos fundamentales, la dignidad humana y/o las capacidades humanas, en relación a que el sujeto puede desde sus situaciones intrínsecas posibilitar sus condiciones para una buena vida en los diferentes escenarios de actuación. En concordancia y dado el interés investigativo, se determina analizar las narrativas humanas desde las oportunidades de los sujetos para tramitar sus espacios laborales, donde se ponga de manifiesto las capacidades de actuar y elegir sobre la propia vida para obtener una calidad de vida laboral.

Marco teórico

“Las capacidades humanas son un punto de partida y de llegada a la buena vida”.

Esta investigación se apega al nuevo paradigma teórico en el campo del desarrollo humano, conocido como el enfoque de las capacidades, dicho enfoque se sitúa dentro del contexto narrativo de las vidas humanas (Nussbaum, 2012), para el caso en particular de los contextos representativos de los docentes de la Universidad de Manizales.

Por tanto las dimensiones teóricas bajo las cuales se abordará este apartado serán: capacidades humanas, calidad de vida laboral y el mundo del trabajo en la Universidad de Manizales, consolidando la estructura conceptual bajo la cual se espera comprender la contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral de los docentes de la institución; lo que permitirá describir e interpretar las diferentes percepciones de los docentes con relación a estas dimensiones, identificando finalmente si la calidad de vida laboral se encuentra posibilitada por las capacidades humanas.

El presupuesto epistemológico que sustenta las dos grandes dimensiones de análisis de esta investigación, surgió de una revisión a los diferentes enfoques y perspectivas abordadas por algunos autores, determinando por tanto para este ejercicio investigativo y congruente al objeto de estudio, los siguientes: (Nussbaum, 2012), (Nussbaum & Sen 2002), (Segurado & Agulló, 2002), (Peiró & Ripoll, 1999), (González, Peiró & Bravo, 1996) y (Blanch, 2007).

Para abordar la dimensión de capacidades humanas se retoma la perspectiva de (Nussbaum,

2012) la cual expone una teoría ética y política, entendiendo como política la posibilidad de tramitar 20 la propia vida de una forma examinada, “Un paradigma aliado con la reclamación que tantas y tantas personas hacen de una calidad de vida que satisfaga los requerimientos de la igualdad de dignidad humana que todas merecen” (Nussbaum, 2012, p.218). Basada en fundamentos Aristotélicos, donde se considera cómo los seres humanos están regidos por unas esferas de actuación, las cuales deben percibirse e interiorizarse desde la necesidad del ser humano como primer protagonista de su vida, y de esta manera poder trascender en ámbitos políticos, sociales, laborales y por su puesto en ámbitos de libertad. Las preguntas orientadoras y bajo las cuales cobra sentido esta apuesta investigativa son: ¿qué son realmente capaces de hacer y de ser las personas? ¿y qué oportunidades tienen verdaderamente a su disposición para hacer o ser lo que puedan?

Para abordar la dimensión de Calidad de vida laboral, es necesario reconocer que ésta es una elección del sujeto, para tramitar sus capacidades, tanto que la elección es el elemento constitutivo de la calidad de vida misma. Se hace importante abrir el espectro al reconocimiento de los aspectos individuales de las personas frente a la obtención de calidad de vida laboral en su misma dinámica integradora, a través de las propias necesidades y demandas individuales, las cuales de alguna forma definen, tramitan y articulan el espacio laboral, en relación a políticas inteligentes del medio laboral del sujeto y a la participación decidida de éstos en su mundo del trabajo.

Para abordar la dimensión del mundo del trabajo en la Universidad de Manizales, es importante destacar, que este es el escenario por excelencia donde las capacidades humanas cobran un sentido de posibilidad de desarrollo del sujeto en sus ámbitos laborales, haciendo notable referencia a los derechos humanos, y en el mismo sentido a los derechos de los docentes.

Es necesario, en esta medida, fomentar las capacidades y posibilitar oportunidades dentro de un marco de desarrollo social, que permita poner en el centro de la discusión a las personas en su condición de sujeto, donde él mismo pueda tramitar sus oportunidades a través de una vida examinada, gestionando así su calidad de vida laboral. 21

2.1 Capacidades humanas

Es necesario conocer el origen de la teoría de las capacidades, las cuales surgen en un primer momento con Sócrates, quien expresa la importancia del desarrollo del pensamiento crítico a través del dialogo con otras personas, pero carente de una teoría política estructurada, por ende se considera que Aristóteles, es la fuente occidental histórica más temprana e importante de este enfoque; el cual postulaba que: para que un plan político sea aceptable, éste tiene que fomentar un conjunto de bienes diversos e inconmensurables que supongan el despliegue y desarrollo de unas aptitudes humanas diferenciadas (Nussbaum, 2012), se considera que sus escritos éticos eran orientaciones para el accionar de los líderes políticos; la base de su pensamiento consistía en explicar que los gobernados no querían ser obligados bajo ninguna circunstancia, y por el contrario el deber de los gobernantes era propiciar el desarrollo de capacidades y oportunidades, para que estos pudieran decidir qué es lo que querían ser, aunque reconoce la existencia de limitantes como la ignorancia o la presencia de trabajos que limitaban el pensamiento o la reflexión; también ponía en consideración que si la riqueza se convertía en un fin, se perdía la esencia humana, entendida como la base de cualquier sociedad.

Aunque la teoría de Aristóteles también presenta grandes limitantes, entre ellos el reconocimiento único del varón adulto libre y no inmigrante como ciudadano, la presencia de la esclavitud, la exclusión de personas por su trabajo, carecía de conceptos de igualdad humana y la valía compartida por todos las personas, no le parecía importante las concepciones diferenciales con respecto a la forma de vivir y ser de las personas; las primeras limitaciones de Aristóteles fueron reestructuradas por los estoicos, (Escuela de pensamiento ético y político, grecorromana, influyente de la tradición occidental) donde postulaban que la ética era una capacidad que se encontraba en todos los seres humanos, hombres y mujeres, esclavos y libres, de alta alcurnia y humildes, ricos y pobres. El concepto de dignidad humana y la valía ilimitada de las personas, fue el mayor aporte del estoicismo al enfoque de las capacidades. (Nussbaum, 2012)

El enfoque de las capacidades, es pues una perspectiva planteada por (Nussbaum, 2012), la cual pone de manifiesto la importancia del desarrollo humano, en términos de que los sujetos puedan obtener una calidad de vida humana bajo ámbitos de libertad y pluralidad; iniciando por preguntas que cualquier ser humano bajo condiciones normales se debe hacer, tales preguntas son: ¿qué son realmente capaces de hacer y de ser las personas? ¿y qué oportunidades tienen verdaderamente a su disposición para hacer o ser lo que puedan? (Nussbaum, 2012)

En relación a las preguntas anteriores, es necesario entender el porqué de ponerlas en el centro de la discusión de esta propuesta teórica, ya que este nuevo paradigma del desarrollo humano se sitúa dentro del contexto narrativo de las vidas humanas, que muestra respeto por las personas reales y las empodera en la construcción de sus propias dinámicas vitales, a través de una vida examinada y con plena responsabilidad y libertad en cuanto al actuar y elegir; pues tener calidad de vida o por lo menos mejorarla, exige decisiones políticas inteligentes en la propia vida de los sujetos. Es importante dar

claridad entonces, que es fundamental tomar como referencia los relatos de las vidas de las personas 23 reales y el significado humano que para éstas tienen las oportunidades disponibles de actuar y elegir sobre la propia vida.

“El enfoque de las capacidades puede definirse provisionalmente como una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida y a la teorización sobre la justicia social básica” (Nussbaum, 2012, p.38), en la cual es importante recalcar que la persona es un fin en sí misma, y que por consiguiente debe tramitar su propia calidad de vida, de acuerdo a las opciones reales con las que cuenta y cómo poder utilizarlas para asegurarse una buena vida, bajo premisas de libertad y dignidad humana.

Para (Nussbaum, 2012) las capacidades son la totalidad de oportunidades, de las que dispone cada ser humano para elegir y para actuar en situación política, social y económica concreta. Son pues las capacidades, libertades y oportunidades que tiene cada persona para hacer y ser en diferentes contextos de la vida, son las habilidades y facultades personales residentes en el interior de cada sujeto, puestas en acciones concretas en relación al entorno político, social y económico en el cual se desenvuelven.

Nussbaum (2012) propone como clasificación de estas capacidades, en relación a las libertades sustanciales que existen para cada ser humano, las siguientes:

Capacidades Internas. Estados de la persona que no son fijos, sino fluidos y dinámicos, éstas son pues definidas como los rasgos y las aptitudes entrenadas y desarrolladas en muchos casos,

en interacción con el entorno social, económico, familiar y político. Se incluyen en ellas características tales como la habilidad política aprendida y evidenciada. (p.41)

24

Capacidades combinadas. Se definen como la suma de las capacidades internas y las condiciones sociales/ políticas/ económicas en las que puede elegirse realmente el funcionamiento de aquellas; son la totalidad de las oportunidades que se dispone para elegir y para actuar en situación política, social y económica concreta. (pp.40-42)

Dicho de otro modo, las capacidades no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico. (Nussbaum, 2012). Cómo cada quien, basado en su propia historia puede redefinir su significación de vida y puede construir su respuesta de forma propositiva referente a la calidad de vida.

Todas las personas nacen con una serie de capacidades, éstas a su vez se convierten en el conjunto de recursos y aptitudes que poseen los individuos para desarrollarlas en los diferentes contextos en los que pueden ponerlos en acción; pero estos individuos requieren de unas herramientas que les enseñen como utilizar sus recursos y como hacer de éstos una posibilidad para su vida; sin lugar a dudas, una de las herramientas para poder tramitar la propia vida, es la educación, ya que con ésta, las personas pueden ir descubriendo paulatinamente cada una de sus habilidades, aptitudes, y así poderlas convertir en un beneficio, en primer y prioritario lugar, a nivel individual y solo luego, en sentido derivado, a los colectivos.

Se hace pertinente una sociedad que potencialice y aliente el desarrollo de capacidades 25 internas para que éstas generen capacidades combinadas a través de nuevos y mejores contextos de justicia social, que posibiliten un desarrollo armónico e incluyente en materia económica, social y política. Un verdadero ejercicio de la libertad humana es a través de un enfoque de desarrollo, propiciando desde el mismo ser humano espacios que dignifiquen su libertad.

Nussbaum (2012) también propone como clasificación de estas **capacidades, a las centrales:**

Corresponde muy de cerca con las listas de derechos humanos convencionalmente defendidos en buena parte del mundo, formula compromisos en materia de contenidos y usa la lista de diez capacidades como base para la idea de unos derechos políticos fundamentales contemplados en el derecho constitucional. Las diez capacidades son componentes importantes de la idea de una vida acorde con la dignidad humana.

2.1.1 Vida. Poder vivir hasta el término de una vida humana de una duración normal; no morir de forma prematura o antes de que la propia vida se vea tan reducida que no merezca la pena vivirla.

2.1.2 Salud física. Poder mantener una buena salud, incluida la salud reproductiva; recibir una alimentación adecuada; disponer de un lugar apropiado para vivir.

2.1.3 Integridad física. Poder desplazarse libremente de un lugar a otro; estar protegidos de los ataques violentos, incluidas las agresiones sexuales y la violencia doméstica; disponer de oportunidades para la satisfacción sexual y para la elección en cuestiones reproductivas.

2.1.4 Sentidos, imaginación y pensamiento. Poder utilizar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, y hacerlo de un modo verdaderamente humano, un modo formado y cultivado por una educación adecuada que incluya (aunque ni mucho menos esté limitada a) la alfabetización y la formación matemática y científica básica. Poder usar la imaginación y el pensamiento para la experimentación y la producción de obras y actos religiosos, literarios, musicales o de índole parecida, según la propia elección. Poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión política y artística, y por la libertad de práctica religiosa. Poder disfrutar de experiencias placenteras y evitar el dolor no beneficioso.

2.1.5 Emociones. Poder sentir apego por cosas y personas externar a nosotras y nosotros mismos; poder amar a quienes nos aman y se preocupan por nosotros, y sentir duelo por ausencia; en general, poder amar, apenarse, sentir añoranza, gratitud e indignación justificada. Que no se malogre nuestro desarrollo emocional por culpa del miedo y la ansiedad. (Defender esta capacidad significa defender, a su vez, ciertas formas de asociación humana que pueden demostrarse cruciales en el desarrollo de aquella).

2.1.6 Razón práctica. Poder formarse una concepción del bien y reflexionar

críticamente acerca de la planificación de la propia vida. (Esta capacidad entraña la protección de la libertad de conciencia y de observancia religiosa).

2.1.7 Afiliación. a) Poder vivir con y para los demás, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos, participar en formas diversas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación de otro. (Proteger esta capacidad implica proteger instituciones que constituyen y nutren tales formas de afiliación, así como proteger la libertad de reunión y de expresión política). b) Disponer de las bases sociales necesarias para que no sintamos humillación y sí respeto por nosotros mismos; que se nos trate como seres dignos de igual valía que los demás. Esto supone introducir disposiciones que combatan la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión u origen nacional.

2.1.8 Otras especies. Poder vivir una relación próxima y respetuosa con los animales, las plantas y el mundo natural.

2.1.9 Juego. Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.

2.1.10 Control sobre el propio entorno. a) Político. Poder participar de forma efectiva en las decisiones políticas que gobiernan nuestra vida; tener derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación. b) Material. Poder poseer propiedades (tanto muebles como inmuebles) y ostentar derechos de propiedad en igualdad de condiciones con las demás personas; tener derecho a buscar trabajo en un

plano de igualdad con los demás; estar protegidos legalmente frente a registros y detenciones que no cuenten con la debida autorización judicial. c) El entorno laboral: ser capaces de trabajar como seres humanos, ejerciendo la razón práctica y manteniendo relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros trabajadores y trabajadoras. (pp.53-54)

Sobre la base de las consideraciones anteriores, es claro entonces que todo ser humano cuenta con ámbitos de libertad, también llamados capacidades humanas para actuar y elegir sobre su propia vida, en términos de dignidad y respeto. Vale la pena, reflexionar sobre estas capacidades, dando especial importancia a las centrales, pues son éstas las que fundamentan un accionar colectivo y constituyen una vida humana valiosa. “Si una capacidad pertenece realmente a la lista de las centrales, es porque guarda una relación estrecha con la posibilidad misma de una vida vivida con arreglo a la dignidad humana” (Nussbaum, 2012, p.85)

Al hablar de capacidades es pertinente hacer claridad que éstas deben estar directamente relacionadas con los derechos fundamentales, es por lo tanto un enfoque comprometido con el respeto a las facultades de autodefinición de las personas, como lo afirma (Nussbaum, 2012) decididamente pluralista en cuanto a valores. Es de resaltar que el fin de las capacidades centrales es facilitar a las personas alternativas en aquellos ámbitos que son cruciales en la vida.

De las capacidades planteadas anteriormente, es importante rescatar:

La vida. Como un cúmulo de preguntas omnipresentes acerca de las oportunidades y las 29 opciones de una persona, es decir, aquello que está en situación de hacer y ser. Son interrogantes que, seguramente, forman parte de toda cultura y de toda vida individual. (Nussbaum, 2012)

La salud e integridad física. Como una elección de elegir el funcionamiento asociado a esta capacidad, por ejemplo, seguir una dieta nutritiva o renunciar a ella, optando por un estilo de vida insano. El énfasis, por tanto, es proteger el pluralismo de los individuos para el disfrute de una vida prolongada, saludable y creativa. (Nussbaum, 2012)

Los sentidos, imaginación y pensamiento. Como la convicción de “Poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión política y artística, y por la libertad de práctica religiosa, poder disfrutar de experiencias placenteras y evitar el dolor no beneficioso.” (Nussbaum, 2012.p.53-54), cada ser humano tiene, por tanto, opciones diferentes, éstas deben estar mediadas por el respeto a las personas, bajo los cuales los ámbitos de libertad están permeados por las decisiones.

Las emociones. Como un enfoque que está obligado a explicar detalladamente cómo y por qué surgen las motivaciones altruistas en el ser humano, con qué otras motivaciones deben competir y cómo se pueden cultivar los sentimientos útiles de un modo socialmente propio. Las emociones por tanto son una capacidad necesaria para la dignidad humana, desde ellas las personas pueden llevar una vida próspera por encima de unos mínimos exigibles. (Nussbaum, 2012)

La razón práctica. Como capacidad preponderante sobre las demás, porque hace que la 30 búsqueda de la consecución de libertades y oportunidades, esté a la altura de lo que dicta la dignidad humana, desempeñando un papel arquitectónico diferenciado, pues organiza y tiene presencia dominante sobre las demás. Entendida pues la razón práctica como otra forma de insistir en la importancia central de la elección dentro de la noción general de la capacidad entendida como libertad. (Nussbaum, 2012)

La afiliación. Como capacidad especialmente fértil, en la medida que se tienen lazos con otras personas que las reconocen con respeto como sus iguales, y con la disposición presente de preocupación por el otro, y de compartir con los mismos proyectos comunes. La afiliación domina sobre las demás en el sentido de que, cuando las otras están presentes de manera acorde con la dignidad humana se encuentra articulada respectivamente. (Nussbaum, 2012)

Las otras especies. Como las relaciones con los animales y con el mundo de la naturaleza, constituyendo una capacidad humana, otorgándoles la misma importancia que los seres humanos, bajo el presupuesto que cometer una injusticia con un animal tiene intuitivamente sentido de un modo muy similar a como lo tiene la idea de cometer una injusticia con un ser humano; pues ambos están intentando vivir y actuar, ambos proyectos pueden verse así indebidamente frustrados. (Nussbaum, 2012)

El Juego. Como un aspecto importante para crear una sociedad digna, en general, la protección de un tiempo de ocio para los trabajadores. (Nussbaum, 2012)

El Control sobre el propio entorno. Como la seguridad acerca del futuro, pues es de vital importancia en cuanto a la posibilidad real que esas personas tienen de usar y disfrutar de todas las capacidades de la lista. Así mismo, el papel fundamental que cumple el pluralismo como elemento central de la lista de capacidades, a través de la libertad de expresión, la libertad de asociación, la libertad de conciencia, la accesibilidad, y las oportunidades políticas respectivamente. (Nussbaum, 2012) 31

Dadas las condiciones anteriores de capacidad, es pertinente retomar a (Nussbaum, 2012) cuando refiere que “La capacidad es una cara de la moneda, la otra por lo tanto es el funcionamiento” (p.44), visto entonces el funcionamiento como la realización activa de una o más capacidades, los funcionamientos pues son seres y haceres que, a su vez, vienen a ser los productos o las materializaciones de unas capacidades específicas, y vista las capacidades como oportunidades de elección. Razón por la cual las capacidades son importantes porque pueden traducirse en funcionamientos. “Decimos que los objetivos políticos apropiados son las capacidades y no los funcionamientos, puesto que son aquellas las que garantizan la existencia de un espacio para el ejercicio de la libertad humana” (Nussbaum, 2012, p.45)

Ahondando un poco en el ámbito político, (Nussbaum, 2012) explica que: toda perspectiva debe ser establecida bajo una posición moral, no religiosa, y éstas deben basar sus principios en valores, como la imparcialidad y la igualdad de respeto por la dignidad humana de todas las personas. Desde esta teoría se quiere que las personas apoyen las propuestas desde una mirada política, con beneficios individuales y colectivos.

Según el enfoque de las capacidades, el liberalismo debe adoptar una posición frente al tema de la moralidad y las religiones, desde una perspectiva pluralista, bajo esta postura, no se trata de estar a favor o en contra de las religiones o los laicos, va más allá del significado y la vida humana. Desde una visión política y de justicia social, la mejor estrategia es tener una opción que no vaya en contra de ninguna posición. 32

Por lo tanto, se destaca entonces que el enfoque de las capacidades está estrechamente relacionado con los derechos fundamentales, buscando siempre que se le garantice a cada ciudadano su dignidad humana. En realidad, lo que se busca es que las personas comprendan que se nace con una serie de capacidades y que es necesario buscar las herramientas para poder vivenciarlas en cada contexto. El enfoque de las capacidades está relacionado con la concepción de la deontología, ya que con esta postura se afirma que el objetivo del bienestar, no puede vulnerar bajo ninguna medida los derechos fundamentales de las personas.

Son las personas quienes importan en última instancia, la finalidad del desarrollo humano consiste en hacer posible que las personas vivan vidas plenas y creativas, desarrollen su potencial y formen una existencia significativa acorde con la igualdad de dignidad humana de todos los individuos. (Nussbaum, 2012)

2.2 Calidad de vida laboral

Para abordar la calidad de vida laboral, es pues necesario en primera instancia precisar en la concepción sobre calidad de vida, desde un enfoque aristotélico, el cual tiene su mayor

fundamento en las virtudes que caracterizan a una persona, determinando la vida desde las percepciones que un individuo posee en relación al bien o al mal en sus contextos de actuación, entendidos estos, desde sus tradiciones y culturas inmersas en la sociedad. 33

Lo que los seres humanos quieren y buscan no es la conformidad con el pasado, sino el bien. Por ello, nuestro sistema de leyes debe hacerles posible progresar más allá del pasado, cuando han acordado que el cambio es bueno. La pretensión aristotélica entonces al desarrollarse más, conservara una base en experiencias reales y humanas, estableciendo el punto de las virtudes éticas, obteniendo la oportunidad y la capacidad de establecer críticas morales frente a aspectos locales, de tradición, y así tener una comprensión más detallada de las circunstancias de la vida humana y las necesidades que estas hacen surgir en el funcionamiento humano. (Nussbaum, 2002, pp.327-329)

El enfoque por tanto señala que el concepto de virtud, está desempeñando un papel muy importante, ya que las personas pueden interactuar primero consigo mismos y después con la sociedad; el cual está directamente relacionado con la combinación entre el rigor y lo concreto, la sensibilidad con las circunstancias actuales de la vida humana y en la elección dentro de su complejidad, diferencia y versatilidad.

El enfoque ético basado en las virtudes para (Nussbaum, 2002) es el retorno a las relaciones con un cambio hacia el relativismo, apuntando hacia la concepción que los únicos criterios apropiados del bien ético son los locales, internos de las tradiciones y prácticas de cada

sociedad o grupo local que indaga acerca del bien. Ya que, para este, lo más importante son las³⁴ personas y el desarrollo que éstas pueden tener en el transcurso de su vida.

“Aristóteles, defensor tanto del enfoque ético basado en las virtudes, así como también en la descripción objetiva del bien o el florecimiento humano” (Nussbaum, 2002, p.320); manifiesta que las virtudes son específicas y están en concordancia con las formas de vida de cada sujeto, concluyendo que las virtudes no pueden establecerse en un listado homogéneo de normas para todos los grupos sociales, pues es importante tener en cuenta, que a cada contexto le subyacen particularidades.

Para entender más a fondo el enfoque ético basado en las virtudes, se hace necesario considerar las experiencias que tienen las personas, las cuales están medidas por una esfera de actuación, donde todo ser humano tendrá que hacer algunas elecciones en vez de otras, y responder las preguntas que indica el enfoque de las virtudes “¿En qué consiste elegir y responder bien dentro de una esfera? y ¿en qué consiste elegir defectuosamente?” (Nussbaum, 2002, p.322)

En consecuencia las esferas (ver tabla 1) son las que indican, cuál es el comportamiento que debe tener una persona en sus diferentes puntos de encuentro, tanto en su cultura, como en su tradición; enmarcada dentro de una lista de virtudes, para identificar de manera más precisa el tipo de actuación que está relacionado con el desarrollo de la vida humana.

Tabla 1 Esferas y virtudes

Esfera	Virtud
1. El temor de daños importantes, en especial la muerte	Valentía
2. Los apetitos y placeres corporales	Moderación
3. La distribución de recursos limitados	Justicia
4. El manejo de la propiedad personal, en lo que respecta a otros	Generosidad
5. El manejo de la propiedad personal, en lo que se refiere a la hospitalidad	Hospitalidad amplia
6. Las actividades y acciones con respecto al valor propio	Grandeza del alma
7. La actitud ante menosprecios y perjuicios	Carácter bondadoso
8. La asociación y la vida en común, y la relación entre las palabras y las acciones <ul style="list-style-type: none"> • Veracidad al hablar • Asociación social de tipo amistoso • Asociaciones sociales más generales 	Veracidad. Afabilidad fácil. Clase de amistad.
9. La actitud con respecto a la buena y mala fortuna de otros	Buen juicio
10. La vida intelectual	Las virtudes intelectuales
11. La planificación de la vida y conducta propias	La sabiduría práctica

Fuente: Tomado de (Nussbaum, 2002, p.323)

La importancia de este listado, radica en que cada persona es libre de elegir y actuar de manera positiva o negativa dentro de la esfera, de hacer lo correcto o lo incorrecto, y dependiendo de la elección que se tome, se podrá establecer qué tipo de virtud posee un individuo y si éste, está distinguiendo experiencias físicas o vanas. Para Nussbaum (2002):

Las virtudes aristotélicas implican un delicado balance entre las reglas generales y una aguda conciencia de las particularidades, proceso en el que, como recalca Aristóteles, la percepción de lo particular tiene prioridad. La tiene en el sentido de que, una buena regla

es un buen resumen de sabias elecciones particulares, y no un tribunal de última instancia. (p.336)

36

Destacando que la particularidad y la objetividad van de la mano, con lo cual las decisiones pueden ser buenas y virtuosas, o malas y con vicios, según el contexto de actuación; pues si no se sabe la historia cultural del contexto en el que se actúa, no se podrá definir si el tipo de decisión es correcta o incorrecta.

Para (Nussbaum, 2002) es posible especificar varias áreas de actuación universales, sin embargo, no se puede desconocer que lo que se experimenta en un lugar, también se puede estar vivenciando en algún otro contexto; porque es claro que aunque se hable que todos los lugares actúan de manera diferente y tiene sus propias leyes, siempre tendrán temas convergentes que definen la identidad, del país como de sus habitantes. En este orden de ideas las actuaciones universales son: mortalidad, el cuerpo, placer y dolor, capacidad cognoscitiva, la razón práctica, el desarrollo temprano del infante, afiliación y humor, esta lista va muy de la mano con la que presenta Aristóteles, las dos tienen puntos de encuentro, una habla desde lo individual y la otra tiene una perspectiva universal, pero ambas buscando el desarrollo de la vida humana.

La vida entonces es la salida a diferentes experiencias, medidas por múltiples variables, éstas son las que regulan la manera como se actúa, y lo que se necesita dentro del contexto que interactúa cada individuo. La calidad de vida entonces, está medida en gran parte por la capacidad de direccionamiento de la vida misma bajo el propio nivel de expectativas, adicional a

requerimientos básicos en salud, educación, trabajo, libertades políticas, entorno familiar, relaciones sociales, entre otros tantos aspectos que legitiman la actividad humana.

37

Se debe poner de relieve la garantía de espacios y las oportunidades de potenciar las capacidades humanas en la sociedad, siendo posible considerar la vida que lleva una persona como una combinación de varios quehaceres y seres, a los que genéricamente se les puede llamar funcionamientos. “Estos varían desde aspectos tan elementales como el estar bien nutrido y libre de enfermedades” (Sen, 2002, p.56), hasta quehaceres y seres más complejos, como el respeto propio, la preservación de la dignidad humana, tomar parte en la vida de la comunidad y otros. En este sentido la capacidad de una persona corresponde a la libertad que tiene para llevar una determinada clase de vida. (Nussbaum, 2002), dependiendo en gran medida a la elección de los funcionamientos asociados a la misma, vistas como oportunidades que propician la calidad de vida de las personas.

Por tanto, la calidad de vida se encuentra posibilitada por la capacidad de actuar y elegir de los individuos, en relación a sus preferencias mediáticas, o bien a largo plazo, que generan en ellos libertad de hacer y ser, propiciando un equilibrio entre sus esferas de actuación. Las capacidades van más allá de la satisfacción y el bienestar, parten de la idea misma de la elección, elegir correctamente y ser consecuente con ello, sin atribuir responsabilidades infundadas, pretensiones equivocadas, como resultado del ejercicio de la libertad. Lo anterior ayuda a clarificar los criterios adecuados para valorar la calidad de vida.

“Es importante entender que este enfoque tiene una visión desde las capacidades, ya que 38 con estas es posible determinar la calidad de vida de una persona, desde sus quehaceres y seres, y así poder, alcanzar funcionamientos significativos” (Sen, 2002 p.56) Siendo necesario precisar que la calidad de vida, está íntimamente relacionada con la noción de funcionamientos, entendidos estos como la representación de las actuaciones del estado de un sujeto, en particular de las cosas que alcanzan hacer o ser al vivir, y la noción de capacidades, definidas como la elección en cuanto a alternativas propias de los funcionamientos que una persona pueden obtener. (Sen, 2002)

“El enfoque sobre las capacidades se interesa principalmente en la identificación de los objetos de valor, y considera al espacio evaluativo en términos de funcionamientos y capacidades para funcionar”. (Sen, 2002, p.57) La calidad de vida por tanto se establece según objetivos y espacios evaluativos, los cuales se rigen bajo dos preguntas claves las cuales pueden indicar en qué posición se encuentran las personas según sus perspectivas frente a: “¿Qué son los objetos de valor? y ¿qué tan valiosos son los objetos respectivos?” (Sen, 2002, p.57)

El conjunto de capacidades, así como los logros obtenidos por una persona están directamente relacionados, ya que las capacidades dan la información primaria de las habilidades y aptitudes con las que se cuenta, mientras que los logros obtenidos hacen que algunas de éstas se potencialicen de manera directa y permita que se lleve a buen término lo que se quiere en diferentes escenarios de la vida.

Se debe considerar entonces que el logro de la calidad de vida de una persona, es la evaluación que cada quien haga de su propio desarrollo personal, vista desde su perspectiva en el marco de la acción en la que se encuentra; donde el logro final de la calidad vida, son las libertades de cada quien, sin desconocer el contexto bajo el cual encuentra inmerso el sujeto y que claramente del bien común depende el individual. Es por ello que, al momento de evaluar la calidad de vida de un individuo, se toman las capacidades como un todo, de acuerdo a las combinaciones de funcionamientos manifestadas por el sujeto para llegar al logro, por tal razón evaluar el funcionamiento de las capacidades va relacionado con el funcionamiento del logro que alguien pueda alcanzar.

Cada cambio o decisión que desarrolla un individuo, genera modificaciones en sus capacidades; si el cambio es consciente se puede hablar de una convicción del sujeto, lo que indica que los logros tienen que ver con dos tipos de experiencias, las pasadas y las puestas en perspectiva, que son las que permitirán el logro y realización de los proyectos de vida.

Comprendida entonces la calidad de vida, es necesario desarrollar la dimensión de calidad de vida laboral, “para dar cuenta de 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 en que lo vive el trabajador)”. (González, Peiró y Bravo, 1996, p.162)

Desde una perspectiva personal, la calidad de vida laboral puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas,

expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él. 40

(González, Peiró y Bravo, 1996, p.173).

La responsabilidad activa de las organizaciones, inicia por prever a sus empleados una serie de condiciones y beneficios laborales óptimos, que favorecen en gran medida el desempeño y la calidad de vida misma, en sus aspectos estructurales y estratégicos, seguida por aspectos como: las experiencias individuales en el contexto laboral, la motivación al trabajo y el nivel de acople de los individuos en los diferentes escenarios.

Ahora bien, es necesario retomar a Segurado y Agulló (2002) cuando refieren que:

El objetivo primordial de la calidad de vida laboral estriba en alcanzar una mayor humanización a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal. (p.831)

Las perspectivas anteriores abren el espectro entonces, del reconocimiento de los aspectos individuales de la persona frente a la obtención de calidad de vida laboral en su misma dinámica integradora, pues si bien, el aspecto contextual enmarca el medio laboral, el trabajador a través de sus necesidades y demandas individuales define y articula su espacio laboral.

La calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo, ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción, el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es éste carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador. (Segurado y Agulló, 2002, p.834).

Presupone entonces que las búsquedas individuales de una mejor calidad de vida laboral, deben propiciar el direccionamiento estratégico de los intereses de la organización con las expectativas particulares de cada trabajador, bajo la pretensión de la satisfacción de los mismos.

La calidad de vida laboral hace referencia necesariamente a la interacción entre la persona y el ambiente laboral en el que ésta se desenvuelve. Los aspectos valiosos del entorno laboral siempre lo son para una persona y lo son en función de su sistema de valores, de sus expectativas y del nivel en que esos aspectos son queridos o necesitados por esa persona. (González, Peiró y Bravo,1996, p.172).

Lo anterior evidencia las diferentes dinámicas de la calidad de vida laboral, como lo reafirman (Segurado y Agulló, 2002) en primer lugar la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo, el cual pone en el centro de su análisis el conjunto de la organización, entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, en segundo lugar exponen la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica, teniendo en cuenta los factores de interacción de las

personas con el ambiente de trabajo, mostrando así mayor interés por el trabajador y las situaciones laborales en las que éste participa.

42

El trabajo es un eje central de la experiencia humana y social, donde influyen la centralidad del trabajo en la vida personal, el uso y manejo de las normas sociales del trabajo y la trascendencia que se dan a las metas laborales; donde se llega a concebir el trabajo como un medio de auto-identificación, expresión y motivación, como eje dinamizador de las personas, pues influyen en “la activación, dirección, intensidad y persistencia en el trabajo, aspectos relacionados directamente con el rendimiento e indirectamente con la satisfacción y calidad de vida laboral”.(Erez, Kleinbeck & Thierry, 2001; Leboyer, 1998; Pinder, 1998, Mitchell & Daniels, 2003; citado por Blanch, 2007, pp.14–15)

En la actualidad la conducta organizacional está cambiando, redefiniendo la perspectiva clásica de centrar la atención sólo en el individuo, en cuanto a la satisfacción que éste experimenta en determinadas rutinas laborales, a focalizar la atención en el contexto grupal del mismo, en su quehacer inherente en temas tales como, clima laboral y calidad de vida. Finalmente se tiende a analizar, cada vez más, las influencias que sobre la conducta organizacional tienen los elementos del contexto en el que se desarrolla. (Peiró y Ripoll, 1999). El trabajo, por tanto, es entendido como un factor de la calidad de vida y ésta es un referente clave de la experiencia laboral.

Cabe destacar, la apremiante necesidad que los individuos propiamente activos en la organización redefinan su accionar en cuanto al papel preponderante y emergente que subyace al

contexto *laboral*, y por ende a las consecuencias derivadas del mismo, se hace pertinente 43 como lo mencionan (González, Peiró y Bravo, 1996) que la sociedad y las empresas en general, le otorguen importancia a las necesidades que las personas tienen, para el desarrollo de trabajos que hagan posible y potencien su calidad de vida laboral, en concordancia a lo referido por (Nussbaum, 2012) la cual plantea que mejorar la calidad de vida de las personas, exige políticas inteligentes y la participación dedicada de los individuos a esta.

2.3 El mundo del trabajo en la Universidad de Manizales

La educación forma las actitudes ya existentes en las personas y las transforma en capacidades internas desarrollándolas en una formación valiosa de sí misma. (Nussbaum, 2012, p.181)

Pensar en capacidades humanas, es pensar en libertades y en un enfoque basado en los derechos humanos, incorporado al mundo del trabajo, es poner de manifiesto el valor social de éste, que va más allá de los beneficios que obtienen los docentes al formar parte activa en una institución, es la posibilidad de generar espacios de construcción colectiva y de identificación de capacidades individuales, toda vez que amplía las alternativas disponibles para vivir una vida plena y creativa.

El vínculo entre el mundo del trabajo y las capacidades humanas es concordante, en la medida que se posibilita el desarrollo humano y se hace un fuerte hincapié en los derechos de los trabajadores. Éstas de acuerdo a lo que plantea (Nussbaum, 2012), no son simples habilidades

residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre las facultades personales y el entorno político, social y económico de un individuo.

Es pues, en el mundo del trabajo, donde las capacidades humanas cobran un sentido de posibilidad de desarrollo del sujeto en sus ámbitos laborales, haciendo notable referencia a los derechos humanos, y en el mismo sentido a los derechos de los docentes. Es necesario, en esta medida, fomentar las capacidades y posibilitar oportunidades dentro de un marco de desarrollo social, que permita poner en el centro de la discusión a las personas en su condición de sujeto, donde él mismo pueda tramitar sus oportunidades a través de una vida examinada.

Como lo expone Spengler (2007):

La educación universitaria debe ser orientar al alumno a hallar la forma de aprender por sí mismo aquello que no sabe o no conoce, desarrollando competencias para adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos con criterio ante situaciones nuevas, de manera que le permitan afianzar su autonomía. (p.3)

La universidad entonces es el lugar en donde los docentes se desenvuelven en su espacio laboral, permeados de las transformaciones históricas latentes de un país, convirtiéndose la educación universitaria en uno de los espacios educativos con alta responsabilidad social, pues es allí donde se preparan los jóvenes en sus esferas de actuación tanto personales como profesionales, siendo esta uno de los ámbitos más importantes de la construcción del conocimiento de las personas.

universitarios en el mundo laboral?, se debería realizar el siguiente cuestionamiento ¿Cuáles son las condiciones laborales que tienen los docentes universitarios en el mundo laboral?; ya que no se puede hablar del rol, sin un lugar acorde para poder desenvolverse como sujeto laboral. Cuando una persona conoce y se apropia de su lugar de trabajo, le será más fácil incorporar sus conocimientos, habilidades, destrezas, pero también su actuación como persona, en todas las funciones que tenga en una institución.

El papel del docente en el mundo del trabajo, deberá estar bajo una premisa de diversidad y heterogeneidad de los estudiantes universitarios, es necesario que considere las motivaciones, los ritmos, los estilos y la afectividad de cada uno de los individuos, que tiene en las aulas, para que de esta manera pueda desarrollar las potencialidades, competencias y apuntar así al desempeño profesional presente y futuro de los estudiantes.

La docencia universitaria entonces pone de manifiesto la dinámica en cuanto a los aspectos profesionales, disciplinarios y de formación, fundamentales en el desarrollo humano en el mundo del trabajo.

2.3.1 Desarrollo humano en la Universidad.

“El desarrollo humano es uno de los ejes centrales del actuar institucional en su devenir histórico, al constituirse en un escenario universitario” (DDH, Presentación, UM, 2015)

El mundo del trabajo en la Universidad de Manizales esta posibilitado en gran medida 46 por la división de desarrollo humano, la cual dentro de su accionar despliega como pilares fundamentales en el desenvolvimiento de las personas, el diálogo, las relaciones interpersonales y la construcción social, enmarcada en la interacción y construcción colectiva, las cuales permiten que los docentes puedan disponer de la formación académica y personal en la articulación de su proyección institucional, permeados por la transformación constante del conocimiento y del contexto. (División de Desarrollo Humano [DDH], Presentación, Universidad de Manizales [UM], 2015).

Los lineamientos y políticas establecidos para el buen desarrollo de los docentes, tienen como objetivo “establecer el plan integral de formación para los docentes a través del plan de vida, que permita el desarrollo de competencias necesarias para dirigir grupos humanos, y promover su desarrollo en áreas tales como: docencia, investigación, proyección social y gestión administrativa”. (DDH, Lineamientos estratégicos, UM, 2015).

Por su parte las políticas respaldan y benefician ambientes dentro de la Universidad de Manizales generando valores en las personas como los son: la solidaridad, la identidad cultural, la honestidad, la responsabilidad, la inclusión, la convivencia y la comunicación, permitiendo estos desarrollar procesos integradores, dinámicos y participativos entre los entes institucionales, facilitando el alcance de la calidad de vida laboral.

Para la dependencia de desarrollo humano las personas son el pilar fundamental en el fortalecimiento de la Universidad en el contexto el que se desenvuelve, es por esto que establece

principios de actuación basados en el respeto por la diversidad, ayudando de esta manera que 47 las personas se puedan maximizar y perfeccionar sus capacidades en sus espacios laborales, desarrollando su potencial con la convicción de autorrealización permanente.

La seguridad y salud en el trabajo es un área que tiene contemplada la dependencia de desarrollo humano, como de vital importancia para que los docentes puedan alcanzar con plenitud su calidad de vida en su entorno laboral, por ello tiene como objetivo, generar condiciones de seguridad y salud para toda la comunidad educativa, por medio de capacitaciones y actividades, en cuanto a la higiene, medicina preventiva y seguridad industrial en el contexto laboral.

La experiencia en el mundo del trabajo de los docentes se enmarca en el proceso de la calidad de vida laboral, la cual tiene como lineamientos en la Universidad planear, ejecutar y evaluar, los planes que propicien mejoras en las condiciones socio-labores de los integrantes de la institución; consolidándose bajo las siguientes premisas: Inducción y reinducción de empleados, evaluación de desempeño, bienestar laboral, programas de mejoramiento de las condiciones socio laborales y programas de preparación para el retiro laboral. (DDH, Calidad de vida laboral, UM, 2015)

Las condiciones contractuales son un aspecto transversal en el desarrollo de la calidad de vida laboral de las personas, es por ello que la dependencia de desarrollo humano formaliza a través de las políticas establecidas por las normativas vigentes, estatutos y convección colectiva,

en cuanto a la afiliación a seguridad social y cesantías, contratos, seguro de vida, libranza y certificaciones. (DDH, Nomina y contratación, UM, 2015) 48

Por lo anterior la división de desarrollo humano se consolida en una dinámica de innovación con apertura a la diversidad de todas las personas que emergen en el mundo laboral, generando estrategias para que puedan articular su desarrollo humano con el disfrute de la calidad de vida laboral en sus ámbitos de acción.

2.3.2 Dirección general de docencia.

“El proceso de formación para los docentes, los prepara para pensar y reflexionar, hacer y llegar a ser, simultáneamente” (DGD, plan integral de formación docente, UM, 2015)

Es una unidad, que se encuentra alineada con el plan de gestión, teniendo algunos parámetros inmersos en el actuar de los docentes tales como: el plan de vida y compromiso académico, plan integral de formación y contexto docente; el cual se administra, implementa, diseña, direcciona, acompaña y ejecuta de manera autónoma, en el origen de procesos académicos, curriculares, de producción, de actualizaciones, de asignación académica y de proyectos de investigación, buscando con esto, intensificar el desarrollo potencial de los docente, los cuales contribuye a la formación académica en el mundo laboral. (Dirección general docencia [DGD], Presentación, UM, 2016)

Ser docente en la Universidad de Manizales, requiere convicción y compromiso con la formación y la orientación que se le brinda a los educandos; pues requiere que estos estén en constante aprendizaje en donde puedan construir y diseñar nuevos programas basados en relaciones subjetivas, las cuales favorecen de manera significativa los proyectos investigativos y sociales. Debe ser capaz de transmitir el conocimiento por medio de mecanismos de comunicación fundados en el respeto, propiciando espacios en donde todos los actores puedan debatir y discutir sus ideas entorno al conocimiento, generando así un aprendizaje significativo y aplicativo al mundo laboral. 49

El contexto de la Universidad de Manizales permite que los docentes se puedan movilizar por los ambientes laborales ricos en conocimientos, nuevas tecnologías, respeto y comprensión a su diversidad, espacios colaborativos; condiciones que cada quien puede disfrutar e ir construyendo un camino de fortalecimiento y adaptación de los mismos a su campo profesional, en donde pueda transformar sus mecanismos como medio de afrontamiento a los nuevos retos que traen consigo las nuevas generaciones.

Por tanto, el docente de la Universidad deberá ser “un guía, que orienta y apoya, pues el acento de la educación cambio, el aprendizaje es el centro, todos los recursos docentes se despliegan para potenciar las capacidades de los alumnos en un proceso que en la actualidad tiene connotaciones para toda la vida”. (DGD, Contexto del docente, UM, 2016).

El plan de vida académico por su parte es una estrategia que busca potenciar el talento humano de los docentes, a través de beneficios y actividades en donde puedan desarrollar sus

capacidades de hacer y ser, articulándolas en los diferentes proyectos institucionales, los cuales son determinantes para los docentes, pues se convierten en la base y motivación, dándole sentido a la vida laboral en la institución, contribuyendo así a la realización de su presente y la proyección de su futuro, con aras de una mejor calidad de vida personal y laboral. 50

Finalmente, la vital importancia del plan de vida de los docentes para la Universidad de Manizales se fundamenta en la posibilidad que le da a ésta, de conocer cuáles son:

Las visiones, fortalezas, aptitudes, actitudes, intereses y motivaciones de los sujetos; facilitando así el fortalecimiento de la “Labor docente” que desde la perspectiva del Plan de Vida Académico se denomina “Compromiso Académico” que busca alinear las metas a corto, mediano y largo plazo de cada uno de los Docentes con los desarrollos institucionales, a través de la identificación de intereses académicos hacia una o varias de las misiones institucionales, visualizándose como sujetos formadores y constructores de conocimientos y nuevas estrategias de enseñanza - aprendizaje. (DGD, Plan de vida académico, UM, 2016).

El plan de formación es concebido por la dirección general docente como el espacio en donde los docentes, realiza análisis e introspección que favorece sus procesos de creación personal y académica, con una mirada crítica de su realidad dentro de su contexto inmediato, adquiriendo finalmente actitudes y aptitudes, necesarias para alcanzar el desarrollo humano deseado en sus escenarios de actuación.

Los espacios laborales requieren estar permeados por una conciencia ética y humana de 51 todos los docentes que allí se desenvuelven, favoreciendo el respeto por las identidades propias, la interacción en los espacios de trabajo y un espíritu propositivo y dinámico, que oriente el accionar de los mismos, en la adquisición de nuevas estrategias para la solución de problemas y necesidades que se presentan constantemente en la sociedad.

La convención colectiva es un acuerdo al que llegan los directivos de la Universidad y los representantes de ASPROFUM, como medio para regular las condiciones laborales a las que tienen derecho los docentes en su espacio laboral, en concordancia con la vigencia de la convención y su contrato; en ésta se establecen las mejoras en cuanto a las condiciones laborales, tales como: los rangos salariales, aumentos, bonificaciones, las primas a que tiene derecho, cesantías y sus intereses, vacaciones, permisos, reconocimiento de incapacidades y los requisitos para el ascenso, promoción y escalafón docente.

De igual manera contempla reformas y mejoras en los beneficios que los docentes tienen en su espacio laboral, como lo son: incentivos de carácter académico y familiar, incentivos económicos para la realización de estudios dentro de la Universidad, periodo sabático, entre otros; los cuales motivan el quehacer de los docentes en su contexto laboral, generando la articulación con su calidad de vida.

En referencia a las dimensiones ya abordadas y conceptualizadas, es necesario comprender la íntima relación que le subyacen a éstas, entendiendo entonces, que el mundo del trabajo es el lugar donde las capacidades humanas cobran un sentido de posibilidad de desarrollo del sujeto,

poniendo en el centro de la discusión a las personas en la oportunidad de tramitar sus libertades a través de una vida examinada, gestionando así su calidad de vida laboral, haciendo verdadero énfasis en los derechos humanos y en los derechos de los docentes.

Es necesario, en esta medida, fomentar las capacidades y proporcionar oportunidades dentro de un marco de desarrollo humano, pues fomentar capacidades es fomentar áreas de libertad, las cuales deben estar mediadas por las condiciones institucionales de la Universidad, son éstas las que permiten capacidades, y las capacidades humanas en contexto por ende dan institucionalidad.

Ruta metodológica de la Investigación

“Lo cierto, sin embargo, es que no podemos observar una vida ni escuchar una historia sin ir equipados de antemano con ciertas intuiciones preliminares de los que es significativo y lo que no. Lo que importa es que la búsqueda no sea rígida, sino abierta a nuevos aprendizajes”.

(Nussbaum, 2012 pp.33-34)

Las investigadoras realizaron una búsqueda de antecedentes en torno a la calidad de vida y calidad de vida laboral, la cual se sistematizó a través de una matriz, que permitió identificar el panorama general de la calidad de vida laboral, evidenciando que pocas investigaciones centraron la calidad de vida laboral intrínseca de los sujetos, pues esta se enmarcaba en las dinámicas organizacionales, razón por la cual esta búsqueda fue de gran importancia para la orientación del trabajo investigativo en cuanto a sus dimensiones y autores a trabajar.

Se establecieron las siguientes dimensiones: capacidades humanas, calidad de vida laboral y el mundo del trabajo en la Universidad de Manizales, realizando un rastreo teórico para definir cuáles eran los autores que respondían a los intereses investigativos, a continuación, se exponen los siguientes presupuestos epistemológicos:

(Nussbaum, 2012), la cual expone una teoría ética y política, en donde se busca que las personas puedan reconocer sus capacidades propias, y a partir de estas tramitar y adquirir su

libertad al momento de elegir las condiciones necesarias para una vida digna en el entorno en 54
el que se encuentra.

(Nussbaum y Sen, 2002), los cuales exponen que la calidad de vida se parte de la libertad de elección de los sujetos en sus ámbitos de actuación, enmarcada en los derechos y el respeto por la dignidad humana.

(Peiró & Ripoll, 1999); (González, Peiró y Bravo, 1996); (Blanch, 2007) y (Segurado y Argulló, 2002), quienes reconocen las características individuales de la persona en búsqueda de la consecución de su calidad de vida laboral desde una dinámica integradora, donde a partir de un entorno laboral dado, el trabajador a través de sus necesidades y demandas individuales, define, tramita y articula su espacio laboral en búsqueda de lo que desea obtener hoy en su mundo laboral.

Y la Universidad de Manizales como escenario académico pertinente para desplegar la propuesta investigativa, la cual sustenta una sociedad universitaria con un claro direccionamiento moral y político, donde cobra sentido los derechos de la comunidad educativa. (Sierra, 2016)

Ahora bien Teniendo en cuenta la calidad de vida laboral vista como la posibilidad de las capacidades humanas centrales de hacer y ser de los sujetos en su mundo laboral, se problematiza a través de la pregunta ¿Cuáles son las contribuciones de las capacidades humanas, en la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales?,

buscando dar respuesta a las alternativas de comprensión e identificación a las descripciones 55
retomadas de las narrativas de los docentes en el contexto laboral.

Esta fue una investigación cualitativa dado el interés de indagar las condiciones humanas en el mundo del trabajo, se basó en la corriente epistemológica de la hermenéutica bajo un paradigma interpretativo, siguiendo la metodología de estudio de caso; donde se estableció como unidad de análisis los docentes de la Universidad de Manizales y como unidad de trabajo 23 docentes de la misma.

Se dio paso a la construcción del instrumento investigativo, en concordancia con el enfoque y paradigma, eligiéndose como punto de partida la entrevista semi-estructurada, que para efectos de la investigación, se establecieron 65 preguntas generales, las cuales se dividieron de la siguiente manera:

- **Datos generales.** Por medio de 9 preguntas, se indago sobre las generalidades en cuanto a la información personal de los docentes.
- **Capacidades humanas.** Se buscó comprender e interpretar las descripciones de los docentes, en el marco de la contribución de las capacidades en su mundo laboral, a través de 26 preguntas.
- **Calidad de vida laboral.** A través de 30 preguntas, se pretendió comprender el trámite que los docentes ejercen en su mundo, para posibilitar su calidad de vida laboral.

La aplicación de este instrumento se realizó en los espacios de actuación de los docentes 56 en su ámbito laboral, lo que permitió conocer las realidades humanas. Estas interacciones con cada uno de los docentes, facilitó el reconocimiento de las condiciones de vida de estos, identificando las posibilidades de realización en el entorno laboral.

Seguidamente se procedió a realizar el análisis de la información de las narrativas de los docentes entrevistados, por medio de la matriz de entrevistas, software para el análisis cualitativo de datos ATLAS.ti, y programa mindjet MindManager, los cuales se describirán a continuación:

- **Matriz de entrevistas.** En la cual se digitalizaron las 23 entrevistas semi-estructuradas, facilitando la organización y análisis de la información.
- **ATLAS.ti.** Se utilizó para la codificación y análisis de la información, determinando la reiteración de los conceptos en las respuestas de los docentes, permitiendo clasificarla y codificarla de la siguiente manera:

Para la dimensión de capacidades humanas surgieron las siguientes categorías:

Vida. Sentido de vida, capacidad de hacer y ser, experiencia personales-profesional, valor de ser docente universitario, sentido a la cotidianidad en la Universidad de Manizales, riesgos del docente universitario y derechos fundamentales en la Universidad de Manizales.

Salud e integridad física. Cuidado de la salud física y participación en programas de buena salud y autocuidado.

Sentidos, imaginación y pensamiento. Representación del trabajo en la Universidad de Manizales, libertad de expresión y prácticas que expresan libertades institucionales.

Emociones. Tipos de vínculos entre los docentes, duelo en la vida laboral y el trabajo como generador de estrés.

Afiliación. Interés por las personas con las que se labora, ponerse en la situación de otros, protección de libertad y expresión política y trato digno de igual valía.

Razón práctica. Tramitar la calidad de vida laboral, oportunidad de actuar y elegir y proyecto de vida articulado al mundo laboral.

Control sobre el propio entorno. Ejercer la condición de sujeto en el mundo laboral, igualdad de condiciones en ascensos, participación con autonomía en la vida laboral y reconocimiento mutuo laboral, generador de relaciones valiosas.

Y para la dimensión de calidad de vida laboral surgieron las siguientes dimensiones:

Calidad de vida laboral, área de desarrollo humano en la Universidad, actividades extra-laborales de los docentes de la Universidad, confrontación ante situaciones tensas, aspectos que favorecen la calidad de vida laboral, desarrollo de capacidades y planificación de la vida

académica, condiciones laborales, relación de confianza y apoyo con jefe inmediato, derechos 58 en el tiempo laboral y convención colectiva.

- **Programa mindjet MindManager.** Con el cual se realizó la elaboración de los esquemas mentales de las categorías arrojada en ATLAS.ti.

Con la información obtenida a través de los instrumentos metodológicos, se procedió a realizar la triangulación de los datos (teoría, narrativas y contexto), con lo cual se buscó dar respuesta dentro del marco de los objetivos inicialmente planteados.

Consideramos que esta investigación será muy importante porque pretende identificar las posibilidades de la autogestión de la calidad de vida desde las propias capacidades, reconociendo a las personas como las principales responsables en gran parte de la adquisición de un ambiente laboral saludable para ejercer las labores con plena satisfacción.

3.1 Acerca del enfoque

Esta es una investigación cualitativa por el interés de indagar en las condiciones humanas, partiendo de un contexto social real, el propio en el que se desenvuelven los docentes. Con las investigaciones de este tipo se pretende describir e interpretar acciones, lenguajes y hechos relevantes en un entorno socio laboral amplio, que permitan reconocer los sentidos y significados que se crean a través de las interacciones sociales, donde intervienen los procesos individuales y colectivos, utilizando métodos que permiten ampliar la comprensión del sentido de la acción humana.

Está basada en la corriente epistemológica de la hermenéutica (interpretación), como expone Martínez (2011) “La cual busca descubrir los significados de las distintas expresiones humanas, como las palabras, los textos, los gestos, pero conservando su singularidad”. (p.16), esenciales para el reconocimiento de los entrevistados como seres únicos, auténticos que existen desde su individualidad y desde la posibilidad de entablar relaciones e interacciones que faciliten el desarrollo social, concibiendo la multiplicidad de realidades construidas por los docentes en interacción con su situación social actual, reconociendo los significados que las personas asignan a las situaciones vividas, entendiendo la realidad social como procesos construidos con base en los referentes, culturas y estructuras de los investigados. 59

Con ésta investigación no se pretende generalizar, solo se busca comprender e interpretar la contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral de los docentes, con la intención de determinar el papel del ser de cada docente, en el trámite de la calidad de vida laboral, reconociendo cada una de las conductas que en ellos se manifiestan para realizar un análisis holístico de su realidad, identificándolos como personas diversas, que se encuentran en condiciones espacio temporales diferentes, y que hace de cada interacción una experiencia única y singular.

Se optó por utilizar un estudio de caso, como una estrategia de investigación comprensiva, pues permitió que el trabajo, conservara lo holístico y el sentido característico de los eventos de la vida real de los docentes de la Universidad de Manizales, (Robert, s.f) con la que se pretendió profundizar en el reconocimiento de la realidad socio laboral de los mismos, y cómo las capacidades contribuyen para la adquisición de su calidad de vida laboral.

En cuanto a la selección de la unidad de análisis, no se realizó de manera estadística, sino como lo expresa (Hernández, 2010) a través de una unidad de trabajo homogénea, donde se busca profundizar en una temática especial, pero con unas características particulares y comunes en la misma, para efectos del trabajo investigativo las dos variables que se cruzaron para la selección fueron: antigüedad y tipo de contrato.

3.2 Momentos De La Investigación

El proceso ha tenido seis momentos metodológicos (Ver tabla 2): Revisión bibliográfica y reconocimiento de antecedentes, definición de dimensiones, categorías y marco teórico, elaboración del instrumento, trabajo de campo, procesamiento y análisis de la información y la elaboración del informe final. No se incluye el sexto momento ya que este hace parte de la socialización de resultados, que es posterior a la elaboración de este informe.

Tabla 2 Momentos de la investigación

Momentos	Objetivos	Técnicas	Instrumentos e insumos	Productos
Revisión bibliográfica y reconocimiento de antecedentes	Identificar las investigaciones realizadas sobre calidad de vida y calidad de vida laboral y sus relaciones teóricas.	Fichaje de material bibliográfico	Fichas bibliográficas. Investigaciones.	Matriz de antecedentes sobre las investigaciones de: calidad de vida y calidad de vida laboral Ver anexo digital 1
Definición de dimensiones, categorías y marco teórico	Realizar el marco teórico sustentado en la calidad de vida laboral y las capacidades humanas.	Fichas de lectura	Textos sobre las temáticas elegidas	Marco teórico
Elaboración del	Elaborar la	Marco teórico	Marco teórico	Entrevista semi-

instrumento	entrevista semi-estructurada que permita la adquisición de la información necesaria			estructurada Ver anexo digital 2
Trabajo de campo	Recopilar y documentar la información de las narrativas de los docentes	Entrevista semi-estructurada	Cuestionario de la entrevista	Resultados de la entrevista. Matriz de entrevista Ver anexo digital 3
Procesamiento y análisis de la información	Triangular las entrevistas a la luz del marco teórico.	Triangulación de la información.	Análisis de la información por medio de: matriz de entrevista, ATLAS.ti y Mindjet MindManager	Capítulo de resultados y conclusiones

Fuente: Construcción de las autoras.

3.3 Orientaciones De Contexto

Como parte de la metodología y con el fin de enriquecer de sentido y coherencia la investigación, el equipo investigador define algunas de las características socio-laborales, evidenciadas en el mundo del trabajo de la Universidad de Manizales, que visibilizan el reconocimiento del contexto.

La investigación tiene como objeto de estudio a los docentes con contrato a término indefinido y de tiempo completo que laboran en la Universidad de Manizales, logrando conservar un equilibrio con relación a la unidad de análisis en términos de antigüedad de los docentes.

Se asume como escenario de investigación la Universidad de Manizales, institución que se encuentra ubicada en la misma ciudad, con el fin de identificar sila calidad de vida laboral esta posibilitada por las capacidades humanas centrales. 62

3.4 Selección de muestra

La unidad de análisis seleccionada para este trabajo investigativo, fueron los docentes de la Universidad de Manizales (Ver tabla 3), de igual forma la selección de la unidad de trabajo se constituyó por 23 docentes, bajo los siguientes parámetros:

Tabla 3 Selección de la muestra

Antigüedad laboral	Unidad de análisis	Unidad de trabajo	Tipo de contrato-horario de trabo
Menor de 5 años	12 docentes	4 docentes	Contrato indefinido-tiempo completo
10 años	32 docentes	6 docentes	Contrato indefinido-tiempo complete
15 años	46 docentes	6 docentes	Contrato indefinido-tiempo complete
20 años	33 docentes	7 docentes	Contrato indefinido-tiempo complete

Fuente: Construcción de las autoras.

Resultados.

4.1 Análisis cuantitativo de las generalidades personales y laborales de los docentes en la Universidad de Manizales

En este segmento se describen algunas generalidades de gran importancia en el desarrollo del trabajo investigativo, las cuales fueron analizadas desde la técnica de medición cuantitativa, con la cual, a través de una escala numérica, se logra dar explicación a la tendencia en las respuestas dadas por los docentes de la Universidad de Manizales.

4.1.1 Datos generales de los docentes.

En este apartado se precisa alguna información personal de los 23 docentes de la Universidad de Manizales entrevistados, (Ver tabla 4) lo que permitió focalizar 7 aspectos importantes en el desarrollo del trabajo investigativo, claves para comprender la incidencia de las capacidades humanas centrales en la calidad de vida laboral.

Tabla 4 Datos generales de los docentes

Característica	Valor numérico	Porcentaje
Genero		
Masculino	13	56,5%
Femenino	10	43,5%
Rango de edad		
Entre 30 y 35 años	1	4%
Más de 35 años	22	96%
Estado civil		
Casado	16	69,7%
Unión libre	1	4,3%
Divorciado	1	4,3%
Soltero	5	21,7%

Nivel educativo

Especialización	2	8,7%
Maestría	15	65,2%
Doctorado	6	26,1%

Nivel socio económico

Estrato 3	3	13%
Estrato 4	15	65,2%
Estrato 5	1	4,3%
Estrato 6	4	17,5%

Tiempo laboral en la Universidad de Manizales

5 años	4	17%
10 años	6	26%
15 años	6	26%
20 años	7	31%

Trabajo efectuado antes de ingresar a la Universidad de Manizales

Docente	6	26,2%
Investigadores	2	8,7%
Psicología	2	8,7%
Siempre al interior de la Universidad	3	13,3%
Periodista	2	8,7%
Audiovisuales	1	4,3%
Contador	1	4,3%
Empresario	1	4,3%
Abogado	1	4,3%
Gerente de entidad pública	1	4,3%
Administración funcional de autenticaciones	1	4,3%
Director administrativo	1	4,3%
Técnico profesional de saneamiento	1	4,3%

Fuente: Construcción de las autoras.

4.1.2 Nómina y contratación.

Este aspecto fue relevante en la investigación, pues permitió conocer la estabilidad contractual de los 23 docentes entrevistados de la Universidad de Manizales, (Ver tabla 5) en cuanto a las condiciones y actividades pactadas al momento de ser contratado por la institución,

factores de gran importancia en la agudeza de la comprensión de la contribución de las capacidades humanas centrales en la calidad de vida en el contexto laboral de los docentes.

Tabla 5 Nómina y contratación

Característica	Valor numérico	Porcentaje
Tipo de contrato		
Término indefinido, tiempo completo	23	100%
Rango salarial		
4 a 6 SMMLV	10	43,5%
7 o más SMMLV	13	56,5%

Fuente: Construcción de las autoras.

4.1.3 Calidad de vida.

A través de la siguiente consideración se logró designar las experiencias de bienestar que un individuo posee y el equilibrio que este le da a los diferentes sujetos que intervienen en sus escenarios, (Ver tabla 6) para efectos de esta investigación se obtuvo una comprensión de los docentes en cuanto a la importancia que tiene para ellos la relación con su familia, dejando entrever la incidencia que esta tiene, en el desarrollo y existencia en sus contextos de actuación, llevándolo a tener una relación con la sociedad digna y placentera.

Tabla 6 Calidad de vida

Característica	Valor numérico	Porcentaje
Relación con la pareja		
Muy buena	15	65,2%
Buena	4	17,4%
No aplica	4	17,4%
Relación con los hijos		
Muy buena	15	65,2%
Buena	1	4,3%
No aplica	7	30,4%
Relación con los demás integrantes de la familia		
Muy buena	15	65,2%

Buena	8	34,7%	66
Tiempo destinado para dormir			
4 a 6 horas	7	30,4%	
6 a 8 horas	14	60,9%	
Más de 8 horas	2	8,7%	
Actividades extra laborales			
Visitar parques o zoológicos con alguien de su familia	19	82,6%	
Ir a conciertos	8	34,8%	
Ir a eventos culturales	18	78,3%	
Ir al cine	20	87%	
Asistir a talleres o cursos de música, teatro, danza, pintura	5	21,7%	
Asistir a una escuela de natación, deporte, Patinaje	13	56,5%	
Otro trabajo	6		
Viajar	4	17,4%	
Caminar	2	8,7%	
Ir a fincas	2	8,7%	
Ir al gimnasio	1	4,3%	
Toros y cabalgata	1	4,3%	

Fuente: Construcción de las autoras.

4.1.4 Calidad de vida laboral.

Esta concepción permite comprender las actividades de los docentes, (Ver tabla 7) desde una esfera en donde se satisfacen las posibilidades intelectuales y profesionales de los mismos, garantizando no solo el disfrute sino también la remuneración por sus servicios; dejando entrever como la calidad de vida laboral se enmarca en la capacidad que tiene las personas de hacer y ser bajo los principios, creencias y valores propios, con los del contexto laboral inmediato.

Tabla 7 Calidad de vida laboral

Característica	Valor numérico	Porcentaje
Procesos de actualización en la Universidad de Manizales, que permiten estar a la vanguardia de la labor realizada		
De acuerdo	18	78%
En desacuerdo	1	4%
Sin total acuerdo	3	13%
Participación en las actualizaciones institucionales		

Si	20	87%	67
No	2	9%	

Fuente: Construcción de las autoras.

4.2 Capacidades humanas centrales en el mundo del trabajo

“En la vida humana son omnipresentes las preguntas acerca de las oportunidades y las opciones de una persona: es decir, acerca de qué es aquello que está en situación de hacer y de ser. Son interrogantes que, seguramente, forman parte no sólo de toda cultura, sino también de toda vida individual”. (Nussbaum, 2012, p.149)

Este capítulo presenta las percepciones de los docentes teniendo en cuenta las dimensiones de análisis (Ver figura 1): capacidades humanas, transversalizada por el mundo del trabajo en el contexto de la Universidad de Manizales; entendidas las percepciones entonces, como el proceso cognoscitivo que realiza cada individuo para comprender e interpretar las experiencias y estímulos recibidos en diferentes escenarios de la vida, permitiendo que se posibiliten procesos selectivos y organizativos de dicha información, a través de la explicación de lo percibido, necesario pues, para el reconocimiento de los rasgos salientes en una situación.

Se consideraron 23 entrevistas, sobre las cuales en esta sección se describirán en cuanto a las percepciones de los docentes sobre las capacidades humanas. La información se obtuvo después de haber realizado la aplicación del instrumento investigativo, que para el particular fue la entrevista semi-estructurada, teniendo dentro de sus propósitos específicos retomar las percepciones de los mismos frente a las dimensiones de análisis, ajustándose al objeto de estudio planteado en la investigación.

capaces de hacer y ser? y ¿cuáles son las oportunidades reales que la sociedad les ha dado para actuar y para elegir?” (Nussbaum, 2012, p.80), están pues relacionadas con la condición del sujeto en cuanto a su funcionamiento y articulación en el actuar desde el hacer y ser como individuo que construye su vida de una forma política. Dentro del instrumento aplicado para dar cuenta de las percepciones de los docentes se abordaron las capacidades humanas en perspectiva de Nussbaum (2012), quien plantea diez capacidades humanas centrales como ámbitos de libertad y elección, para el desarrollo de una vida digna; de las cuales se retomaron ocho para efectos de evaluar la historia de cada docente en su contexto laboral y poder dar cuenta de cómo obran realmente las personas en ámbitos concretos de la vida, las cuales se describirán a continuación.

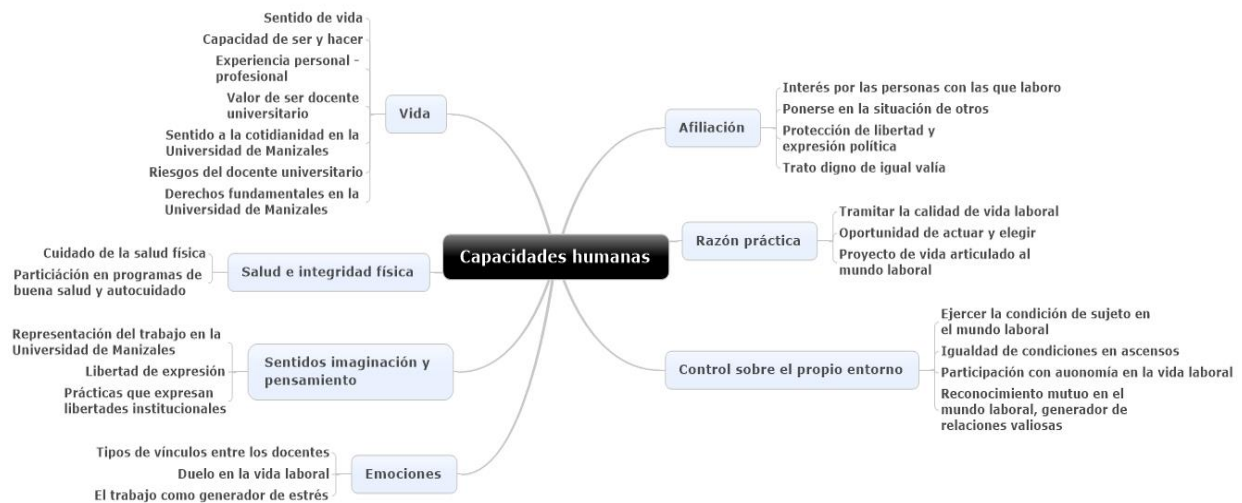


Figura 1 Capacidades humanas

Fuente: Construcción de las autoras, basado en Nussbaum (2012)

“El objetivo básico del desarrollo es crear un ambiente propicio para que los seres humanos disfruten de una vida prolongada, saludable y creativa” (Nussbaum, 2012, p.19)

Dentro de las capacidades humanas está en primer lugar la capacidad de **vida** (Ver figura 2), vista desde siete aspectos claves, que facilitaron la comprensión de dicha categoría en el contexto universitario de los docentes, éstas son: sentido de vida, capacidad de hacer y de ser, experiencia personal – profesional, valor de ser docente universitario, sentido a la cotidianidad en la universidad, riesgos del docente universitario y derechos fundamentales en la universidad.

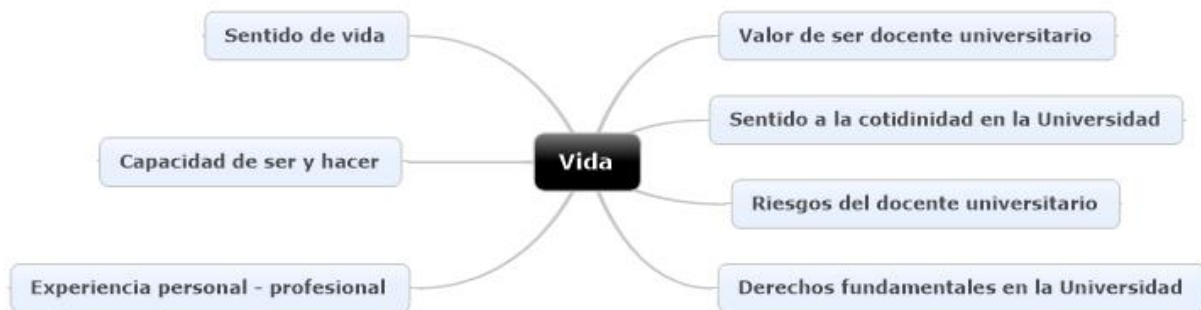


Figura 2 Vida

Fuente: Construcción de las autoras

La consulta realizada a los docentes claramente permite describir e interpretar las percepciones de éstos frente a los ámbitos de elección de sus propias vidas en su contexto laboral próximo, como lo es, la Universidad de Manizales.

4.2.1.1 Sentido de vida.

70

La pregunta orientadora en este numeral es: ¿si la vida vale la pena vivirla?, el cuestionamiento se enmarca bajo el sentido de vida que cada docente asume en relación a su espacio personal y laboral en la Universidad de Manizales (Ver figura 3), siendo el plan de vida académico uno de los pilares fundamentales para que éste se centre en la libertad y autodefinición de los mismos docentes, en cuanto “el enfoque de las capacidades sugiere que las evaluemos usando la idea de la dignidad humana para todas las personas como guía” (Nussbaum, 2012, p.131). Los docentes manifiestan que lo es también, que el cúmulo de experiencias que permiten el crecimiento personal y laboral; el ideal de una vida próspera, llena de sueños por alcanzar, que posibilita en cierta medida el sentido de vida de cada individuo en diferentes situaciones, tanto familiares, como personales y por supuesto sociales, en las cuales consienten interacciones constantes en relación con otros. Todo lo anterior trasnversalizado por la oportunidad de actuar y elegir sobre su propia vida, apelando a la libertad, tranquilidad, desarrollo espiritual, motivación, independencia, y claramente progreso.

La vida vale la pena vivirla para los docentes de la Universidad de Manizales, en la medida que la realización personal esté permeada por el alcance de retos constantes, los cuales definen en gran medida las proyecciones institucionales que cada individuo se plantea, generando de esta manera cambios en la cotidianidad de su espacio laboral; lo que indica que el aprendizaje es constante en todos los procesos profesionales que la institución proporciona, convirtiendo éstos sentidos y significados, en experiencias profesionales - personales que nutren el quehacer como docentes universitarios y consecuentemente dan sentido a la forma como articulan sus espacios de construcción y esparcimiento, “En general, pues, el de la protección de un tiempo de ocio para

los trabajadores, es un aspecto muy importante a la hora de crear una sociedad digna”.

(Nussbaum, 2012, p. 29)

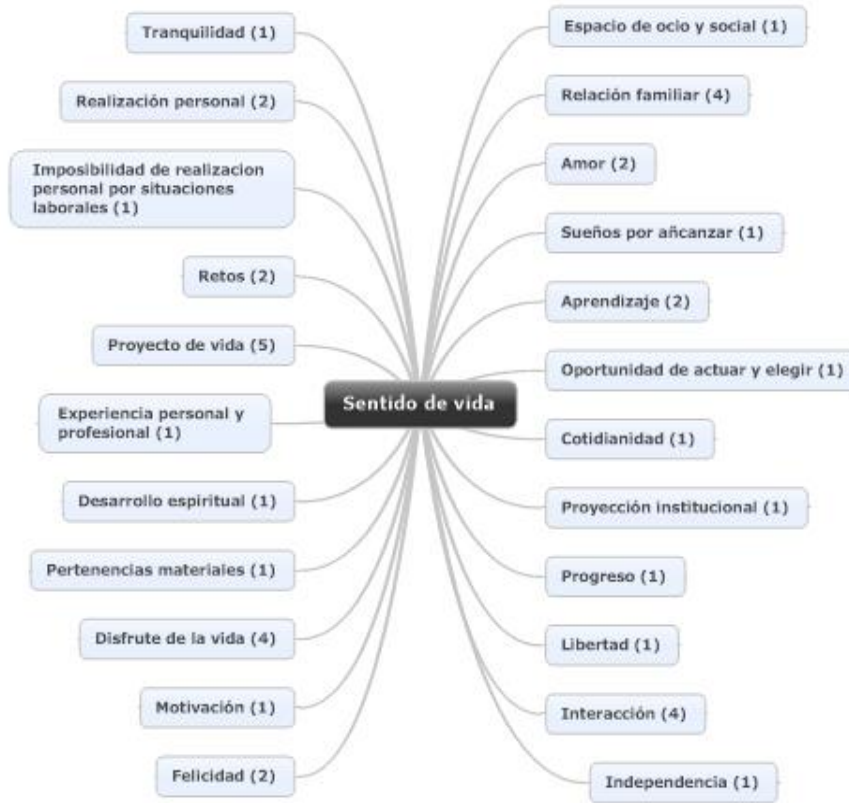


Figura 3 Sentido de vida

Fuente: Construcción de las autoras

Cabe anotar que, en los docentes el amor por la labor les genera felicidad, en la medida que el trabajo les facilita condiciones económicas y materiales propicias para la consecución del equilibrio en cuanto a su vida personal y su mundo del trabajo. En efecto los docentes se consideran militantes de la vida, creen firmemente que la existencia se da a nivel individual y solo luego en relación con otros, en la forma de vivirla bien, por tanto, los docentes en condiciones normales dignifican y significan su desarrollo, posibilitando de esta forma sentido a la vida humana.

4.2.1.2 Capacidad de hacer y de ser.

72

Para abordar esta categoría, se partió de la pregunta vital sobre las capacidades de hacer y de ser, de los docentes a través de su mundo del trabajo en la Universidad de Manizales (Ver figura 4), la cual pone sobre la mesa la diversidad de concepciones de cada ser humano frente a su propia vida como individuo, y lo complejo de la interacción con otros, en cuanto a la significación de su propia vida en diferentes contextos, marcada por las oportunidades disponibles para cada ser humano en la lista de las capacidades humanas centrales y la materialidad de este enfoque en cuanto a “La libertad sustantiva de alcanzar combinaciones alternativas de funcionamientos”, (Nussbaum, 2012, p.40), es decir, como se exterioriza concretamente la capacidad humana a través de facultades personales, entorno político, social y económico, y de esta manera la alcanzan a percibir otros individuos, a través de múltiples haceres y seres. Son pues de acuerdo a Nussbaum (2012) “Las capacidades importantes porque pueden traducirse en funcionamientos”. (p.45)

En cuanto a la capacidad de hacer, el centro de la misma se encuentra en el accionar diario de su rol como docentes, sus procesos conductuales y la posibilidad de ponerlos de manifiesto en su perfeccionamiento profesional y académico, a través del conocimiento específico del área, nuevos aprendizajes, dinámicas investigativas, trabajo en equipo, procesos de construcción de conocimiento, pensamiento crítico- reflexivo, muy alineados a la visión general del contexto de un docente en la Universidad de Manizales.

Una de las precisiones importantes a tener en cuenta en las descripciones hechas por los docentes, tiene que ver con el reconocimiento de las condiciones humanas de las personas con

las que se interactúa, sumado a la actuación coherente de cada sujeto en la ayuda y

acompañamiento en la labor de desarrollar capacidades en otros, bajo una premisa de respeto, reconocimiento, y participación activa en los procesos humanos.

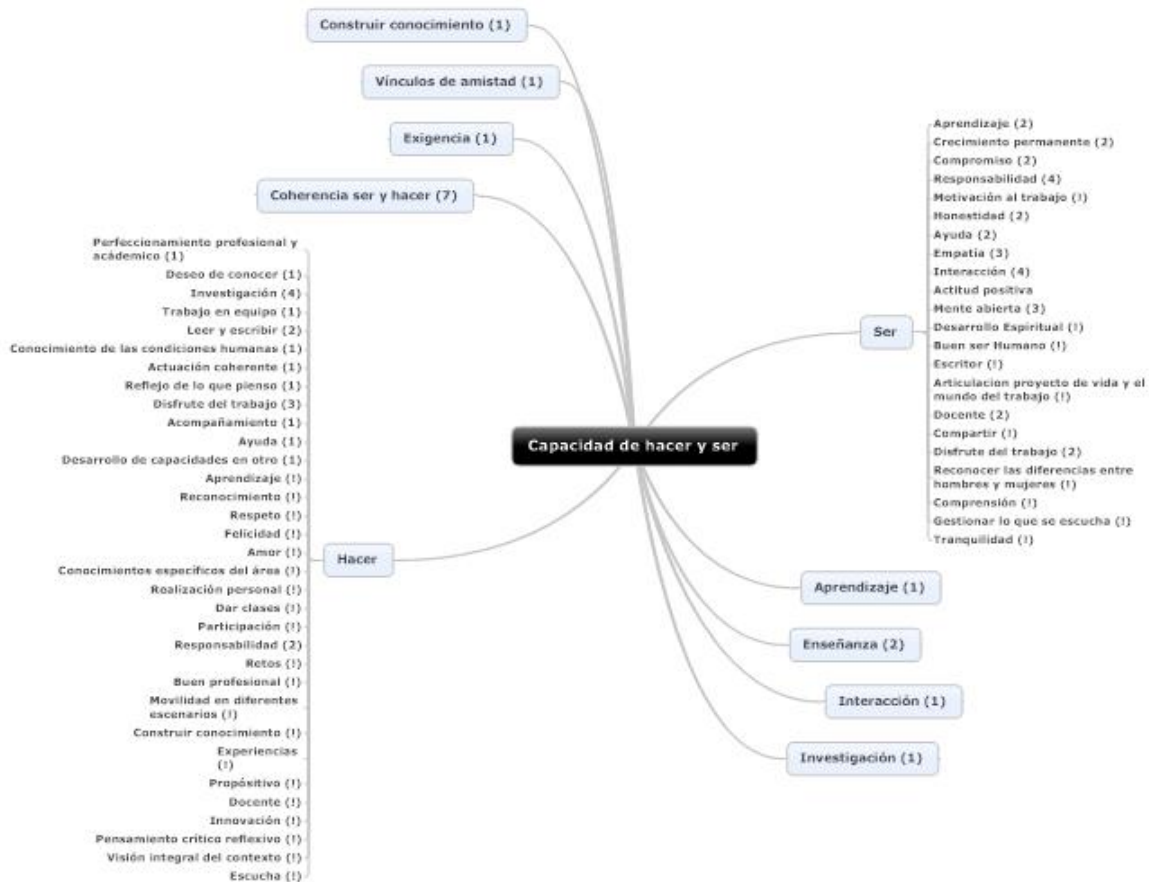


Figura 4 Capacidad de hacer y ser

Fuente: Construcción de las autoras

La capacidad de hacer a los docentes le permite la movilización por distintos escenarios laborales, como: proyección social, investigación, docencia y cargos administrativos, generando en ellos nuevas experiencias, que algunos los asumen como retos y otros como cúspide de su realización personal y profesional, de igual forma éstas les permiten el disfrute por sus labores,

sintiendo gratificación, reconocimiento y felicidad por el deber cumplido, en tanto al alcance 74
de su proyección de vida.

Es frecuente encontrar dentro de sus respuestas que el aprendizaje y la responsabilidad en sus funciones académicas, transversaliza su accionar como docentes y la actitud con la cual encaran su rol en la institución.

La capacidad de ser, de los docentes está determinada en gran medida por la articulación de su proyecto de vida en el mundo del trabajo, lo que le permite tener un crecimiento permanente, una motivación y un disfrute por el desarrollo de la labor realizada; en el marco de estas percepciones se encuentra también el reconocimiento de la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a su estilo de vida, libre pensamiento y determinación de los actos en contextos determinados, lo que indica la posibilidad de apertura mental para el manejo de las diferentes situaciones que se presentan en la academia, como connotaciones del ser en los espacios laborales, favoreciendo la comprensión, honestidad y empatía en el compartir con otros.

Resulta oportuno reconocer, que para los docentes las capacidades que tienen que ver con el ser, están estrechamente relacionadas con el hecho de ser un buen ser humano y un buen docente, en función y servicio a los demás, lo que posibilita el compromiso y la responsabilidad de la formación propia y de otros, desplegando su accionar desde la escucha activa y la tramitación de los diferentes requerimientos que le subyace a ésta, generando en el proceso de enseñanza-aprendizaje tranquilidad por la labor realizada.

Las capacidades del ser en los docentes de la Universidad, por tanto, le apunta a las posibilidades de poder desplegar sus cualidades al servicio de otros, reconociendo sus fortalezas en los mecanismos de comunicación y la interacción en la condición de sujeto, puestas en contexto en el mundo del trabajo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, “los seres humanos vienen al mundo con el equipamiento suficiente para múltiples haceres y seres”. (Nussbaum, 2012, p.48), y se evidencia que los docentes tienen una visión integradora, al no distinguir los funcionamientos específicos para cada aspecto como tal, es visto pues como un accionar coherente, por medio del cual ejercen su rol en la Universidad, pudiendo desplegar procesos de enseñanza – aprendizaje valiosos, mediados por la investigación, el nivel de exigencia, la construcción de nuevo conocimiento, “El pensamiento crítico, la habilidad de imaginar y de entender la situación de otra persona, son esenciales sin excepción para el fomento de una variada serie de capacidades que las personas podrían estar interesadas en ejercer en otros momentos de sus vidas”. (Nussbaum, 2012, p.184)

4.2.1.3 Experiencia personal y profesional.

Los docentes manifestaron a partir del cuestionamiento que se les hizo, sobre el ejercicio de la profesión en la Universidad de Manizales (Ver figura 5), en relación a si éste les permitía disfrutar de experiencias placenteras y dinámicas a nivel personal y/o profesional; mediante las percepciones obtenidas, se comprendieron las experiencias docentes, en torno a las esferas de actuación de cada uno de ellos, las cuales subyacen en el contexto laboral, personal y social. Se evidencia pues, que, en la dinámica institucional, a través del ejercicio docente, logran disfrutar de la vida misma bajo su capacidad de hacer y de ser en los actuales esquemas laborales, lo que

posibilita tener libertad y autonomía en su proyección institucional y motivación al trabajo, 76 permeado esto de igual forma por la realización personal y profesional.

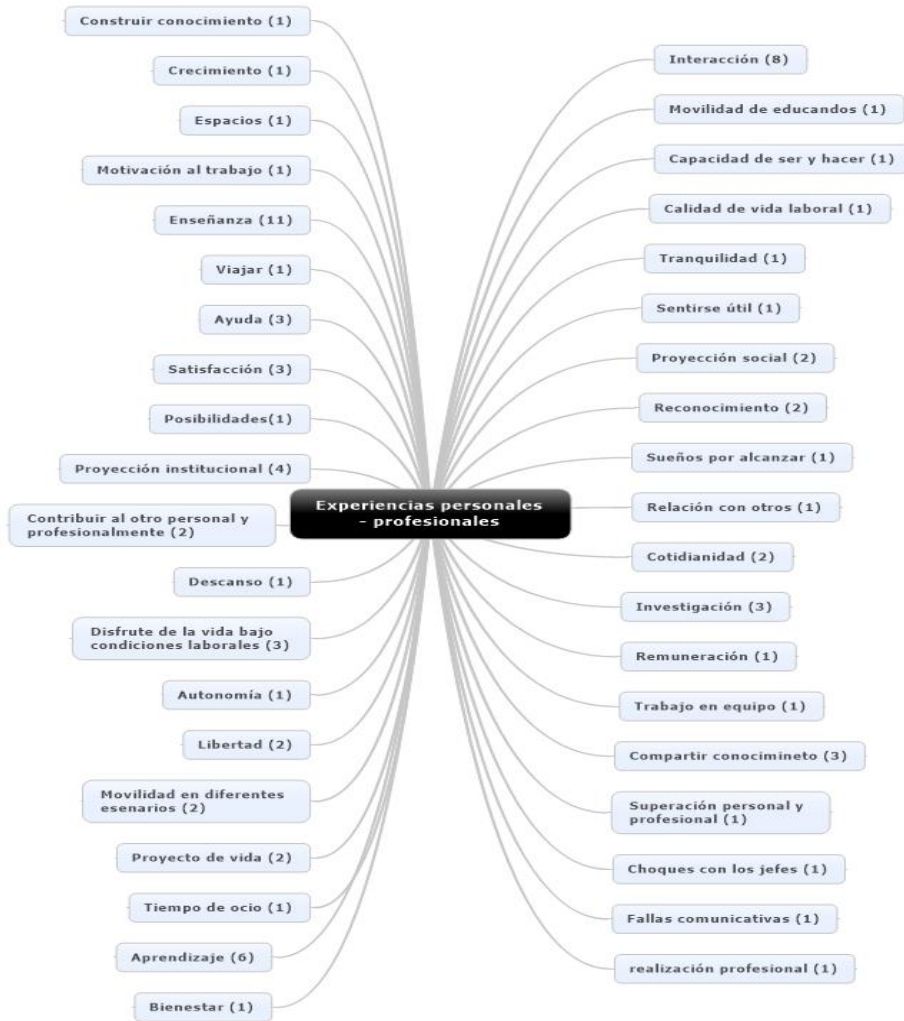


Figura 5 Experiencias personales - profesionales

Fuente: Construcción de las autoras

Los diferentes espacios les permiten sentirse útiles en el quehacer diario de sus labores, articulado por el bienestar, la tranquilidad, el crecimiento y tiempo de ocio; generando en ellos satisfacción y confianza en los retos y sueños por alcanzar.

La movilidad en los diferentes escenarios tanto de estudiantes, como de la misma planta docente, permite visibilizar las posibilidades de la Universidad en experiencias académicas, a la vez que los docentes pueden disfrutar de: reconocimiento, la construcción, el compartir conocimiento con otros, el trabajo en equipo, la investigación, la enseñanza y el aprendizaje a los educandos, bajo presupuestos “del liberalismo en cuanto a la igualdad de libertad y de oportunidades para todos”. (Nussbaum, 2012, p.175), ayudando al desarrollo personal y profesional de otros; contribuyendo así en su proyecto de vida académico, y posterior proyección social de los mismos.

La calidad de vida laboral, por tanto, está fuertemente influenciada por el disfrute de los docentes en sus espacios laborales, a través de vivencias cotidianas, intercambios académicos, retos interdisciplinarios, materializadas en el mundo del trabajo.

4.2.1.4 Valor de ser docente universitario.

Para la pregunta ¿Por qué vale la pena ser docente universitario?, indagando en las concepciones individuales del significado de su profesión para el grupo de docentes (ver figura 6), se logra evidenciar en las respuestas, que la experiencia y su quehacer es considerada como un medio para alcanzar la realización personal y profesional, permitiendo el disfrute de la labor que ejecutan.

La enseñanza – aprendizaje para los docentes es el eje articulador de su proyecto de vida, ya que a través de éste logran ayudar, acompañar y contribuir a otros desde lo personal y profesional, permitiendo así, compartir su conocimiento para ayudar en el desarrollo de

capacidades de otros, orientando a sus estudiantes e inculcando valores para conseguir la transformación del sujeto, quien debe poseer una postura de cambio, como principal habilidad de adaptación al mundo del trabajo moderno, presentando siempre una coherencias personal y profesional.

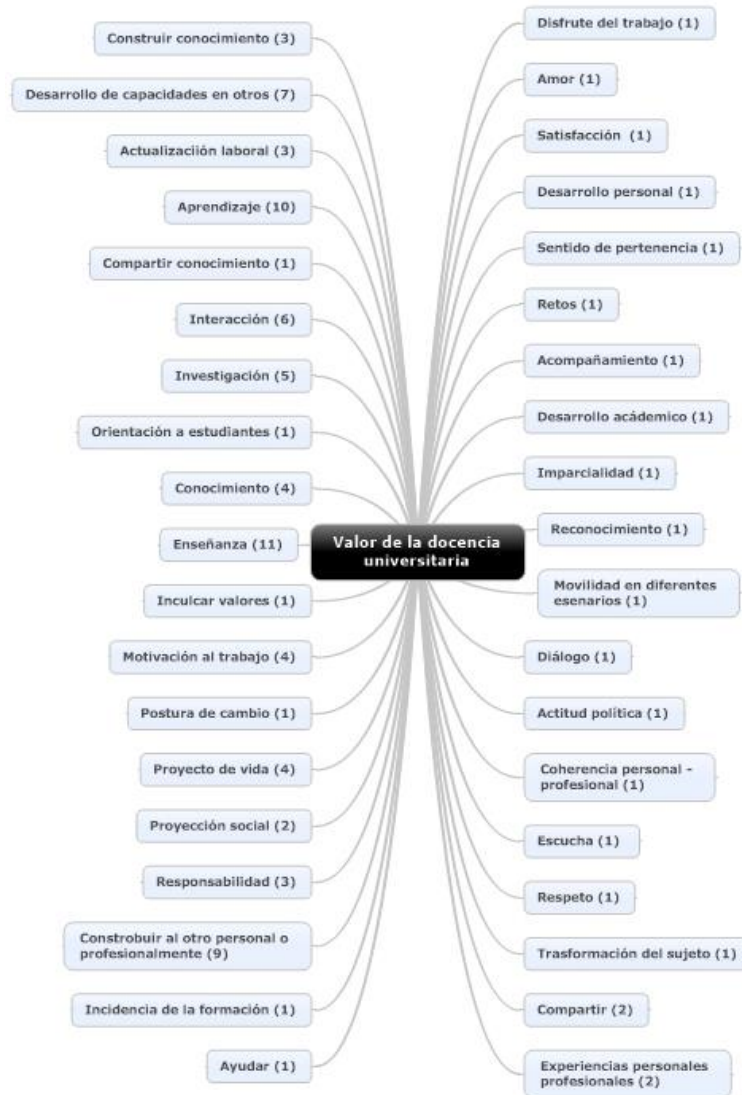


Figura 6 Valor de la docencia universitaria

Fuente: Construcción de las autoras

Esta formación es valiosa en sí misma, pero también es una fuente de satisfacción para toda la vida, pues ejerce una función capital para el desarrollo y la ejercitación de otras muchas

capacidades humanas. Las personas que han recibido una educación disfrutaban de opciones mucho mejores de empleo, de participación política y de interacción productiva con otras personas en la sociedad, tanto a nivel local como nacional, e, incluso global. (Nussbaum, 2012, p.181) 79

La Universidad permite que los docentes decidan su perfil profesional y espacios de actuación, lo que favorece el desarrollo personal y académico, la satisfacción y el sentido de pertenencia, pudiendo disfrutar de la vida bajo las condiciones laborales en las que se encuentran, todo esto gracias a la posibilidad que tienen de asumir retos y una actitud política, basados en las experiencias personales y profesionales de cada uno de los docentes.

4.2.1.5 Sentido a la cotidianidad en la Universidad.

La cotidianidad en la Universidad es la construcción de conocimiento en el proceso de interacción con otros (Ver figura 7), por medio de los procesos de investigación y actualización laboral, haciendo que los docentes se sientan motivados en la realización de su labor, concibiendo que su equipo de trabajo oriente su accionar hacia proyecciones sociales e institucionales consolidadas en la escucha y el diálogo, soportadas en el reconocimiento del otro y el respeto a la diversidad como pilares fundamentales en los procesos de debate, discernimiento y comunicación.

Los docentes expresaron las percepciones referentes al siguiente interrogante: ¿De qué forma usted le da sentido a su vida, en el desarrollo de las actividades diarias en la Universidad de Manizales?, entendiendo como éstos tramitan su propia vida, regidos por unas esferas de

actuación, las cuales permiten que los docentes puedan ser los primeros protagonistas de su vida, interiorizándola y dándole sentido a su cotidianidad en el mundo del trabajo. 80

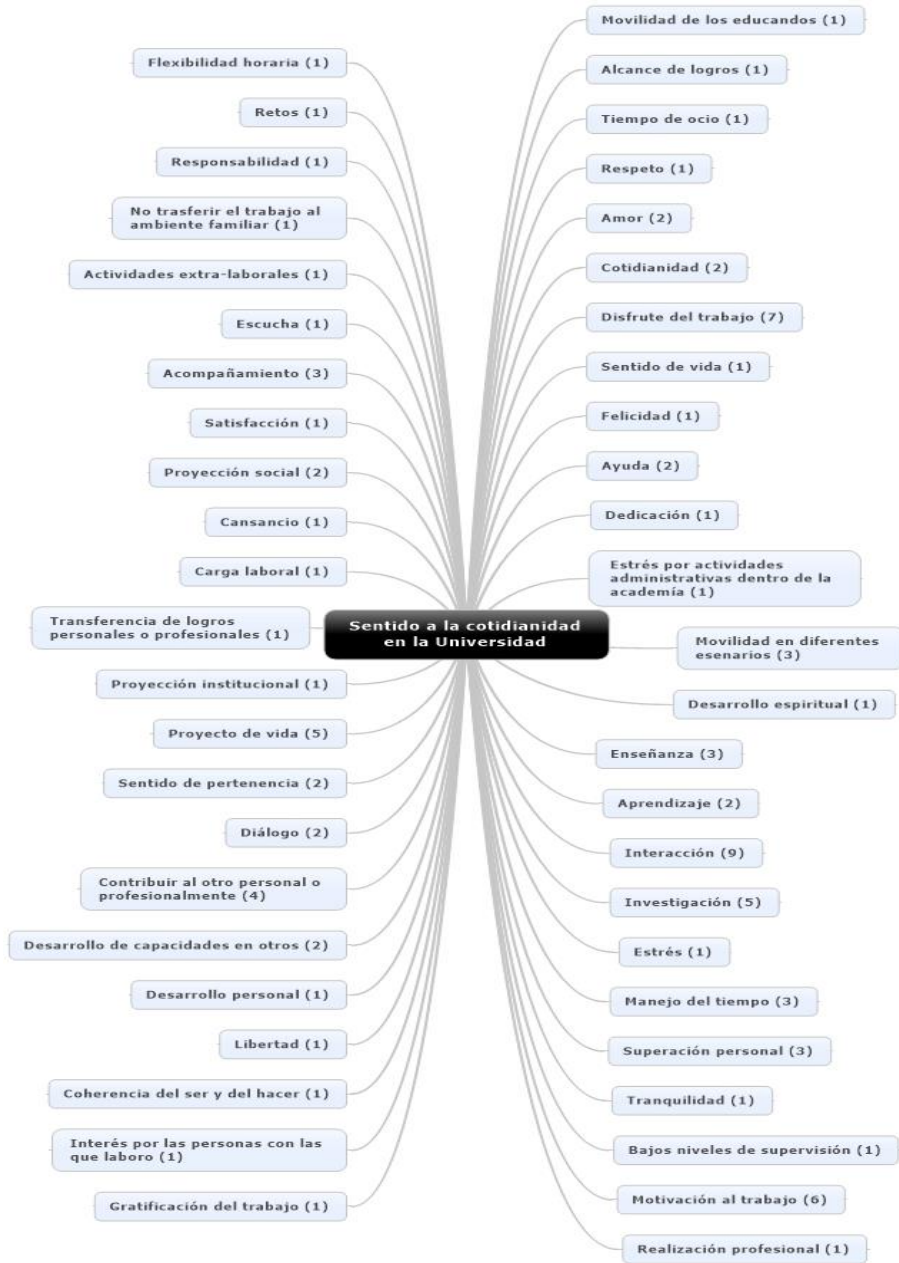


Figura 7 Sentido a la cotidianidad en la Universidad

Fuente: Construcción de las autoras

La Universidad de Manizales es un escenario que le permite a los docentes, desarrollar 81 de manera coherente sus responsabilidades laborales, junto con sus ideales y proyecciones individuales, lo que genera en ellos amor y disfrute por cada uno de los retos que trasiegan en su proyecto de vida; “De todos modos, el fin es crear jóvenes personas adultas que sean libres para afrontar la vida como quieran dentro de una amplia variedad de vías y formas” (Nussbaum, 2012, p.186)

La movilidad en diferentes escenarios institucionales, facilita la interacción de los individuos, lo que permite que los mismos puedan en compañía de los demás, proyectarse personal e institucionalmente en nuevos retos, buscando de esta manera el alcance progresivo de los objetivos trazados, llevándolos a tener motivación, gratitud y pertenencia por su lugar de trabajo, todo lo anterior le da sentido al desarrollo de las funciones diarias en el contexto universitario.

La oportunidad de proyección institucional en la Universidad da forma y sentido a las tareas que cada quien tiene en la misma, pues reconoce en cada docente los funcionamientos que cada quien tiene desde su hacer, facilitados desde el ser, permitiéndoles desde una libertad responsable, desarrollar procesos de enseñanza- aprendizaje basados en el interés del otro, la escucha, dialogo, acompañamiento, ayuda y dedicación, contribuyendo y desplegando en otros habilidades personales y profesionales; generando así tranquilidad y satisfacción por la labor realizada.

La flexibilidad horaria es otro aspecto determinante, al sentido que los docentes le dan a las actividades realizadas en su ámbito laboral, ya que, esta permite que existan bajos niveles de

supervisión y de la misma forma cada quien, pueda manejar su tiempo entre sus responsabilidades laborales, proyectos investigativos, tiempo de ocio, actividades extra-laborales, dentro y fuera de la Universidad, con lo cual no transfieren sus responsabilidades a su ámbito familiar, lo que es de gran ayuda para el disfrute de la vida como del trabajo, en una esfera de respeto, compromiso y felicidad.

De igual manera algunos docentes coinciden que no logran darle sentido a las actividades que desarrollan en su cotidianidad laboral, dado que sienten que en la actualidad poseen una gran carga laboral, por las múltiples funciones administrativas y académicas otorgadas, lo que hace que se sientan cansados y estresados, sin la oportunidad de dar sentido a las labores ejecutadas.

4.2.1.6 Riesgos del docente universitario.

Las percepciones de los docentes referente al cuestionamiento ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto al ser docente universitario?, (Ver figura 8) se comprendieron a partir de las condiciones físicas, espirituales, personales y laborales, necesarias para que una persona pueda tener una vida digna.

Los docentes de la Universidad de Manizales, explican que uno de los riesgos más latentes que tienen en la profesión que cumplen, son los que están íntimamente relacionados con su salud e integridad física, pues el ser docente hace que deban estar mucho tiempo de pie, en constante dialogo e interacción con sus educandos, ya sea en el aula de clase o en otros espacios del contexto universitario, lo que acarrea problemas físicos, desgaste de las cuerdas vocales, problemas de circulación en los pies.

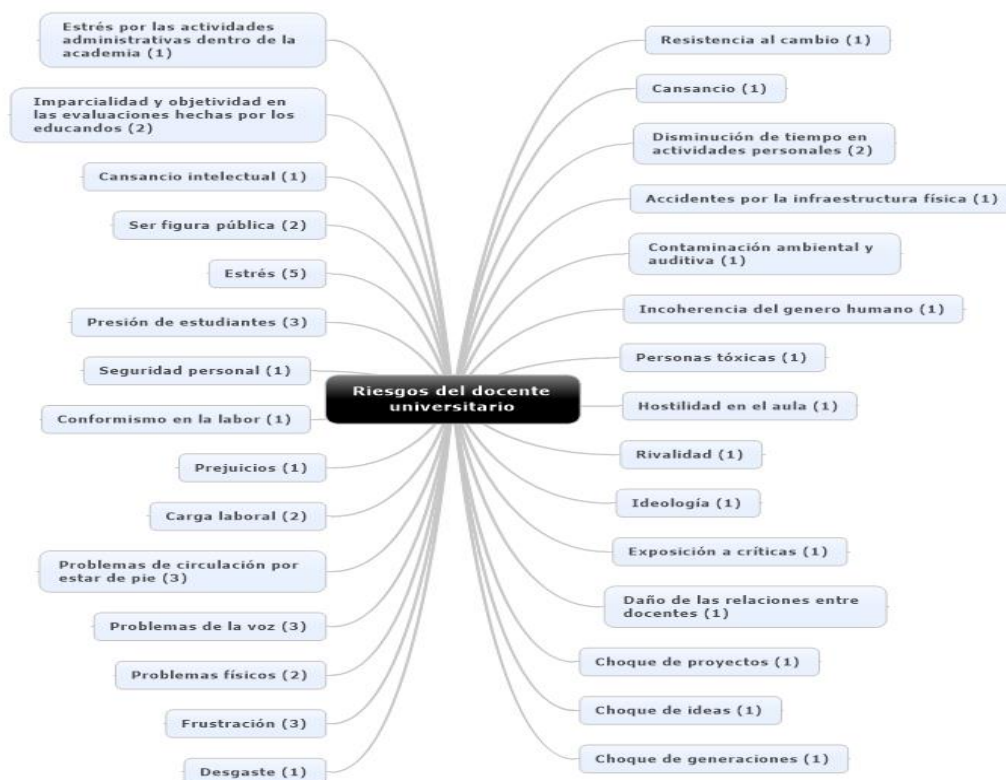


Figura 8 Riesgos del docente universitario

Fuente: Construcción de las autoras

Otros por lo tanto, hacen claridad que la resistencia al cambio por parte de algunos directivos y colegas, es otro factor de riesgo, pues el cambio permea alternativas de progreso para el desarrollo de los procesos y de las personas; pero el no estar de acuerdo con algunas políticas o lineamientos, hace que en las discusiones se generen conflictos de cosmovisiones, proyectos e ideas, deterioro en la relación entre colegas, rivalidad; ocasionando en la mayoría de las veces por el cansancio, la frustración y el desgaste en los equipos de trabajo.

Los educandos por su parte en diferentes momentos se convierten en un riesgo, pues crean presión en los docentes en los procesos de culminación de semestre, cuando requieren prontitud en sus notas y retroalimentación de las actividades; hostilidad en el aula, por la poca tolerancia

ante las ideologías de sus compañeros; en el momento de la evaluación de calificación docente, fundan un ambiente de imparcialidad y poca objetividad, pues no califican su grado de responsabilidad y profesionalismos, sino que en ocasiones los docentes son calificados por las notas que imparten a sus estudiantes. 84

La infraestructura física es una agente de riesgo, aunque los docentes coincidan que es un momento de coyuntura por el que está pasando la Universidad por las continuas remodelaciones y refacciones, está propiciando un ambiente de contaminación tanto auditiva como ambiental, se han reportado algunos accidentes por la falta de señalización en obras u objetos que alteran la movilidad.

La carga laboral expone a los docentes al deterioro de su motivación, llevándolos a un conformismo por su labor y un cansancio intelectual, por la variación o poca articulación entre las responsabilidades administrativas inmersas en sus responsabilidades académicas; propiciando esto que se sientan estresados, dedicando un mayor tiempo a lo laboral, tendientes a sacrificar sus espacios personales y familiares en aras de dar cumplimiento a los desafíos propuestos en sus equipos de trabajo.

Las personas revelan en momentos de crisis o cambio su incoherencia y sus verdaderas intenciones ante los procesos o sus compañeros de trabajo, convirtiéndose en sujetos tóxicos; alterando el buen funcionamiento de los equipos, ya que el ambiente queda expuesto a las críticas y prejuicios turbando la seguridad personal y laboral del mundo del trabajo de cada docente.

Considerando las diversas áreas de la vida humana en que las personas se mueven y actúan, este enfoque de la justicia social, que busca comprender la capacidad de vida a través del trámite que dan los docentes a los derechos fundamentales dentro de la Universidad de Manizales (Ver figura 9), identifica en ellos, su disposición para validar los derechos fundamentales al interior de la Universidad, desde sus posibilidades teóricas y conceptuales, en sus diferentes esferas de actuación, bajo condiciones laborales específicas.

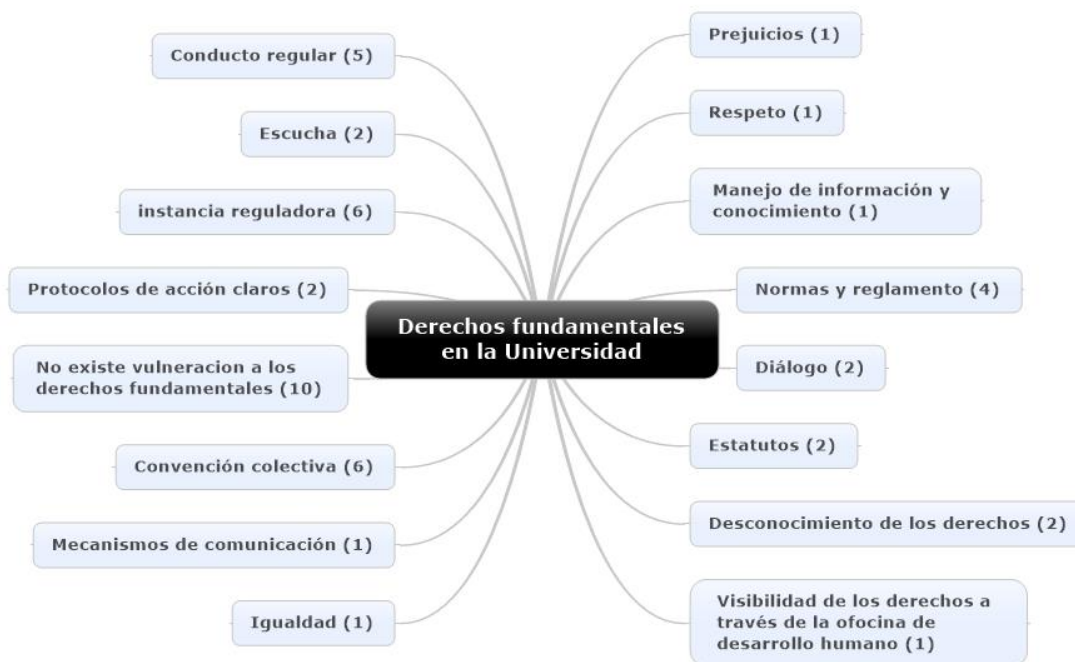


Figura 9 Derechos fundamentales en la Universidad

Fuente: Construcción de las autoras

Muchos de los docentes manifiestan que en la Universidad no existe vulneración de los derechos fundamentales, pues como lo plantea Nussbaum (2012) “Existe una conexión conceptual entre la idea de las capacidades centrales entendidas como derechos humanos

fundamentales y la idea de los deberes” (p.85), esto gracias a la convención colectiva, las normas, el reglamento interno y los estatutos; toda esta normatividad que regula y estandariza los procesos de manera clara, además de estipular los debidos procesos que se deben efectuar en cualquier momento al interior de la institución, determinando las instancias reguladoras según las situaciones que se pueden presentar. Estos derechos son visibilizados a través de la oficina de desarrollo humano en la institución. 86

La Universidad, por tanto, es un espacio de interacción en el cual se maneja constantemente información y conocimiento, soportada en los procesos de interacción basados en el respeto, dialogo, escucha e igualdad de trato entre los colegas, favoreciendo el reconocimiento mutuo, disminuyendo los prejuicios, para garantizar una perspectiva real de las condiciones y situaciones laborales actuales al interior de la misma.

Por el contrario, otros docentes desconocen sus derechos fundamentales en la Universidad, expresando una ausencia de la vulneración de éstos, por ello creen no comprenderlos en su entorno laboral, hacen alusión a estar libres de persecuciones, faltas que atenten a su libertad o situaciones conflictivas sobre las cuales no pueden tener control, que limitan su desarrollo personal y profesional al interior de su lugar de trabajo.

4.2.2 Capacidad humana salud e integridad física.

“Yo uso normalmente el plural, capacidades, para enfatizar que los elementos más importantes de la calidad de vida de las personas son plurales y cualitativamente distintos: la salud, la integridad física y otros aspectos de las vidas individuales no pueden ser reducidos a una métrica única sin distorsionarse” (Nussbaum, 2012, pp.37-38)

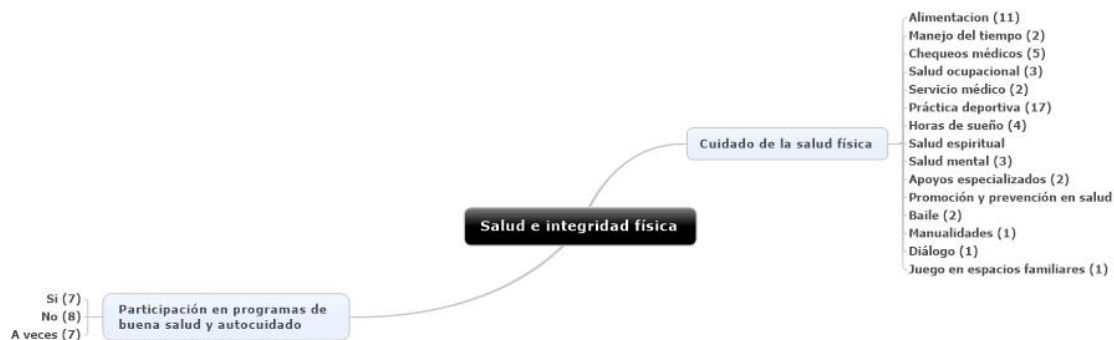


Figura 10 Salud e integridad física

Fuente: Construcción de las autoras

Dentro de las capacidades humanas se encuentra en segundo y tercer lugar las capacidades de **salud e integridad física** (Ver figura 10), las cuales, para efectos de esta investigación, se agruparon por su afinidad conceptual, abordándose bajo dos premisas claves: cuidado de la salud física y participación en programas de buena salud y autocuidado, siendo éstas fundamentales para la comprensión de las capacidades en el entorno laboral de los docentes de la Universidad de Manizales.

4.2.2.1 Cuidado de la salud física.

Las personas que tienen una capacidad tienen una opción, una zona de libertad, las personas pueden elegir el funcionamiento asociado (por ejemplo, seguir una dieta nutritiva) o pueden renunciar a él (ayunando u optando por un estilo de vida insano). El énfasis en las capacidades entendidas como objetivos políticos protege, pues, el pluralismo. (Nussbaum, 2012, p.134)

Para la comprensión de esta categoría, se preguntó a los docentes acerca ¿de qué manera cuidaban su salud física?, (Ver figura 10) en donde se encontró que éstos, toman como referente el cuidado básico para una buena salud y consecuentemente para una buena vida, ponen de

relieve también, los cuidados básicos que le permitan mantener unos estados de salud adecuados, en relación a los espacios personales y laborales en la Universidad.

88

En relación a lo anterior, se evidencia que los docentes de la Universidad de Manizales cuidan su salud física por medio de actividades que les permiten tener un buen equilibrio de su alimentación y prácticas deportivas, los cuales consideran que una comida balanceada, sana y en los tiempos adecuados, horas de sueño y ejercicio diario, son fundamentales para el desarrollo de su salud física, mental y espiritual.

En ese mismo sentido se describe que para un buen cuidado de la salud es pertinente tener una red de apoyo, con la cual puedan recibir acompañamiento especializados propicios para mantener unos mínimos en el cuidados de salud, fortaleciéndose así de los programas de promoción y prevención que les brinda la oficina de salud ocupacional y chequeos médicos de rutina, propiciados por la dependencia de servicio médico de la Universidad de Manizales, favoreciendo su integridad física en el marco de su contexto personal y laboral.

A sí mismo, para los docentes cuidar su salud e integridad física refieren actividades de esparcimiento lúdico, que puedan tener tanto en sus horas laborales y libres, lo que les permite manejar su tiempo en el aprovechamiento de espacios y momentos para realizar actividades tales como: manualidades, baile, dialogo y esparcimiento familiar; con lo cual se sienten plenos y felices, ayudando así al enriquecimiento de su salud e integridad física, mental y espiritual.

4.2.2.2 Participación en programas de buena salud y autocuidado.

89

La pregunta orientadora ¿Participa usted de las charlas o jornadas saludables, que potencian el desarrollo de una buena salud y autocuidado, programadas por la Universidad de Manizales? (Ver figura 10), orienta la descripción de los docentes en las percepciones de la capacidad salud e integridad física, en su entorno laboral.

La participación en los programas establecidos por la Universidad, tienen una incidencia polarizada, ya que en el marco de los 23 entrevistados, una parte de ellos expresan, que si participa activamente de las actividades de salud y autocuidado, de igual forma otro grupo de docentes manifiesta que participan ocasionalmente, dependiendo de las temáticas y disponibilidad del tiempo; mientras que un mayor de docentes no participa de las charlas, ya que no tienen la información, o no coinciden los horarios laborales. Se evidencia poco interés de los docentes hacia a las temáticas de las mismas, pues por su misma antigüedad laboral, no se inquietan por éstas, ya que son las mismas, en la mayoría de las ocasiones y no son por lo tanto del interés de éstos; afirman, por tanto, que prefieren busca tener este tipo de programas en otros espacios diferentes a los laborales.

4.2.3 Capacidad humana sentidos, imaginación y pensamiento.

“Poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión política y artística, y por la libertad de práctica religiosa. Poder disfrutar de experiencias placenteras y evitar el dolor no beneficioso”. (Nussbaum, 2012, pp. 53-54)

Dentro de las capacidades humanas se encuentra la capacidad de **sentidos, imaginación** 90 **y pensamiento**, la cual se abordó bajo tres aspectos: representación del trabajo en la Universidad de Manizales, libertad de expresión y prácticas que expresan libertades institucionales (Ver figura 11); los cuales orientaron a los docentes en la identificación individual del sentido propio de la vida, bajo una conducta humana, influenciada por la formación y el desarrollo de su entorno laboral. (Nussbaum, 2012)



Figura 11 Sentidos, imaginación y pensamiento

Fuente: Construcción de las autoras

4.2.3.1 Representación del trabajo en la Universidad de Manizales.

Para efectos de la comprensión de la capacidad sentidos, imaginación y pensamientos, se precisa bajo la pregunta orientadora ¿Qué representa el trabajo en la Universidad de Manizales para usted? (Ver figura 12), se partió del sentido de la pluralidad, maneras de actuar y pensar, que cada docente tiene como suyas y expresa a través de su creatividad y libertad en cada espacio laboral, llevándolo a tener un disfrute de sus experiencias académicas.

La representación del trabajo genera en los docentes un estilo de vida determinado por momentos y condiciones que le propician un entorno de felicidad, seguridad, manejo del tiempo y libertad en las funciones que desempeña, posibilitando así la autonomía en los nuevos retos institucionales que se le presentan, alcanzando las metas propuesta por medio del aprendizaje y la enseñanza a otros, facilitando sus experiencias personales y profesionales.

Universidad de Manizales para los docentes, se encuentra relacionada con el plan de vida académico, que para efectos de su labor en la institución se enmarca en una construcción de conocimiento, que le permite tener interacción con otros, posibilitado por los espacios de dialogo y debate con directivos y pares, generando en ellos, la posibilidad de crear vínculos de reconocimiento y aprendizaje constante, favoreciendo entonces la autorrealización y cualificación profesional.

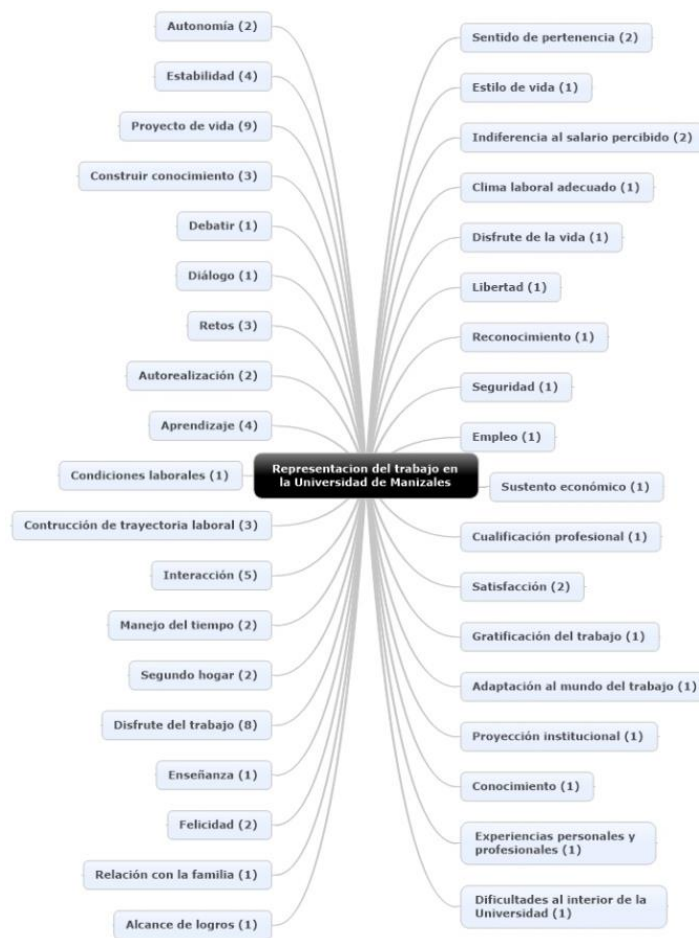


Figura 12 Representación del trabajo en la Universidad de Manizales

Fuente: Construcción de las autoras

En referencia a las descripciones ya mencionadas, se observa que para los docentes la 92 representación del trabajo está relacionada con la adaptación que los sujetos tengan al mundo laboral, pues en gran medida estos procesos generan en ellos satisfacción y gratificación por las funciones realizadas, permitiéndoles construir trayectoria laboral, bajo una condiciones de estabilidad económica, y equilibrio familiar, que permiten el disfrute de la vida y el trabajo; consolidando sentido de pertenencia por la institución, llevándolos a considerar su entorno laboral como un segundo hogar.

4.2.3.2 Libertad de expresión.

Con respecto a la pregunta orientadora: ¿Cree usted que los espacios de participación de la Universidad le garantizan libertad de expresión? (Ver figura 13), se partió de las percepciones que los docentes tienen referentes al ejercicio de actuar y elegir en su contexto universitario, determinando la libre elección en la toma de decisiones de orden personal y laboral, lo que según los docentes les propicia espacios que dignifican su libertad de expresión política, la libertad de asociación, la libertad de conciencia, y la accesibilidad y las oportunidades políticas, que según Nussbaum (2012) “Son aspectos cruciales para una sociedad que se proponga proteger el pluralismo cultural y religioso”. (p.135)

Los docentes exponen que los espacios dentro de la universidad si garantizan libertades institucionales, los cuales dependen en gran medida de la participación que cada sujeto tenga en los diferentes escenarios que se posibilitan para la interacción y la libertad de expresión, tanto en aspectos académicos, administrativos y sociales, sirviendo como puente para la escucha, dialogo

y posterior debate, enmarcándose en el respeto a la libre expresión, siempre de la mano de las 93 capacidades que todas las personas poseen.

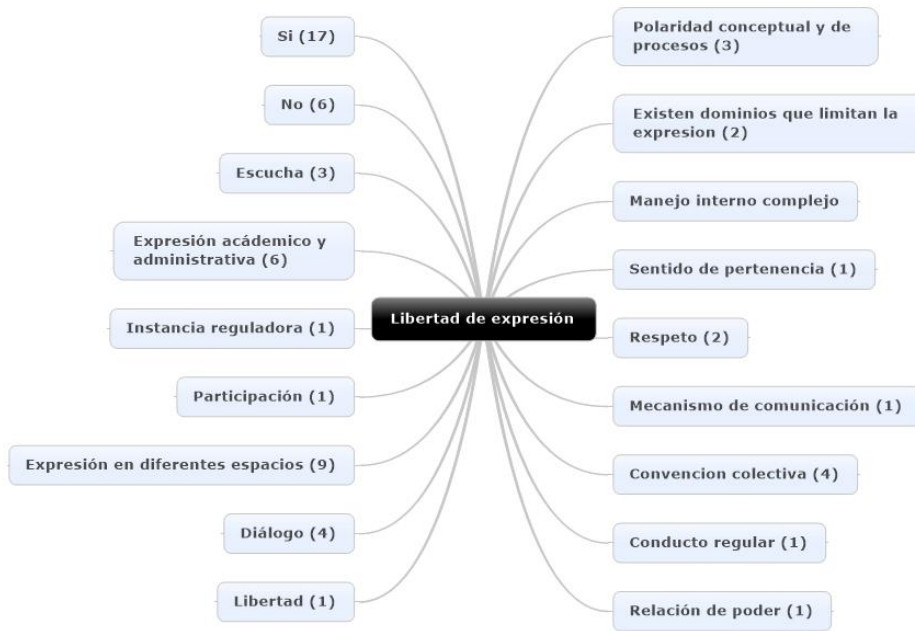


Figura 13 Libertad de expresión

Fuente: Construcción de las autoras

La convención colectiva es la posibilidad de materializar la calidad de vida laboral, en ella encuentran seguridad e igualdad de oportunidad para todos, esta es una instancia reguladora en donde se tramitan condiciones laborales óptimas para que los docentes puedan llevar a buen término sus funciones, aprobando una libertad de expresión de igual valía para todas las personas, con lo cual se crea un ambiente de motivación y sentido de pertenencia por parte de todos los docentes.

De igual manera expresan que la Universidad de Manizales no garantiza libertad de expresión en los diferentes escenarios habilitados para la participación de los docentes,

considerando que existe polaridad conceptual, dominios y relaciones de poder, que hacen que 94 exista una limitación de libertad de expresión en algunos procesos institucionales.

Cabe agregar que la libertad de expresión no solo depende del contexto, sino que en gran medida depende de la capacidad de cada ser humano en su actuar y elegir, sustentado en la adquisición de su propia libertad, llevándolo a encontrar su dignidad humana, aspecto clave para que una persona pueda tramitar su propia calidad de vida laboral.

4.2.3.3 Prácticas que expresan libertades institucionales.

La pregunta: ¿Describe las prácticas que expresan libertades institucionales? (Ver figura 14), para efectos de la entrevista, se tuvo en cuenta “El hecho de que cada persona toma opciones distintas y que el respeto a las personas exige que se respeten los ámbitos de libertad en torno a cada una de ellas dentro de los que toman sus decisiones”. (Nussbaum, 2012, p.131), se abordó por tanto desde las libertades políticas, sociales y económicas, que generan en los docentes un valor intrínseco en su labor.

Las prácticas de libertades institucionales son de gran importancia para los docentes en su entorno laboral, ya que por medio de estas logran adquirir y construir el conocimiento enmarcado en el dialogo, la participación y la interacción constante con sus colegas, lo que propicia que los espacios de la Universidad estén bajo una línea de respeto y reconocimiento de la diversidad, conllevando a un ambiente de libertades culturales, académicas, sociales y comunicativas.

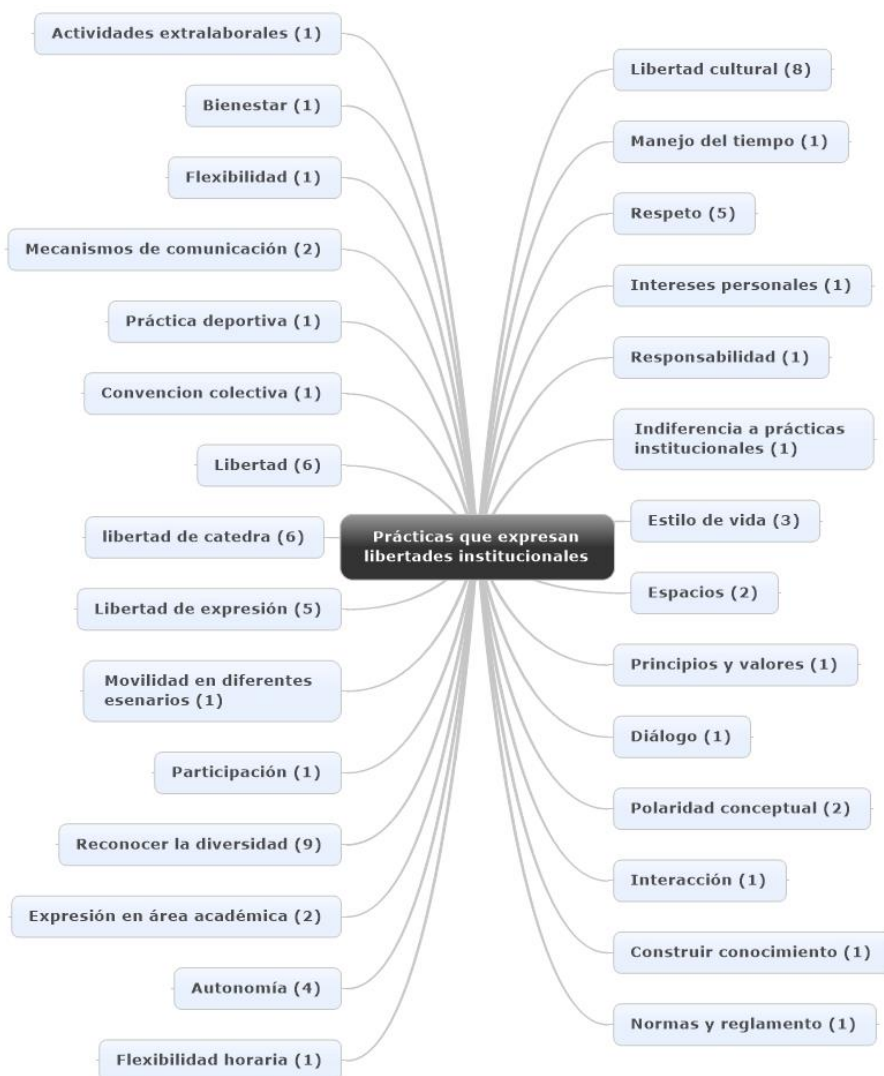


Figura 14 Prácticas que expresan libertades institucionales

Fuente: Construcción de las autoras

La movilidad en diferentes escenarios es otro de los aspectos cruciales e importantes considerados por los docentes, los cuales manifiestan que el poder desplazarse por diferentes áreas de la universidad les genera la consolidación de su libertad de expresión, en temáticas tanto profesionales como personales, fortaleciendo su autonomía en la toma de decisiones referentes a las responsabilidades asignadas a su cargo.

El estilo vida que cada docente ha cultivado a lo largo de su vida en el mundo del trabajo, se enmarca en los procesos de información y comunicación, que le ha permitido a la Universidad por medio de las normas, reglamentos y políticas, hacerlas visibles para todos los empleados, apoyándose en la convención colectiva, la cual ha logrado gestionar, que los docentes puedan tener unos mínimos en cuanto a su bienestar laboral, el desarrollo de sus intereses académicos particulares, el manejo del tiempo que le permite tener espacio de ocio y la flexibilidad curricular, todo esto enmarcado en los principios y valores de cada sujeto perteneciente al contexto universitario.

4.2.4 Capacidad Humana emociones.

“Mi enfoque necesita recurrir al altruismo y, por consiguiente, está obligado a explicar detalladamente cómo y por qué surgen las motivaciones altruistas, con qué otras motivaciones deben competir y cómo podríamos cultivar los sentimientos útiles de un modo socialmente propicio.” (Nussbaum, 2012, p.120)

Dentro de las capacidades humanas se encuentran las **emociones** (Ver figura 15), abordándose desde tres categorías que permitieron profundizar la dimensión de las capacidades, desde las concepciones que los docentes tienen de la misma en su mundo laboral, las cuales son: tipo de vínculos entre los docentes, duelo en la vida laboral y el trabajo como generador de estrés. Desde la perspectiva de Nussbaum (2012), incluye las emociones, como capacidad necesaria para la dignidad humana, desde ellas las personas pueden llevar una vida próspera por encima de unos mínimos exigibles.



Figura 15 Emociones

Fuente: Construcción de las autoras

Son entonces las emociones las que permiten sentir afecto por las personas, lograr conexiones humanas que trasciendan y creen conexiones, dentro las dinámicas colectivas e individuales como se puede evidenciar en la Universidad de Manizales.

4.2.4.1 Tipos de vínculos entre los docentes.

Para efectos de la comprensión de la capacidad emociones, le antecede la pregunta: ¿Qué tipo de vínculos se dan con las personas que conforman sus grupos de trabajo en la Universidad? (Ver figura 15), argumentándose desde la interacción, las emociones y la estabilidad que los docentes adquieren en sus contextos familiares y sociales.

Los tipos de vínculos que se dan entre los docentes en su contexto laboral, están determinados principalmente desde las relaciones laborales y de cordialidad, seguido por lazos estrechos de amistad y confianza, que generan que los docentes estén bajo un vínculo de apoyo, afecto, respeto recíproco y solidario, con lo cual se facilita la interacción y el trabajo en equipo,

en el marco del contexto universitario. “Hoy tenemos la urgente necesidad de contar con una 98 buena teoría explicativa de las emociones de los ciudadanos en una sociedad digna”. (Nussbaum, 2012, p.120)

Los docentes establecen que hay múltiples aspectos como: el debate, el diálogo, la reflexión y el trabajo en grupos interdisciplinarios, que favorecen las relaciones afectivas entre las personas que se van consolidando en proyectos de trabajo, permitiéndoles experimentar en distintos niveles las emociones, en los espacios donde se construye el conocimiento, a través de las disertaciones académicas que juegan un papel predominante en las relaciones institucionales, adicional piensan que este escenario educativo posibilita discusiones abiertas, sin que esto genere algún tipo de conflicto interno.

La Institución tiene una imagen fuerte en términos de ser considerada una red de apoyo, la cual se consolida como una familia, prueba de ello, son los ambientes de camaradería, colegage, como principal sustento en las dinámicas académicas y sociales de los docentes, siendo la Universidad el escenario por excelencia para propiciar y fortalecer interlocuciones abiertas y flexibles.

4.2.4.2 Duelo en la vida laboral.

La pregunta orientadora ¿Ha sentido en su vida laboral dentro de la Universidad, duelo por ausencia de compañerismo, reconocimiento o valoración de su trabajo? (Ver figura 15), orienta la descripción de los docentes en las percepciones de la capacidad emociones, en su entorno laboral.

Los docentes manifiestan que dentro de la Universidad se sienten reconocidos, afirman 99 que tanto los directivos, jefes y colegas, valoran su trabajo y brindan vínculos de apoyo y compañerismo ante las situaciones adversas y de trabajo en equipo, propiciando espacios de camaradería, donde sienten que el duelo no hace parte de su mundo del trabajo.

El duelo en la vida laboral de los docentes tiene una alta incidencia en su mundo del trabajo, dado que en sus interacciones cotidianas y en los grupos de trabajo ya establecidos por áreas académicas o proyectos, se evidencia que los docentes no sienten que la Universidad y sus compañeros reconozcan en ellos, las acciones que realizan en su entorno para crear vínculos que le permitan conformar grupos de trabajo basados en el compañerismo, de igual forma afirman que no se logra evidenciar el reconocimiento de sí mismos y de los demás compañeros en los proyectos y logros obtenidos por los docentes, conduciendo esto a que no se logre ver reflejado la valoración del trabajo, generando falta de compromiso en los nuevos retos institucionales.

4.2.4.3 El trabajo como generador de estrés.

La pregunta orientadora en este numeral es: ¿Cree usted que la realización de su trabajo le genera estrés? (Ver figura 15) El cuestionamiento se dirige al reconocimiento de los principales estresores de los docentes en su mundo del trabajo, y como éstos facilitan o impiden el accionar positivo o negativo en la cotidianidad de sus funciones en las distintas áreas de trabajo.

La mitad de los docentes entrevistados expresan que la realización de sus labores sí les genera estrés, determinadas por la carga laboral, sustentada en las múltiples responsabilidades que tienen a su cargo, lo que conlleva a la inmediatez laboral que limita el manejo del tiempo en su accionar laboral, como consecuencia de esto, los docentes afirman sentir frustración y

cansancio, que les limita la movilidad en las diversas actividades laborales y extra-laborales 100 patrocinadas por la Universidad.

El trabajo se convierte en un generador de estrés ya que los docentes sienten que las responsabilidades asignadas, en ocasiones se convierten por la premura del tiempo, en una presión, ya que deben cumplir con las funciones académicas en cortos periodos de tiempo, articuladas con las situaciones específicas de los estudiantes que deben atender y resolver, posponiendo en ocasiones situaciones personales como los cuidados de la salud, importantes para estar bien en el desarrollo de su proceso profesional.

Cabe agregar que la otra parte de los docentes, argumentan que el trabajo para ellos no es un generador de estrés, afirman que sienten que la Universidad es un lugar en donde pueden disfrutar a cabalidad de las responsabilidades asignadas, los espacios les permiten tener una interacción y vínculos de compañerismo y amistad con las personas que allí trabajan, pueden tramitar su calidad de vida laboral sin ningún temor generando esto motivación y sentido de pertenencia por la institución.

4.2.5 Capacidad humana razón práctica.

“El argumento de que la razón práctica domina sobre todos los demás objetivos porque hace que la búsqueda de la consecución de éstos, esté a la altura de lo que dicta la dignidad humana” (Nussbaum, 2012, p.77)

Dentro de las capacidades humanas se encuentra la **razón práctica**(Ver figura 16), que junto con la **afiliación** “desempeñan un papel arquitectónico diferenciado, pues organizan y

101

tienen una presencia dominante sobre las demás” (Nussbaum, 2012, p.59), la cual para el caso de los docentes de la Universidad, se comprendió bajo tres consideraciones importantes, que orientaron la comprensión de dicha categoría en el contexto del mundo de trabajo, éstas son: Tramitar la calidad de vida laboral, oportunidades de actuar - elegir y proyecto de vida articulado al mundo del trabajo.

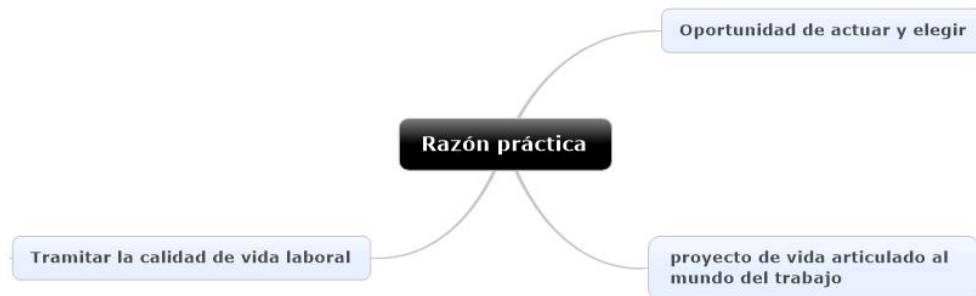


Figura 16 Razón práctica

Fuente: Construcción de las autoras

Entendida la razón práctica como “Otra forma de insistir en la importancia central de la elección dentro de la noción general de la capacidad entendida como libertad”.

(Nussbaum, 2012, p.60)

4.2.5.1 Tramitar la calidad de vida laboral.

Para orientar la comprensión de esta categoría, se les preguntó a los docentes de acuerdo con sus experiencias y a la dependencia donde laboraban, cómo podían tramitar su calidad de vida laboral (Ver figura 17). La pregunta orienta la comprensión de la capacidad razón práctica, en relación a la oportunidad y disposición que cada docente tiene para gestionar sus accionares reales, desde la capacidad que cada individuo tiene de hacer y ser, como una posibilidad para adquirir una realización y desarrollo a través de su mundo del trabajo en la Universidad de Manizales. (Nussbaum, 2012).

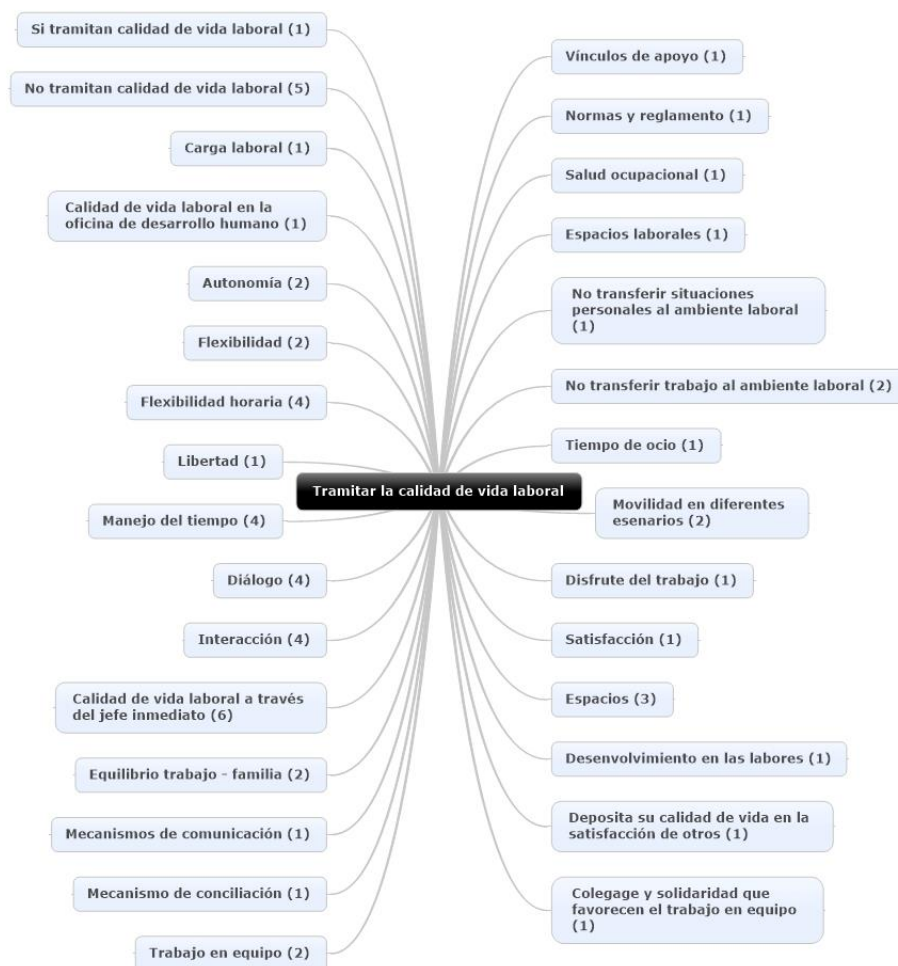


Figura 17 Tramitar la calidad de vida laboral

Fuente: Construcción de las autoras

Los docentes comprenden la importancia que tiene para ellos la posibilidad de tramitar su calidad de vida, partiendo de la necesidad de unos espacios personales, sociales y familiares, que guarden su independencia, evitando combinar en sus contextos las responsabilidades adquiridas por su carga laboral, lo que les facilita un equilibrio personal y laboral. Para ellos la satisfacción y el bienestar laboral son facilitados, en la medida que puedan desarrollar sus funciones con plena autonomía y un manejo del tiempo en el cual converjan unos espacios de ocio dentro de su vida laboral.

La diligencia de la calidad de vida en el contexto de la Universidad de Manizales, esta 103 propiciada por un marco legal y normativo, donde los docentes conocen cada uno de los convenios y políticas que los acogen por ser empleados de la misma; a través de los cuales pueden tener una proyección institucional, flexibilidad horaria y libertad en la movilidad laboral dentro de la universidad; originando en ellos la posibilidad de adquirir una trayectoria profesional, permeada por su perfil académico y las dependencias en las cuales pueden ir conquistando significativamente experiencia tanto personal, como profesional. Por tanto, “La oportunidad de planificar la propia vida supone una oportunidad para elegir y ordenar también los funcionamientos correspondientes a las diversas capacidades restantes”. (Nussbaum, 2012, p.60)

Los espacios en el contexto universitario, les permiten a los docentes a través de los mecanismos de comunicación y conciliación, crear vínculos de apoyo, colegaje y solidaridad, con los cuales pueden desarrollar y propiciar un trabajo en equipo, permeado por la interacción de los mismos en los escenarios académicos y sociales.

Para algunos docentes, contrario a los demás, no se logra tramitar la calidad de vida en su contexto laboral, considerando que algunos procesos requieren ser reestructurados, la distribución de funciones y responsabilidades deben ser más equitativas, para no sobrecargar algunos docentes más que a otros, pues esto conlleva, a que no puedan acceder a los beneficios que por normativa les corresponde, generando en ellos desmotivación y desinterés por su rol profesional. Para ellos la tramitación de la calidad de vida no depende de sí mismos, sino que están a la espera que sean sus jefes directos o por defecto la oficina de desarrollo humano quien

establezca las condiciones y prioridades que cada quien necesita para tener calidad de vida laboral. 104

4.2.5.2 Oportunidad de actuar y elegir.

Con respecto a las preguntas sobre las oportunidades que la Institución les da a los docentes para actuar y elegir sobre sus propias vidas, y si sus proyectos de vida están articulados con su mundo del trabajo en la Universidad de Manizales (Ver figura 18), ellos manifestaron que tienen claridades importantes en cuanto a las posibilidades de alcanzar sus metas dentro de la Universidad y que éstas les permitan “Buscar y encontrar valor en sus vidas” (Nussbaum, 2012, p.74), construyendo su proyecto de vida en concordancia con las competencias de actuar y elegir, fundamentadas en sus expectativas de vida y las oportunidades dadas por su contexto y rol en el entorno laboral.

El enfoque de las capacidades como elemento dinamizador y constitutivo de la calidad de vida de las personas, parte “De que las preguntas que en realidad debemos hacernos son: ¿qué son las personas realmente capaces de hacer y ser? y ¿cuáles son las oportunidades reales que la sociedad les ha dado para actuar y para elegir?” (Nussbaum, 2012, p.80), pues es de vital importancia que los docentes en el trámite de su proyecto de vida, se piensen en un contexto de decisiones políticas, que les permitan la libertad de elección.

Los docentes refieren que su capacidad de actuar y elegir está favorecida bajo un marco de autonomía, libertad, dialogo y respeto, que les proporciona la planificación de una proyección institucional, sustentada en su proyecto de vida en el mundo laboral. El desarrollo de las competencias está vinculado con los procesos que cada individuo puede establecer en su

direccionamiento institucional, generando en él, la posibilidad de elegir beneficios, en torno a 105 aspectos claves para un equilibrio personal y familiar, de igual manera la participación y libertad en los diferentes espacios laborales hace que sientan amor, y disfruten a cabalidad el trabajo que desempeñan en la actualidad. Por tanto, “Cada individuo tiene necesidades diferentes de recursos para alcanzar un nivel similar de funcionamiento, y también tiene facultades y aptitudes distintas para convertir recursos en funcionamientos”. (Nussbaum, 2012, p.78)

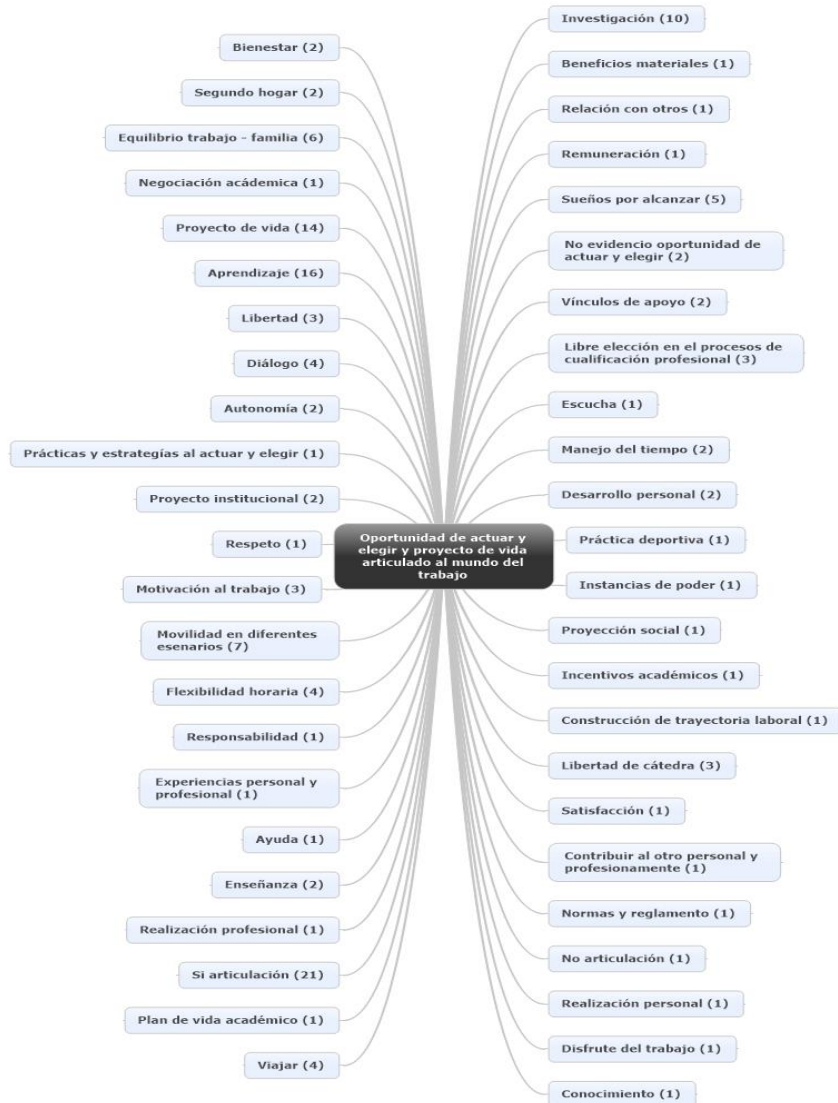


Figura 18 Oportunidad de actuar y elegir y proyecto de vida articulado al mundo del trabajo

Fuente: Construcción de las autoras

La Universidad de Manizales tiene establecidos claramente dentro de su normativa, los 106 derechos, deberes y el debido proceso para acceder a los beneficios en cuanto ascensos, escalafón, movilidad laboral y flexibilidad horaria, que cada docente tiene bajo los acuerdos pactados en la convención colectiva, los cuales son fundamentales para el desarrollo que cada quien se traza en la institución, permitiéndole alcanzar sus expectativas y logros en la medida que éste actúe y elija lo que mejor se acomode a su proyecto de vida.

El proceso de enseñanza que imparten los docentes de la universidad, tiene como primer acuerdo la negociación académica que cada quien pueda establecer con sus jefes inmediatos, teniendo en cuenta su rol profesional y su trayectoria académica, enmarcado en un principio fundamental de libertad de cátedra, de igual manera el proceso de aprendizaje de los mismos, se establece según los intereses personales, su experticia profesional y la proyección que se tenga a nivel institucional. Favoreciendo los vínculos y redes de apoyo con los que cuentan los docentes, alcanzando así el desarrollo de los propósitos de su plan de vida académico y su proyecto de vida, encaminados a la proyección social, que les permite encontrar la coherencia en las decisiones que como sujeto se plantean desde el actuar y elegir en su mundo del trabajo.

El proyecto de vida se encuentra articulado al entorno laboral, ya que los docentes lo pueden construir, visualizar, soñar, y estructurar dependiendo de sus aspiraciones, desarrollando así, las metas y sueños que desde él mismo se plantean, generando en ellos motivación y disfrute por sus labores realizadas, concibiendo la universidad como su segundo hogar, en donde no solo se pueden materializar sus metas académicas, sino también sus pretensiones personales, en un

ámbito económico, material y recreativo; contribuyendo esto, al desarrollo de sus capacidades, lo que posibilita su calidad de vida laboral.

4.2.6 Capacidad humana afiliación.

“Una capacidad especialmente fértil es la de la afiliación, tener lazos con otras personas que las vean con respeto como sus iguales y que estén dispuestas a preocuparse por ellas y a compartir con ellas proyectos comunes”. (Nussbaum, 2012, p.122)



Figura 19 Afiliación

Fuente: Construcción de las autoras

Como se indicó en la capacidad anterior, la **afiliación** junto con la **razón práctica** (Ver figura 19), “Dominan sobre las demás en el sentido de que, cuando las otras están presentes de manera acorde con la dignidad humana, esas dos están entrelazadas en ellas” (Nussbaum, 2012, p.59). Esta categoría se configura bajo tres premisas sobresalientes: interés por las personas con las que labora y cómo ponerse en la situación de otros; protección de libertad y expresión política; y trato digno de igual valía. Se dio inicio por medio de los conceptos que los docentes tienen del reconocimiento y la interacción con otros, como parte fundamental de su vida,

respetando su dignidad, y ayudando al crecimiento personal y profesional de las personas en su mundo del trabajo. 108

4.2.6.1 Interés por las personas con las que laboro y como ponerse en la situación de otros.

La capacidad de afiliación se asumió desde las siguientes preguntas: ¿cómo expresa usted el interés por las personas con las que labora? y ¿es capaz usted de imaginarse en la situación de otro compañero de trabajo y apoyarlo? (Ver figura 20), estos cuestionamientos se basaron principalmente en la capacidad que tienen los docentes en el reconocimiento de sí mismos y de los demás, para posteriormente interactuar de manera activa y respetuosa en las diversas situaciones dentro del contexto laboral, permitiendo de esta manera, que puedan ser reconocidos y respetados como seres sociales, en relación a muchos tipos y formas: familiares, de amistad, grupales y políticas; desempeñando así una función estructuradora dentro del contexto laboral. (Nussbaum, 2012)

Para los docentes, los compañeros de trabajo son muy importantes pues ellos constituyen uno de los pilares más relevantes en la realización de sus funciones laborales, es por eso, que sienten que el interés por ellos parte en gran medida, de la interacción que tienen en los procesos de enseñanza- aprendizaje, ya que por medio de éstos, pueden crear vínculos de apoyo y amistad, fortaleciendo el trabajo en equipo, y de esta manera “Formar afiliaciones valiosas” (Nussbaum, 2012, p.65), que contribuyan en el desarrollo personal y profesional de las personas con las que laboran.

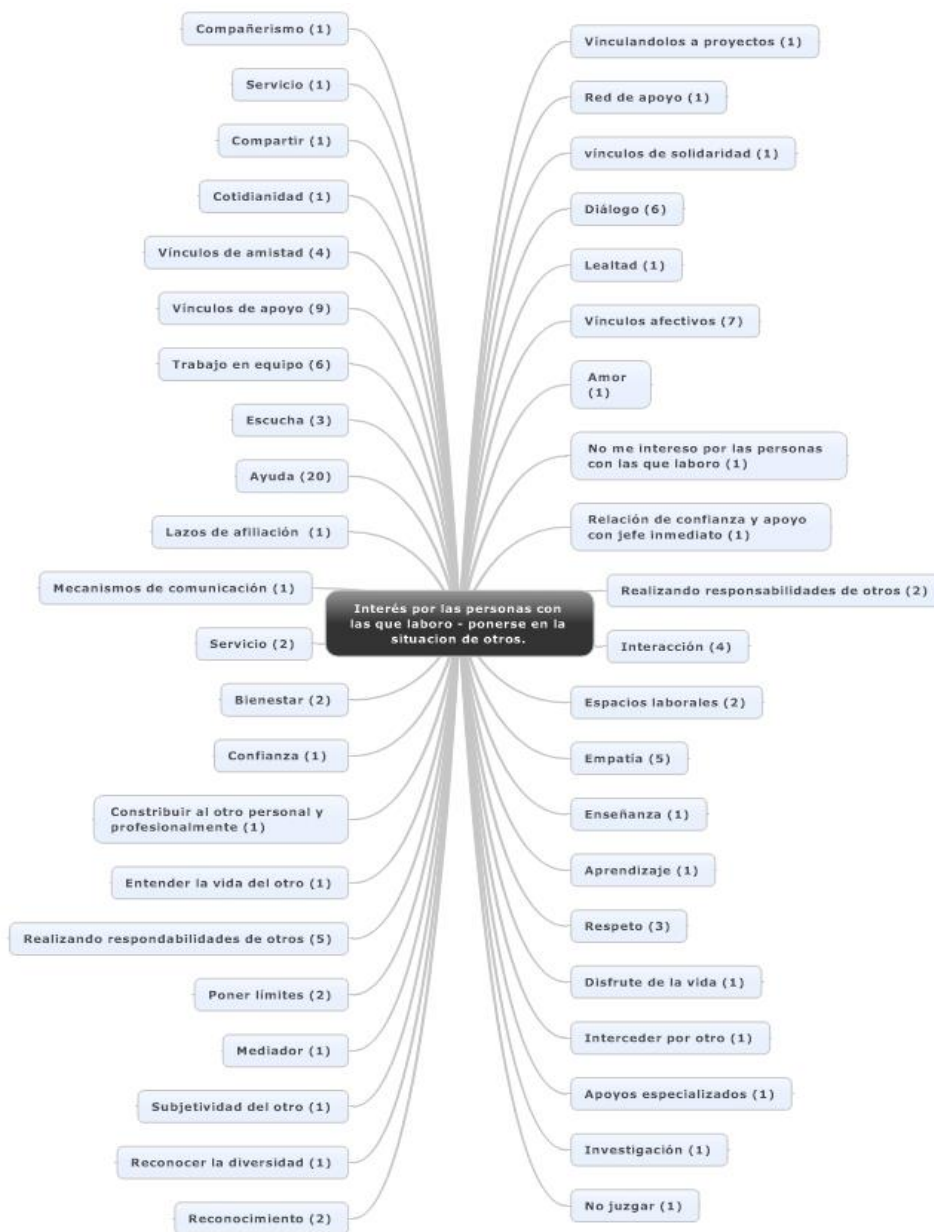


Figura 20 Interés por las personas con las que laboro y como ponerse en la situación de otros.

Fuente: Construcción de las autoras

Los lazos de afiliación que se consolidan en el mundo del trabajo, ayudan a los docentes al reconocimiento de la subjetividad y diversidad del otro, aportando ésto significativamente en el descubrimiento de nuevas capacidades en los demás, obteniendo información que servirá para la

consolidación de apoyos especializados en pro de los retos que se asumen en la cotidianidad 110
laboral.

Los espacios laborales son por excelencia los ámbitos propicios para demostrar a los compañeros lo importantes que son en el progreso de la vida laboral, precisando que el apoyo ante cualquier dificultad es crucial, pues de éste depende que cada quien pueda disfrutar de su vida laboral sin mayores contratiempos.

La ayuda brindada por parte de los docentes, se encamina en un primer momento en la escucha y a un dialogo sin prejuicios, seguido de la solidaridad por la situación que cada sujeto manifiesta en el momento, procediendo así, a proporcionar las ayudas posibles desde las capacidades de hacer y de ser de cada compañero, seleccionando opciones de posibilidades puestas al servicios de otros, tales como: vinculación a proyectos investigativos, ejecución de las responsabilidades de los demás, servir de mediador ante los directivos o jefes inmediatos. Todo lo anterior seguido por una línea de afecto, respeto, lealtad y confianza, ante quien se está depositando todo su tiempo, en consecuencia, por su puesto al beneficio de los demás.

Para este cuestionamiento los procesos de bienestar y los mecanismos de comunicación, son dinámicos en la interacción de las personas en el ambiente universitario, facilitando la información y los beneficios que los docentes requieran, en las situaciones que los aquejan o en los momentos que requieren y necesiten los convenios pactados en la convención colectiva.

4.2.6.2 Protección de libertad y expresión política.

Buscando comprender la capacidad de Afiliación, se plantea el siguiente cuestionamiento: ¿Cree usted que la institución protege la libertad de reunión y expresión política? (Ver grafica 21), bajo el cual los docentes manifestaron que existen múltiples posibilidades para actuar y elegir según sus intereses particulares dentro de la Universidad, favoreciendo la interacción y participación en los diferentes escenarios que se propician constantemente en el mundo laboral, también son vistas, como oportunidades para desarrollarse a nivel personal, profesional y social; concordando con lo que afirma Nussbaum (2012), “el empoderamiento de ciudadanos y ciudadanas a través de los procedimientos democráticos es un objetivo compartido por la mayoría de las personas que trabajan en el enfoque de las capacidades” (p.209), el énfasis por tanto en la institución es el respeto por las elecciones de las personas.

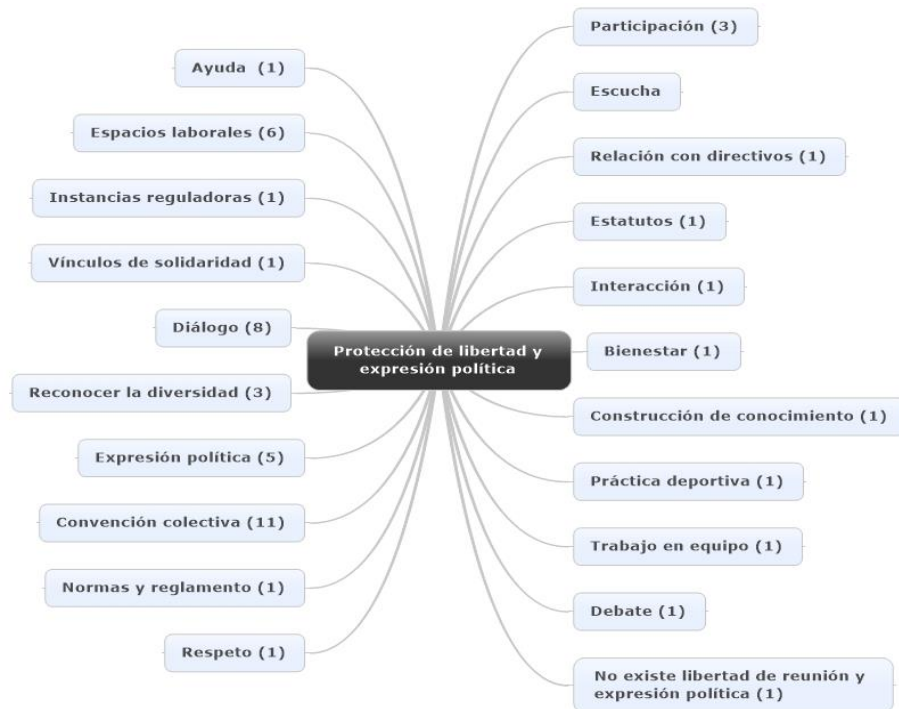


Figura 21 Protección de libertad y expresión política

Fuente: Construcción de las autoras

La convención colectiva es el espacio por excelencia para que los docentes puedan 112 efectuar su participación política y su libertad de expresión, ya que allí plantean las pretensiones del conglomerado de docentes, en busca de mejorar las condiciones laborales que les permitan ser felices y disfrutar de la realización de su labor, por tanto la capacidad de dicha normatividad consiente mediaciones relevantes que evidencian respeto por las personas reales y las empoderan (Nussbaum, 2012), es pues la Universidad un espacio laboral idóneo para la realización del trabajo en equipo, sustentado bajo las premisas del respeto a las diferencias individuales, a través de los diálogos y debates que permiten la expresión espontánea, como medio de interacción y enriquecimiento del aprendizaje de cada docente, contribuyendo así a la creación del conocimiento.

Los vínculos de solidaridad entre el grupo de los docentes y directivos, se encuentran bajo una perspectiva de acción, orientada a la ayuda y acompañamiento a través de la escucha activa y participativa, direccionada al bienestar de los sujetos con los cuales se interactúa en el contexto universitario.

Las normas, reglamentos y estatutos establecidos por la Universidad, les facilitan a los docentes la articulación de sus funciones académicas con sus deseos de superación y esparcimiento, todo esto enmarcado en los límites y protocolos que cada individuo debe cumplir, supervisado por la instancia reguladora para cada situación, lo que facilita la instauración y consolidación de libertades políticas y libre participación al interior de la misma.

La pregunta ¿La institución lo trata como ser humano digno de igual valía que los demás?, (Ver figura 22) direcciona la comprensión de la capacidad **afiliación**, entendida como la oportunidad de desarrollo para cada persona, con base en una serie de oportunidades en igualdad de condiciones para todos los docentes, fundamentadas en la justicia y equidad, que favorecen el desarrollo individual desde las capacidades y potencialidades del hacer y ser de cada sujeto.

La Universidad brinda un trato digno de igual valía a todos los docentes sin distinción alguna, consolida las normas, reglamentos y políticas de la convención colectiva, a través de las cuales se estipulan los procesos y beneficios a los que tienen derecho, basándose en la diversidad, orientando así sus estrategias desde los principios de respeto y reconocimiento del otro.

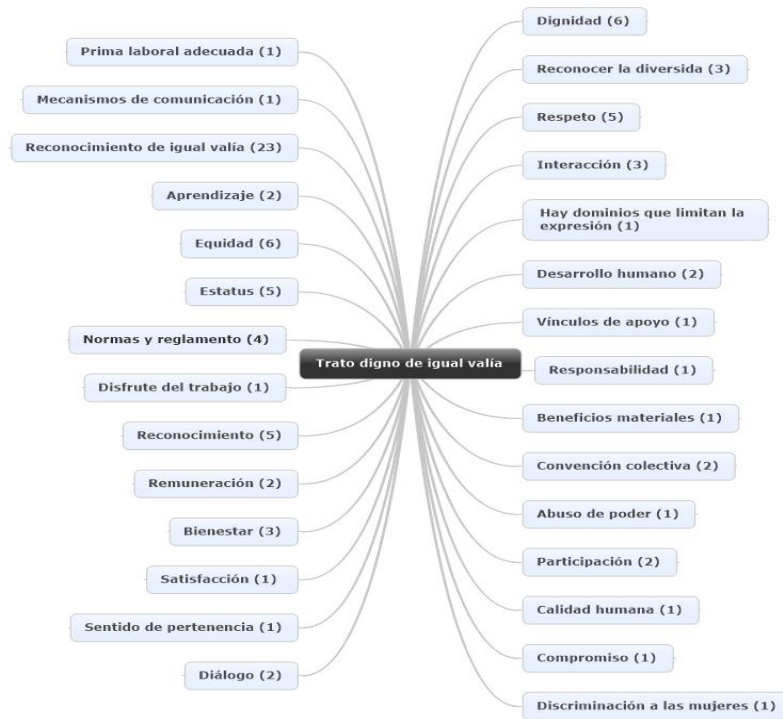


Figura 22 Trato digno de igual valía

Fuente: Construcción de las autoras

Para los docentes el pilar fundamental en donde se evidencia un respeto por su trato digno, es la calidad humana de las personas con las que laboran, convirtiéndose su contexto laboral en un espacio que propicia el aprendizaje, el diálogo, el debate y la interacción, como puente canalizador para el desarrollo de los vínculos de apoyo, solidaridad, respeto, responsabilidad y compromiso; esenciales para que cada sujeto pueda alcanzar su realización personal y de esta manera disfrutar a profundidad de su labor y de su vida.

Las oportunidades de bienestar que la Universidad le brinda a los docentes proporcionan en ellos una estabilidad económica justa acorde a las funciones y estudios realizados, alcanzando por medio de éste, las condiciones materiales deseadas, lo que hace que el sentido de pertenencia por la institución se consolide, generando compromiso y satisfacción en el desarrollo de sus responsabilidades académicas.

Contrario a esto algunos docentes consideran que la Universidad tiene algunas limitantes para un trato digno de igual valía, a causa de dominios que restringen la participación y libertad de expresión, discriminación de género, argumentando lo anterior, desde el patriarcado percibido desde la dirección general de la Universidad, y las relaciones de poder que no permiten que se pueda generar vínculos de confianza, para lo que Nussbaum (2012) plantea, que en “El núcleo mismo del liberalismo está el compromiso con la igualdad de libertad y de oportunidades para todos y todas”. (p.175). Es pues importante, tanto para la institución como tal, como para los docentes que forman parte activa de ella, que le apunten al desarrollo y a las oportunidades a la hora de abordar temas de inequidad y desigualdad en el ámbito educativo.

4.2.7 Capacidad humana control sobre el propio entorno.

115

“La seguridad acerca del futuro es de vital importancia en cuanto a la posibilidad real que esas personas tienen de usar y disfrutar de todas las capacidades de la lista”. (Nussbaum, 2012, p.63)

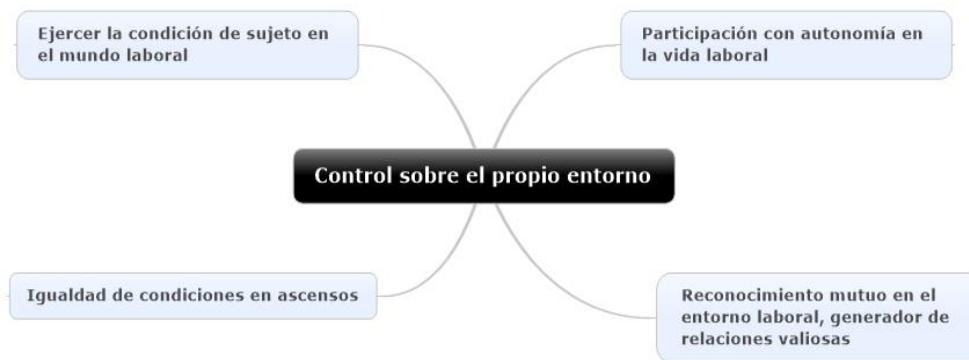


Figura 23 Control sobre el propio entorno

Fuente: Construcción de las autoras

Como última capacidad abordada en esta investigación, se encuentra la capacidad de **control sobre el propio entorno** (Ver figura 23), sustentada en los ámbitos de actuación de una persona en cuanto a las esferas: política, material y laboral; las cuales generan espacios de participación e igualdad de condiciones para los docentes, propiciando libertad de elección y reconocimiento mutuo. “El enfoque de las capacidades consiste en facilitar a las personas alternativas u opciones en aquellos ámbitos que la lista destaca como centrales, y no en presionarlas para que se atengan a un modo concreto de funcionamiento” (Nussbaum, 2012, p.121), por consiguiente se determinaron cuatro premisas que facilitaron la comprensión del mundo laboral de los docentes en la Universidad de Manizales, las cuales fueron: ejercer la

condición de sujeto en el mundo laboral, igualdad de condiciones en ascensos, participación 116 con autonomía en la vida laboral y reconocimiento mutuo en el entorno laboral- generador de relaciones valiosas. Permitiendo abordar las percepciones que las personas reales se plantean a sí mismas en diferentes contextos y en cada uno de los días de sus vidas: ¿qué son capaces de hacer y de ser? y ¿cuáles son sus opciones reales dentro del contexto universitario? (Nussbaum, 2012)

4.2.7.1 Ejercer la condición de sujeto en el mundo laboral.

La capacidad control sobre el propio entorno se apoya en la siguiente pregunta: ¿En su entorno laboral se siente capaz de ejercer su condición de sujeto, frente a otros compañeros? (Ver figura 24), este interrogante permitió describir el razonamiento de los docentes en cuanto a la posibilidad de gestionar su condición de sujeto en concordancia con la construcción de relaciones valiosas en ámbitos políticos y laborales dentro de la institución; asimismo es de suma importancia el papel que cumple el pluralismo como elemento central de la lista de capacidades, a través de la libertad de expresión, la libertad de asociación, la libertad de conciencia, la accesibilidad y las oportunidades políticas respectivamente, aspectos cruciales para que los docentes los conviertan en actos consientes en su quehacer laboral dentro de la Universidad de Manizales. (Nussbaum, 2012)

La institución es un espacio de interacción continua en donde los docentes pueden ejercer su condición de sujetos, en tanto que sus derechos fundamentales son respaldados y abalados por las instancias reguladoras, lo que hace que en esta medida los docentes sientan respeto por las decisiones adoptadas, en relación a sus capacidades de hacer y ser en su desarrollo personal y profesional en el mundo del trabajo.

El respeto por el equipo de trabajo, es una concepción que se establece desde la dignidad humana, como base del reconocimiento a la diversidad no solo de pensamiento, sino del estilo de vida que cada quien establece en su condición de sujeto, permeada por la subjetividad, lo que hace que se puedan construir relaciones sociales, enmarcadas en el dialogo y el reconocimiento al otro, como premisa fundamental del desarrollo humano.

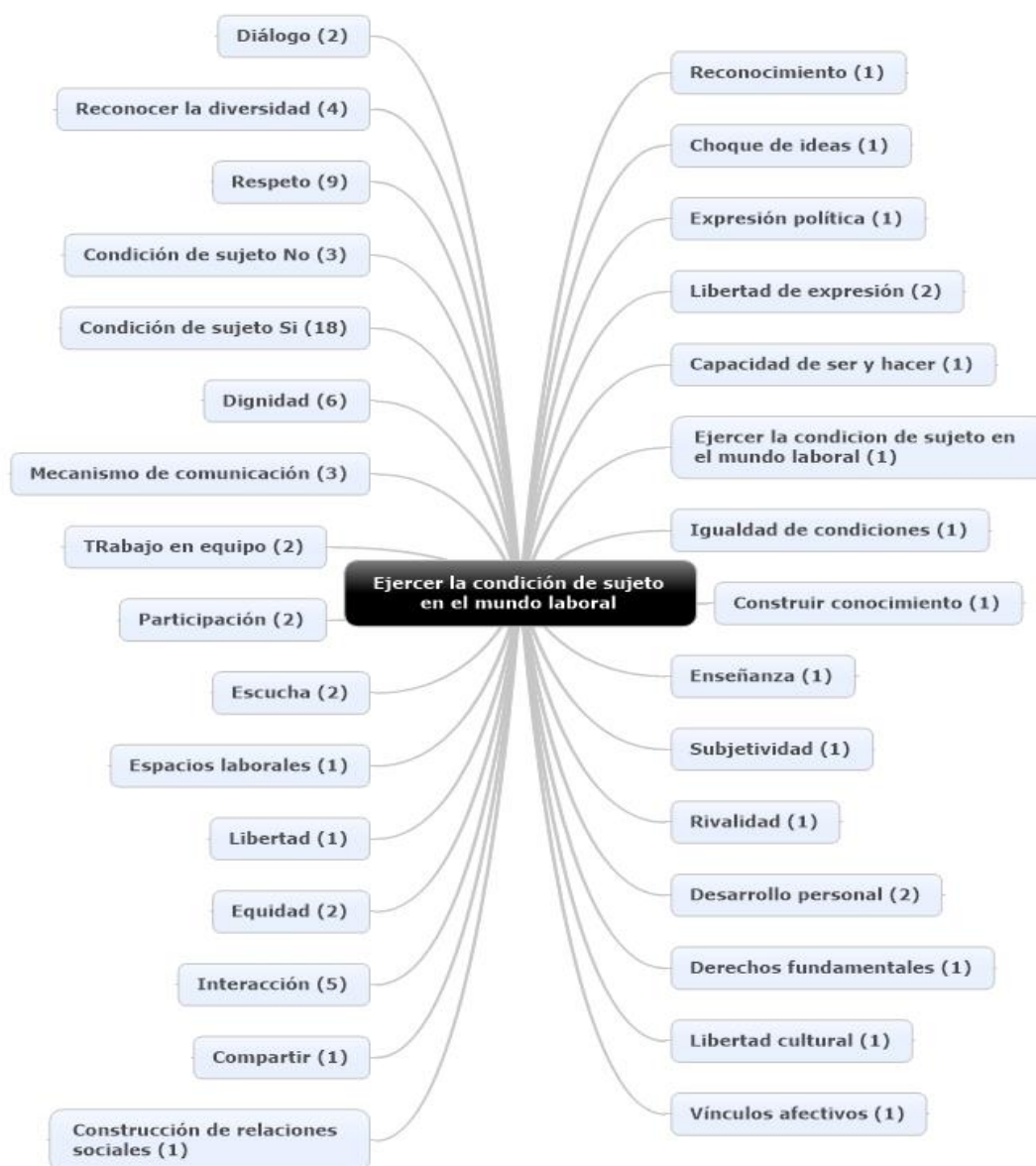


Figura 24 Ejercer la condición de sujeto en el mundo laboral

Fuente: Construcción de las autoras

La construcción de conocimiento, consolida espacios académicos, políticos, recreativos 118 y sociales, facultando a los docentes en su libre expresión social y cultural, determinadas por el respeto y tolerancia en las polaridades conceptuales, bien lo decía Nussbaum (2012) “Nuestro mundo necesita de más reflexión crítica y más debate argumentativo desde el respeto” (p.219), generando procesos de escucha activa, fortalecimiento de la comunicación y la condición de sujeto de los docentes, ligada a la igualdad de condiciones, que como derecho le son respetadas en los diferentes ámbitos laborales; lo que potencia las capacidades de elegir en los escenarios académicos.

Es preciso establecer que una minoría de los docentes, reconocen que los espacios y entes reguladores no son conducentes en el ejercicio de ser sujetos activos dentro de la Universidad, pues expresan que las discusiones académicas, políticas y sociales se construyen bajo una mirada de relaciones de poder y, vistas también desde la inequidad en los espacios de expresión, que como docentes tienen derecho, llevándolos a sentir rivalidad y poco sentido de pertenencia por la institución.

4.2.7.2 Igualdad de condiciones en ascensos.

La pregunta: ¿Se siente usted en igualdad de condiciones frente a sus compañeros, para poder acceder a un ascenso o mejora laboral en la institución? (Ver figura 25), responde a las posibilidades que los docentes tienen de tramitar y participar de las decisiones y condiciones que gobiernan su vida en el marco de sus capacidades de actuar y elegir en su mundo laboral.

La igualdad de condiciones para efectos de ascensos y mejoras laborales en la Universidad de Manizales, se establecen bajo el marco normativo, en donde se especifican claramente cuáles

son los reglamentos y estatutos pactados por la convención colectiva, a los cuales pueden acceder todos los docentes que quieran en el plano del desarrollo personal y profesional, ser partícipes de las convocatorias y accensos establecidos en su ámbito laboral. 119

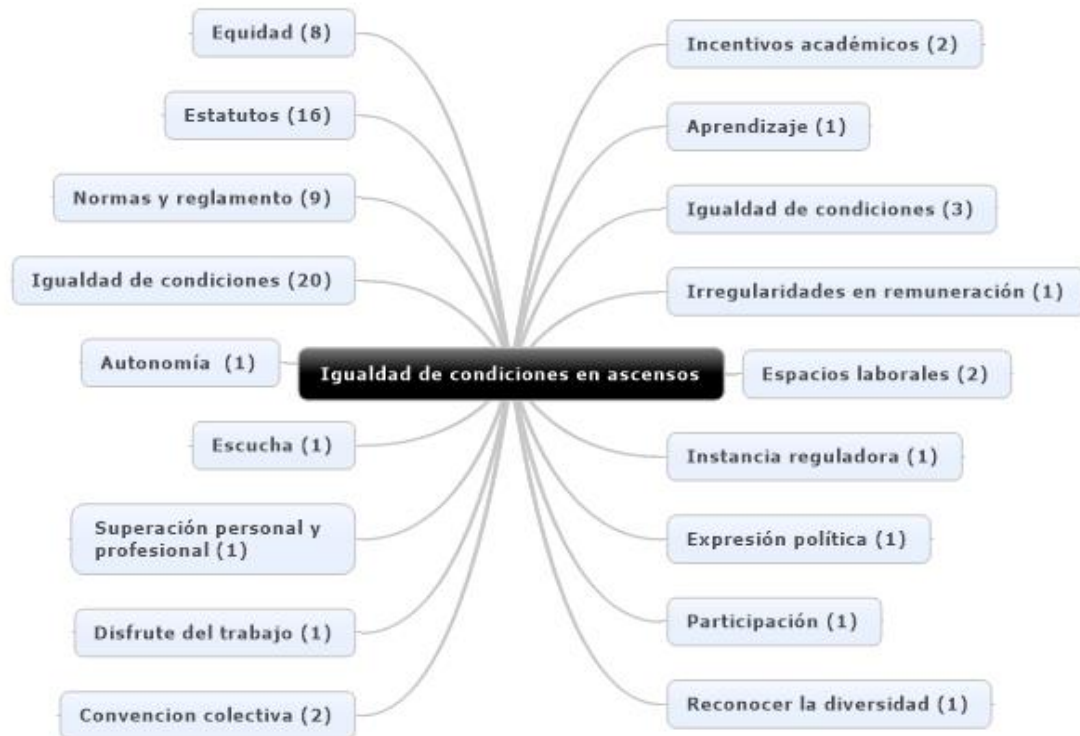


Figura 25 Igualdad de condiciones en ascensos

Fuente: Construcción de las autoras

Los procesos de formación permean en gran medida las mejoras laborales y los accensos, pues el aprendizaje constante y la cualificación profesional, son las que potencializan el perfil de los candidatos, en donde cada docente tiene la autonomía de vincularse académicamente a los programas que respondan a sus preferencias, y favorezcan el disfrute de su trabajo en coherencia con la elección académica elegida.

Los espacios entonces en la Universidad están a la espera de la participación de todo el 120 conglomerado de docentes, prestos a la escucha y expresión tanto académica como política de los intereses y mejoras laborales, que desean los docentes en cuanto al ámbito académico, propiciando entre las instancias procesos de equidad, en donde todos pueden acceder a los incentivos académicos y demás beneficios propuestos y pactados por las instancias reguladoras. No hay duda entonces, “Que las capacidades forman un conjunto interrelacionado de derechos, y que algunas de ellas pueden ser de capital importancia para el fomento de otras”. (Nussbaum, 2012, p.2

4.2.7.3 Participación con autonomía en la vida laboral.

Con relación a la pregunta ¿Actúa usted con autonomía en el momento de participar de manera efectiva en las decisiones en su vida laboral? (Ver figura 26), se partió de las percepciones y posibilidades que poseen los docentes en su actuar en el entorno tanto laboral, como político y material dentro de la Universidad de Manizales, y la forma cómo las capacidades dinamizan el actuar profesional, de cara a su calidad de vida laboral, los docentes disfrutaban de unas garantías, que precisan espacios de actuación de libertad y elección, que hacen que el enfoque de las capacidades, cobre sentido en relación a que “Las personas necesitan no sólo tener una capacidad hoy, sino, además, una expectativa asegurada de que la capacidad seguirá existiendo mañana”. (Nussbaum, 2012, p.173)

La Universidad propicia a los docentes un espacio laboral autónomo, en donde a través de los estatutos y reglamentos se respeta la igualdad, sirviendo como medio para el alcance del desarrollo humano, basado en la filosofía institucional, los principios y valores de cada sujeto.

La autonomía laboral, favorece que los docentes puedan vivir su espacios académicos 121

expresado desde las normas y reglamentos que favorecen la movilidad por los diferentes escenarios, como medio para alcanzar el desarrollo humano deseado, basado en los valores y principios propios de la Universidad, que orientan así las posibilidades para alcanzar el plan de vida académico, por medio de la realización profesional y el disfrute del trabajo, generando un mayor sentido de pertenencia por la institución, beneficiando así, el equilibrio familia - trabajo sustentado por la flexibilidad horaria, como política instaurada.

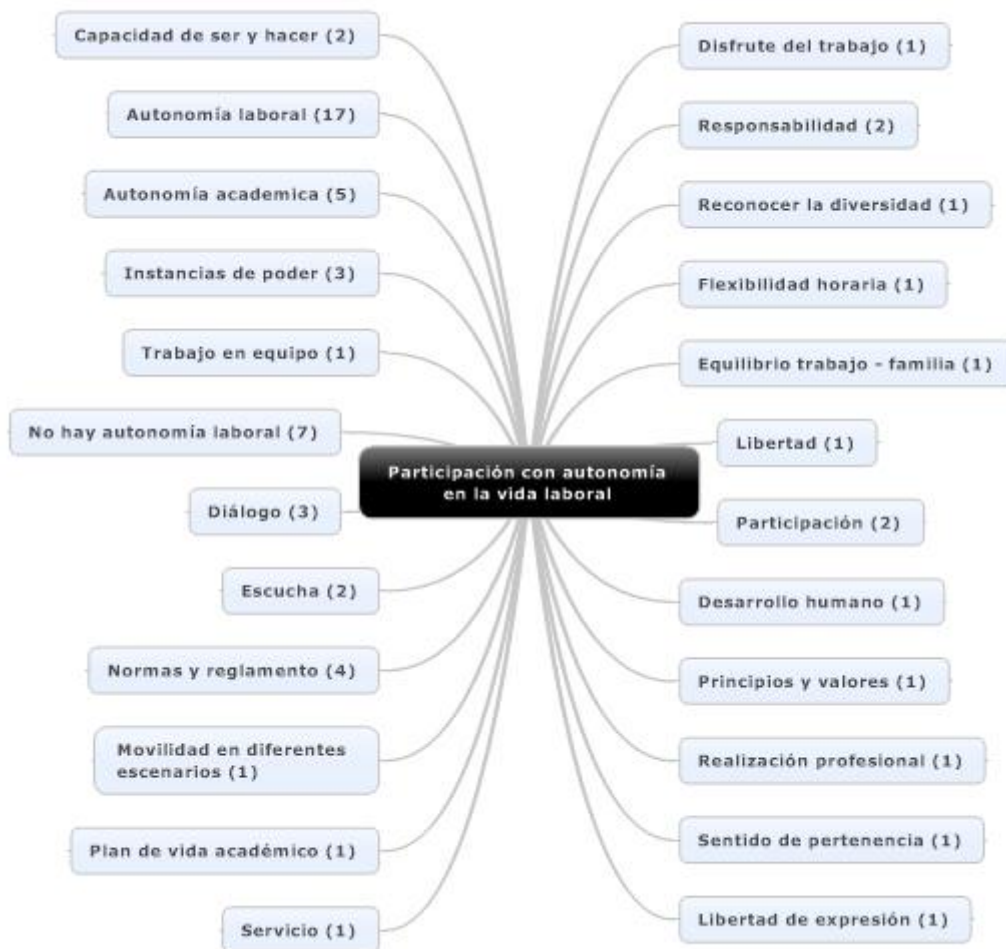


Figura 26 Participación con autonomía en la vida laboral

Fuente: Construcción de las autoras

La autonomía laboral radica principalmente en el ámbito académico, pudiendo contar 122 con la libertad de cátedra, además de siempre estar orientados al proceso de enseñanza – aprendizaje a partir de su perfil profesional, y sus capacidades de hacer y ser en el mundo laboral, que favorecen también el trabajo en equipo fundamentado en el diálogo, la escucha activa y con la posibilidad de compartir las responsabilidades, a través del respeto a las diferencias individuales, entendiéndolas como una oportunidad para mejorar e incentivar la libre expresión en los equipos de trabajo.

Algunos docentes manifiestan que no poseen la autonomía para participar de manera activa en las decisiones que se toman al interior de la Universidad, manifestando que se encuentran consolidadas unas instancias de poder, que dificultan esta participación, o que los conductos regulares para la autorización de un proyecto en ocasiones se vuelven muy complejos y con bastantes tramites, también argumentan que por las limitaciones que se generan en ámbitos de presupuesto hacen que se realice la mitad de las acciones que se desean desarrollar e implementar.

4.2.7.4 Reconocimiento mutuo en el entorno laboral, generador de relaciones valiosas.

Partiendo del interrogante: ¿Su entorno laboral le propicia relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros compañeros? (Ver figura 27), se busca comprender la capacidad control sobre el propio entorno, pues es importante determinar las relaciones que se dan al interior de la Universidad, entendiéndolo de esta forma, si entre los docentes se propician espacios de reconocimiento y si se posibilita el desarrollo de relaciones valiosas entre ellos.

El reconocimiento entre docentes se encuentra fundamentado en el respeto y confianza, 123 presente en sus procesos de interacción y comunicación constante en los espacios laborales, a través de los vínculos de apoyo, afectivos y de amistad que se construyen, no solo con los colegas, sino con las personas de los diferentes niveles jerárquicos de la institución, desde las posibilidades y capacidades de actuar y elegir que posee el sujeto en el mundo del trabajo, para conseguir el desarrollo del plan de vida académico consolidado, gracias a las oportunidades que poseen los docentes de movilizarse por los diferentes escenarios, alcanzando las metas planteadas para el desarrollo personal y profesional deseado.

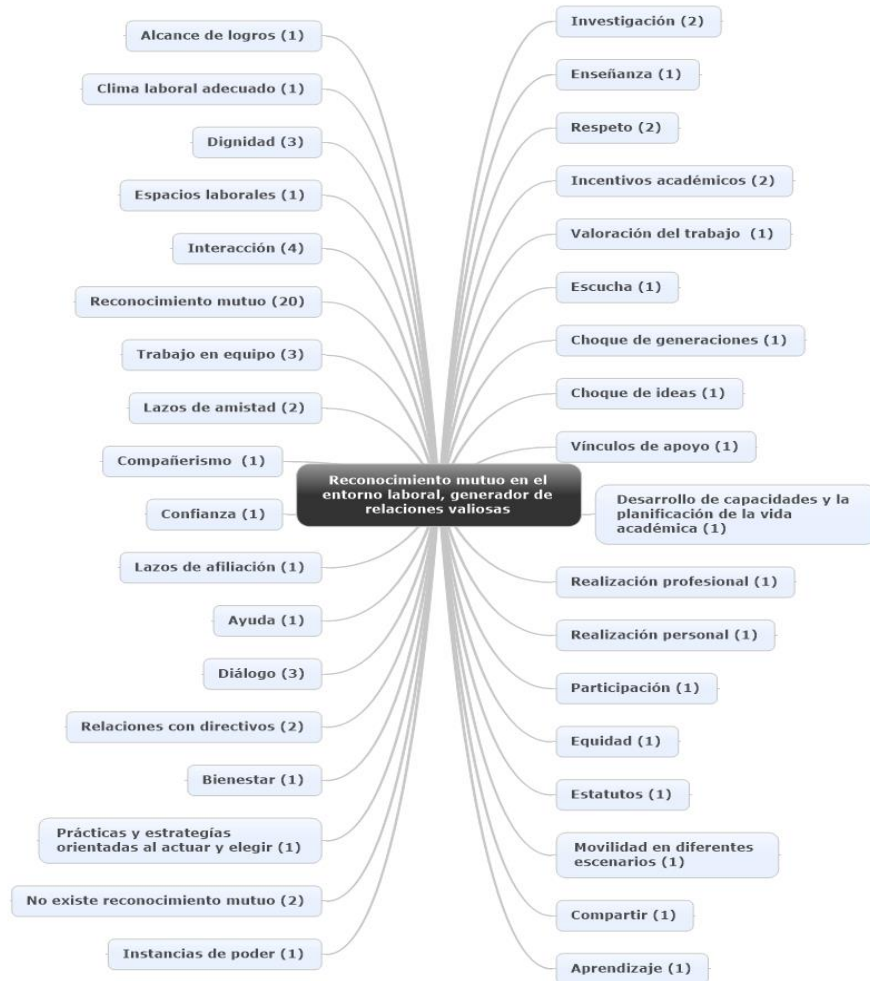


Figura 27 Reconocimiento mutuo en el entorno laboral, generador de relaciones valiosas

Fuente: Construcción de las autoras

La Universidad es un lugar que se fundamenta en el respeto a la dignidad de los docentes, premisa fundamental del enfoque de las capacidades, el cual propugna la igual valía de todas las personas, propiciando unos espacios y condiciones que permiten tener un clima laboral adecuado, favoreciendo la valoración del trabajo entre compañeros, principalmente en la medida que desarrollan trabajo en equipo, donde se evidencia compañerismo, ayuda, escucha activa y participación en las diferentes responsabilidades y compromisos adquiridos por el grupo.

Importantes entonces, lo que plantea (Nussbaum, 2012) en relación a que cada persona debe exigir que se le respeten los ámbitos de libertad dentro de los que se pueden tomar decisiones, a la hora de construir cualquier concepción normativa; y se está en la obligación de prestar detallada atención al respeto por la libertad de elección y a la protección a los espacios dentro de los que los sujetos se expresan con preferencia a sus propias elecciones.

Las normas, reglamentos y estatutos con los que cuenta la Universidad se fundamentan en la equidad para acceder a todos los beneficios y condiciones que mejoren el bienestar de los docentes, entre ellas la posibilidad de recibir incentivos académicos gracias a la labor realizada en el proceso de enseñanza – aprendizaje, la investigación o en la participación en el área administrativa o proyección social, como espacios para movilizarse y desempeñarse en diferentes perfiles y cargos laborales.

Algunos docentes manifiestan por el contrario, que en la Universidad no se dan los espacios para el reconocimiento entre compañeros, causada por algunas instancias de poder y los conflictos de ideas, que hacen que se generen unos distanciamientos entre ellos, además de la incursión de nuevos docentes, generando brechas generacionales y nuevas formas de relacionarse

no tan aceptadas por las personas con mayor antigüedad al interior de la Institución, generando polaridades entre los equipos de trabajo y grupos de docentes.

125

4.3 Calidad de vida laboral de los docentes de la universidad de Manizales

“La calidad de vida laboral hace referencia necesariamente a la interacción entre la persona y el ambiente laboral en el que ésta se desenvuelve. Los aspectos valiosos del entorno laboral siempre lo son para una persona y lo son en función de su sistema de valores, de sus expectativas y del nivel en que esos aspectos son queridos o necesitados por esa persona”. (González, Peiró y Bravo, 1996, p.172)

La calidad de vida laboral pone en evidencia la experiencia en el mundo del trabajo de los docentes de la Universidad de Manizales, en la que se puede evidenciar las percepciones en cuanto al conjunto de “Demandas, expectativas, deseos y necesidades” (González, Peiró y Bravo, 1996, p.173) de lo que realmente es su quehacer dentro de la institución, todo esto apuntándole a la diligencia de una calidad de vida laboral acorde a la evaluación que cada quien hace de su propio desarrollo personal, bajo el contexto en el que se encuentra inmerso el sujeto como tal.

4.3.1 Calidad de vida laboral.

Por tanto, la calidad de vida, se encuentra posibilitada por la capacidad de actuar y elegir de los individuos, en relación a sus preferencias mediáticas, o bien a largo plazo, que generan en ellos libertad de hacer y ser, propiciando un equilibrio entre sus esferas de actuación”.

(Salazar, Arango y Pamplona, 2017, p.36)

preguntas: ¿para usted qué es calidad de vida laboral? y ¿Cuáles son sus mecanismos de conciliación y armonía que le permiten tener calidad de vida? (Ver figura 28), teniendo como premisa fundamental las percepciones que los docentes poseen de las experiencias vividas en su entorno laboral, mediadas por las capacidades que cada individuo tiene en el direccionamiento de su propia vida, en concordancia con las expectativas y la tramitación de su calidad de vida en el ámbito laboral.

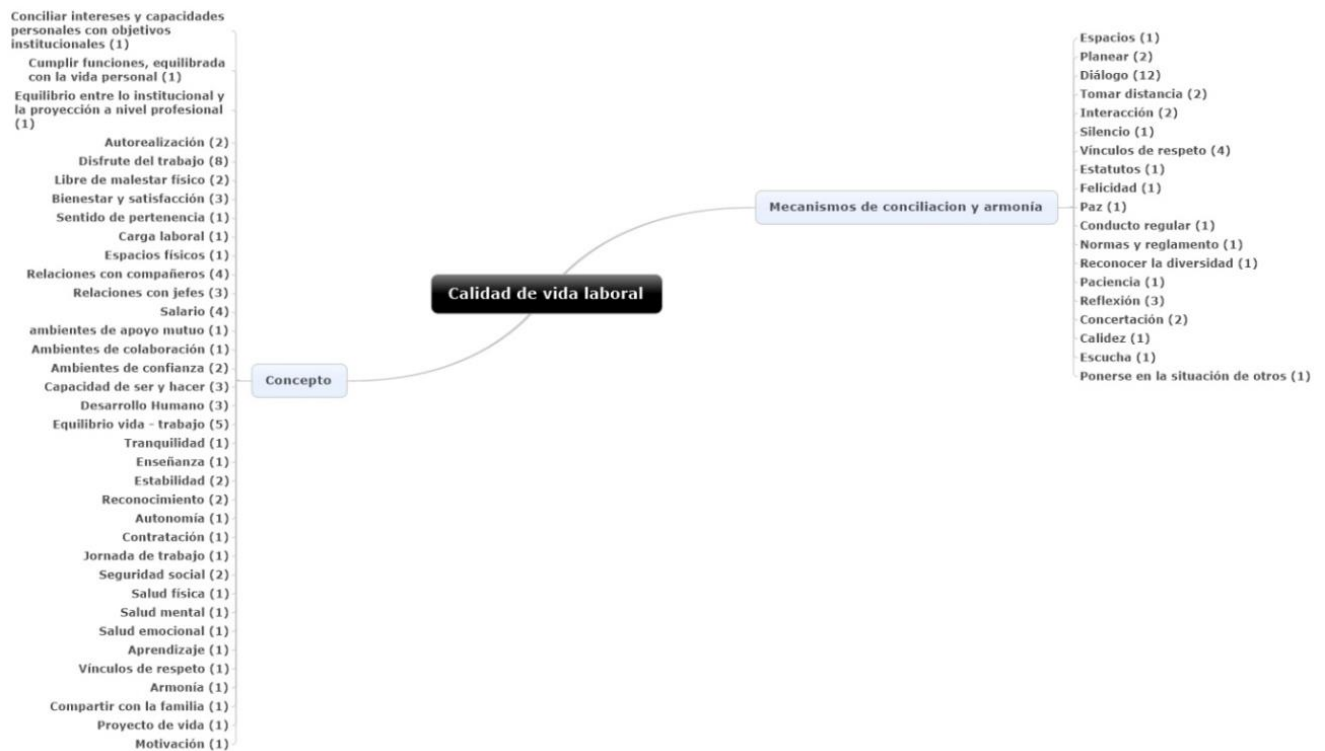


Figura 28 Calidad de vida laboral

Fuente: Construcción de las autoras

El trabajo en la Universidad de Manizales está permeado por la movilidad que los docentes pueden tener en los diferentes ámbitos de actuación, como académicos, administrativos y sociales, lo que contribuye que se puedan propiciar ambientes colaborativos, de apoyo y

confianza con los jefes y compañeros, generando una relación de respeto y armonía en el desarrollo de las responsabilidades laborales. 127

Los docentes expresan que su contexto del trabajo, les proporciona calidad de vida laboral en la medida que siente autorrealización por el ajuste de su perfil profesional con las funciones y el actual rol que se desempeñan, generándoles satisfacción en el desarrollo sus compromisos académicos, lo que les permite disfrutar de la labor realizada, adquiriendo en la dinámica institucional un sentido de desarrollo humano, lo que reafirma lo planteado por (Segurado y Agulló, 2002), cuando indican que el objetivo primordial de la calidad de vida laboral está en unas organizaciones más democráticas y dinámicas, que satisfagan las necesidades y demandas de los docentes, proporcionándoles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

El equilibrio que los docentes visualizan entre la institución y la articulación de su proyecto vida, pone en primer lugar las condiciones personales en coherencia con el rol desempeñado en la institución, facilitando el equilibrio familiar y laboral, dando tranquilidad en el disfrute de su jornada de trabajo, tiempos de ocio, espacios familiares y sociales.

Las condiciones laborales tales como: contratación, salario y seguridad social, representan para los docentes una oportunidad para el desarrollo integral de ellos mismos, pues éstas contribuyen en la estabilidad y mejoramiento de la calidad de vida, reconociéndose como pilares fundamentales de la institución. En igual sentido, manifiestan que requieren beneficios que prevean condiciones físicas, mentales y emocionales aptas, para en primer lugar potenciar al máximo los funcionamientos del hacer y del ser, y en segundo lugar “para dar cuenta de la forma

en que se produce la experiencia laboral en sus condiciones objetivas y subjetivas”

128

(González, Peiró y Bravo,1996, p.162), posibilitando de esta manera, la construcción progresiva de objetivos individuales e institucionales.

La autonomía y confianza que se deposita en cada docente, referente a las funciones otorgadas, permite que los mismos puedan construir y reconstruir procesos curriculares en donde establezcan herramientas y estrategias propias e idóneas para una enseñanza desde la individualidad de cada educando, motivando así un aprendizaje significativo en contribución al desarrollo académico, personal y de las habilidades con otros. Con lo anterior los docentes de la Universidad sienten que su calidad de vida está cubierta, pues están formando a la nueva generación y esto les genera satisfacción personal y por ende laboral.

Los docentes expresan que los mecanismos de conciliación y armonía para tener una mejor calidad de vida laboral, se sustentan en los estatutos, normas, reglamentos y la claridad de los conductos regulares que existen al interior de la Universidad, que permiten que toda la comunidad educativa esté en concertación e interacción en los diferentes espacios, a través del respeto por las ideas, dialogo y reflexión, movilizandoo esto al respeto por la diversidad de ideologías y el desarrollo de un ámbito institucional en paz.

Para los docentes a través del trabajo en equipo, se reconoce el estilo y sentido de vida que cada quien le impregna a sus responsabilidades, en su cotidianidad laboral, permitiendo que como compañeros de trabajo se reconozcan y se apoyen en situaciones personales y laborales, según las características individuales, cada quien ayuda al otro desde un trato cálido, fundado en

la escucha y la paciencia, en los silencios activos y en los propositivos y en la libertad de espacios cuando son necesarios. Sobre la base de las consideraciones anteriores, los docentes buscan que cada compañero por medio de los vínculos de apoyo, proyecten nuevas formas y espacios que les permitan un estado de felicidad en su lugar de trabajo. 129

4.3.2 Área de desarrollo humano en la Universidad.

“Los lineamientos y políticas establecidas para el buen desarrollo de los docentes, tiene como objetivo establecer el plan integral de formación para los mismos, a través del plan de vida, que permita el desarrollo de competencias necesarias para dirigir grupos humanos, y promover su desarrollo” (DDH-Lineamientos estratégicos, UM, 2015)

En referencias a las percepciones de los docentes en cuanto al área de desarrollo humano dentro de la Universidad de Manizales (Ver figura 29), se preguntó por las prioridades de esta dependencia y en consecuencia, cómo aportan los mecanismos de comunicación adoptados por la misma, para facilitar la calidad de vida laboral; con lo cual se determinó la influencia de esta área en la toma de decisiones de los docentes a nivel personal y profesional, específicamente en las prioridades de los procesos de comunicación, que son pues esenciales para la obtención y mantenimiento de la calidad de vida laboral en el entorno universitario.

Las prioridades y beneficios de la dependencia de desarrollo humano son cruciales en la vida laboral de algunos docentes, pues por medio de ésta, logran vincular sus expectativas personales y laborales al contexto de la Universidad de Manizales, por medio de la implementación y estructuración del proyecto de vida en concordancia con las del plan de vida

académico, percibiendo contundentemente que esta dependencia media, planea y organiza aspectos fundamentales para el desarrollo de la calidad de vida laboral. 130

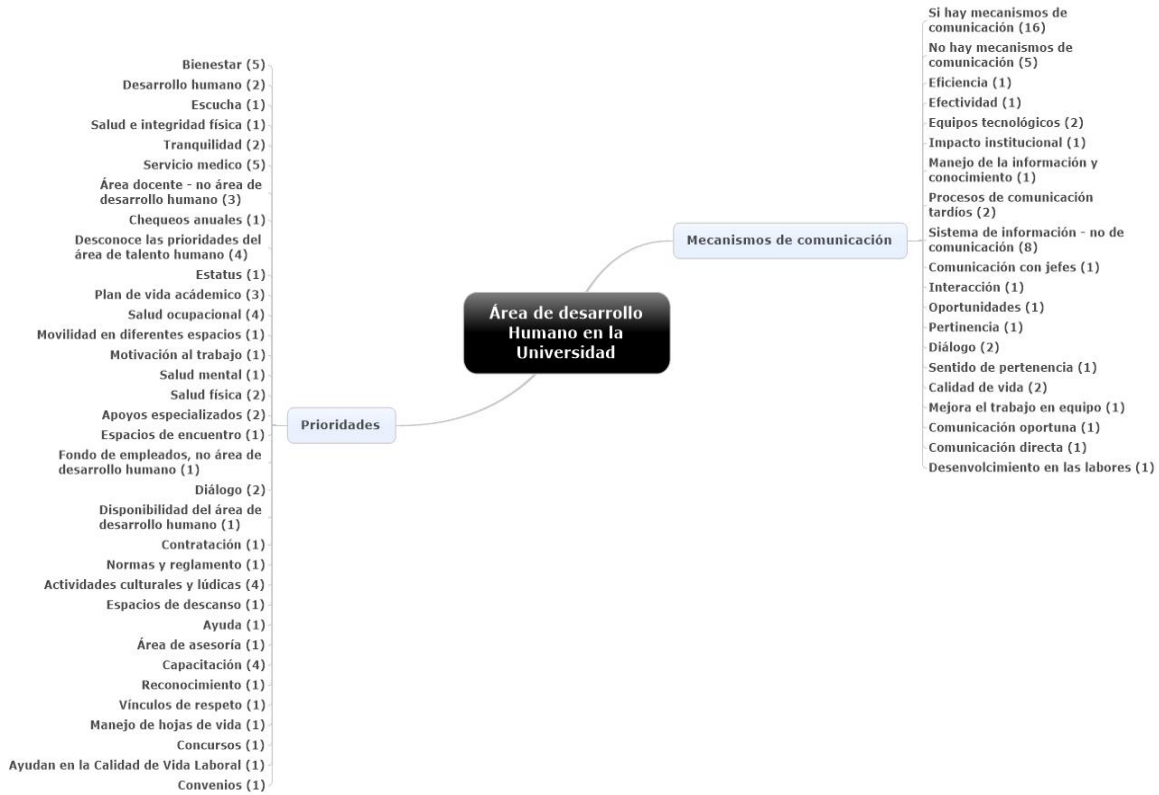


Figura 29 Área de desarrollo humano en la Universidad

Fuente: Construcción de las autoras

Las oportunidades que los docentes tienen gracias a las normativas, estatutos, convenios y alianzas por parte del área de desarrollo humano, el área de dirección docencia, la convención colectiva y el fondo de empleados, ayudan al bienestar y a la tranquilidad de los docentes en la movilidad por los diferentes escenarios académicos, tales como: eventos culturales, deportivos, lúdicos, formativos, administrativos y de descanso, vistas como oportunidades que propician la calidad de vida de las personas. Y la movilidad desde la dimensión laboral en las áreas como: docencia, investigación, gestión administrativa y proyección social, bajo las cuales se pueden

desarrollar las capacidades de hacer y ser en las dinámicas laborales que posibilitan el desarrollo profesional y potencian la institucionalidad.

131

La oficina de salud ocupacional es un área altamente reconocida por los docentes como generadora de calidad de vida laboral, a través de la promoción y prevención de aspectos claves de buena salud en el trabajo, la organización de jornadas saludables en donde los sujetos pueden acceder a chequeos médicos por parte de entidades promotoras de salud, la dependencia de servicio médico, que se encuentra habilitada durante todo el año para atender las alteraciones de la salud a nivel asistencial ante cualquier circunstancia. En efecto entonces, dan respuesta a los cambios de salud física y mental de todos los docentes de la Universidad de Manizales.

La disponibilidad de las personas que trabajan en el área de desarrollo humano posibilitan espacios de encuentro en el ámbito laboral, donde los docentes pueden dialogar, escuchar y reflexionar sobre las propuestas y beneficios que están a su disposición, con lo cual logran estar motivados y llevar a buen término sus funciones, reconociendo de esta manera las prioridades que favorecen su calidad de vida laboral.

De igual forma el área de desarrollo humano tiene las convocatorias abiertas, a todos los docentes, respetando la igualdad de condiciones en la ejecución de los procesos de selección, en relación a los concursos internos, con lo cual se puede acceder a nuevos cargos y mejoras en los mismos; generándoles seguridad en su calidad de vida laboral.

Los mecanismos de comunicación por su parte impactan la calidad de vida en cuanto a 132 la posibilidad que los docentes tienen de estar informados, acceder por parte de sus directivos, jefes y compañeros a una comunicación directa y oportuna que fortalezca y ayude al desenvolvimiento de las labores en los equipos de trabajo de manera eficiente y efectiva, fomentando de esta manera el sentido de pertenencia por la institución.

La pertinencia en los procesos de comunicación, estipulados por cada área de trabajo ayudan a gestionar los sistemas de información, para que todas las personas puedan dentro de su esfera e interacción laboral, acceder a las oportunidades tecnológicas, académicas y lúdicas, que le posibilitan tramitar su calidad de vida laboral.

Algunos docentes por su parte manifiestan que la dependencia de desarrollo humano no es muy visible en los espacios laborales, pues desconocen las prioridades de ésta en pro del beneficio del desarrollo de su vida laboral en la Universidad, afirman que la dirección general docencia, es más visible y cumple con las prioridades que ellos determinan son las necesarias para una calidad de vida dentro de la institución, pues les permite proyectarse académicamente y adquirir beneficios propios para el desenvolvimiento de una vida digna en el ámbito laboral, permeando el alcance de logros personales y profesionales; de igual manera reconocen al fondo de empleados como promotor de beneficios y programas de bienestar, en donde pueden interactuar con sus compañeros y contexto familiar, construyendo de manera autónoma y libre su propia calidad de vida.

adoptados por la Universidad, no logran responder a las necesidades de comunicación del mundo laboral, pues éstos llegan de manera tardía a las diferentes dependencias de trabajo, afectando el buen funcionamiento de la labor docente. Sin embargo, existen docentes que consideran que la comunicación es más un sistema de información, en donde se notifica las novedades del quehacer en la Universidad, generando esto un impacto poco significativo en el desarrollo profesional de los docentes de la institución.

4.3.3 Actividades extra laborales de los docentes de la Universidad.

“Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas, en general, proteger el tiempo de ocio para los trabajadores, es un aspecto muy importante a la hora de crear una sociedad digna”.

(Nussbaum, 2012)

Buscando esclarecer las dinámicas laborales y extra-laborales de los docentes de la universidad, se orientó bajo la identificación de las actividades extra – laborales que dinamizan la calidad de vida de los mismos (Ver figura 30), con la finalidad pues, de comprender la coherencia de sus actividades en relación consigo mismo, sus entornos laborales y sociales, entendiendo estos factores como fortalezas, que favorecen la legitimación de la calidad de vida de los docentes de la Universidad de Manizales.

La construcción de relaciones sociales para los docentes crea en ellos la posibilidad de interacción y constante aprendizaje, que los nutre y permite que puedan vivenciar sus acciones desde nuevas ópticas que favorecen el cambio de rutinas, por tanto en sus tiempos libres

practican una serie de actividades lúdicas y deportivas tales como: escuchar música, realizar 134 manualidades, ir al gimnasio, caminar, salir a comer, nadar, ir a cine, bailar, viajar, ir a la finca, jugar futbol y recreación familiar; reestructurando de esta manera sus relaciones y nuevas oportunidades de interacción en diferentes espacios, que le permiten contribuir a nuevas personas en aspectos personales y profesionales.

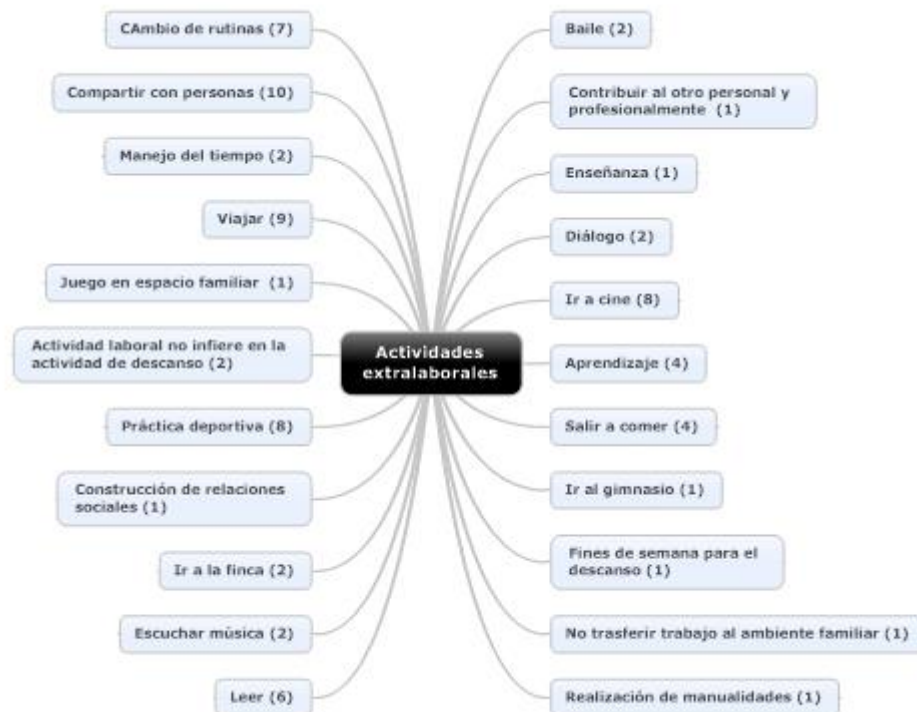


Figura 30 Actividades extraalborales

Fuente: Construcción de las autoras

Los docentes expresan, que es tanto la afinidad y pasión por su labor y perfil profesional, que sienten disfrute por seguir realizando en sus tiempos de ocio y descanso, las mismas actividades de orden académico como: enseñar, leer, escribir, dialogar con sus colegas en torno a temáticas de interés; manifestando que su contexto personal, familiar y laboral se enmarca dentro de las mismas dinámicas y actividades, trasnversalizadas por la docencia.

generan calidad de vida laboral en la medida que la Universidad y la familia, respetan los espacios, intereses e intereses de cada quien, en el reconocimiento de sí mismo en relación con otros y en concordancia con su estilo de vida.

4.3.4 Confrontación ante situaciones tensas.

“La perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica, teniendo en cuenta los factores de interacción de las personas con el ambiente de trabajo, mostrando así mayor interés por el trabajador y las situaciones laborales en las que éste participa”. (Segurado y Agulló, 2002)

La pregunta ¿Para usted una situación tensa lo confronta? (Ver figura 31), ayudó a los docentes a la comprensión de las situaciones laborales como una alternativa de interacción entre las personas, en función de los valores y expectativas en las dinámicas que cada quien desarrolle en la tramitación de su calidad de vida laboral (González, Peiró y Bravo, 1996).

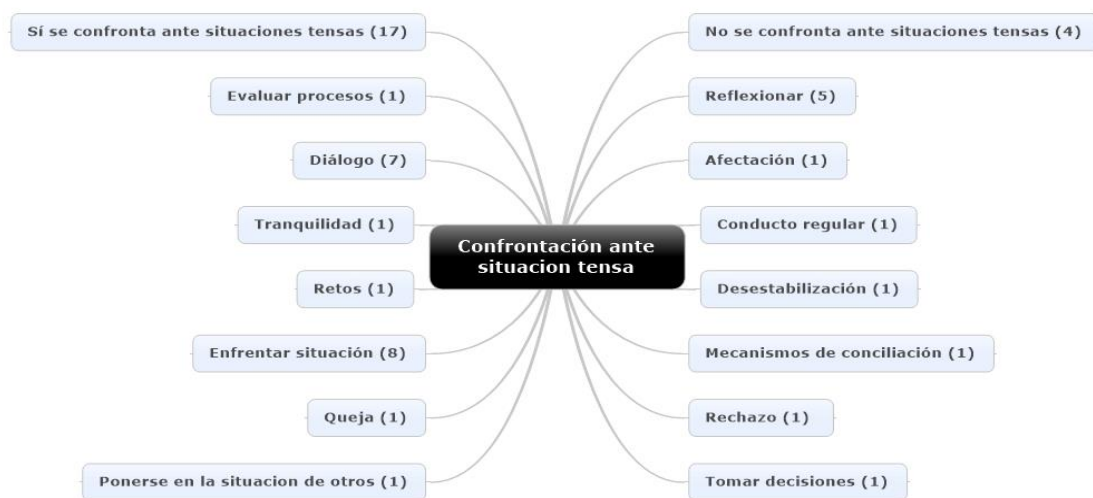


Figura 31 Confrontación ante situación tensa

Fuente: Construcción de las autoras

Los ambientes laborales propician situaciones de diversas índoles, que llevan a los docentes a experimentar de acuerdo a su estilo de vida, mecanismos de conciliación y confrontación ante los escenarios tensos en su entorno laboral, asumiéndolos por medio del dialogo, la escucha, la reflexión y posteriormente toma de decisiones en cuanto al proceso o persona con la cual vivió dicha situación, lo que hace que cada quien evalúe y dinamice su calidad de vida laboral, a través de la relación positiva con las demás personas.

Las situaciones tensas permiten que las personas salgan de su zona de confort, en la búsqueda de nuevos retos y alternativas que activen su cotidianidad en la Universidad, acudiendo a las instancias reguladoras establecidas en el conducto regular, que permiten desde varias ópticas visualizar la situación de las demás personas y encontrar la solución más benéfica para ambas partes. Algunos docentes reconocen que ante ocurrencias críticas su primera reacción es emocional, lo que hace que no puedan evaluar la situación de manera objetiva, y por el contrario surgen afectaciones de orden negativo como el rechazo, desestabilización y poco control de sí mismo, recurriendo a otras instancias, no por ayuda sino para informar y escalar lo ocurrido.

Por su parte un grupo de docentes, expone que no se confronta ante las situaciones tensas que surgen en los espacios de interacción en la Universidad, al contrario, toman lo positivo de cada una y procuran mejorar para posibles episodios similares; posibilitando de esta manera relaciones significativas movilizan la calidad de vida laboral.

4.3.5 Aspectos que favorecen la calidad de vida laboral.

137

La calidad de vida se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción, el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es éste carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador. (Segurado y Agulló, 2002, p.834).

La calidad de vida laboral se posibilita en la medida que se entiende su significado y la importancia de ésta en la vida de los docentes (Ver figura 32), por lo tanto, se quiso indagar la postura de éstos, frente a los aspectos que favorecen la calidad de vida laboral, en relación a las tendencias de algunos factores, que se encuentran interiorizadas por los docentes en sus espacios laborales.

	1	2	3	4	5	6
Horario flexible	2	0	0	2	6	10
Calidad Humana	1	0	0	1	5	15
Reconocimiento	1	1	2	5	7	8
Salario	2	0	0	4	7	9
Condiciones físicas	1	0	3	4	8	6

Figura 32 Aspectos que favorecen la calidad de vida laboral

Fuente: Construcción de las autoras

Los espacios laborales están predeterminados por condiciones que permiten que las personas se acoplen a grupos de trabajo, en cuanto a las funciones o proyectos investigativos, con lo cual la calidad de vida laboral esta priorizada para algunos docentes por aspectos claves en su desarrollo, afirmando que la calidad humana es de carácter superior en la medida que esta admite el reconocimiento a la diversidad cultural, interacción con los pares, reconocimiento de género y demás condiciones inherentes al ser humano, que lo hacen único y con aportes valiosos al equipo de trabajo.

Otros, por tanto, consideran que la autorrealización personal y el horario flexible son 138 aspectos relevantes en la consecución de la calidad de vida laboral de los docentes, pues concluyen que les da la oportunidad de realizar sus funciones académicas, personales y sociales, según sus intereses y prioridades de vida.

Respecto al reconocimiento, salario y condiciones físicas, las opiniones están divididas, los docentes dan importancia a estos aspectos y exponen que los mismos contribuyen de manera significativa al desarrollo de su vida laboral, pero consideran que la Universidad los tiene cubiertos en cuanto a normativas y beneficios, convirtiéndose en derechos adquirido en igualdad de condiciones para todos los docentes.

4.3.6 Desarrollo de capacidades y planificación de la vida académica.

“Potenciar el talento humano es un reto de la Universidad para afrontar los cambios del entorno, estos cambios han llevado a la búsqueda de nuevas estrategias que permitan un buen desarrollo de sus capacidades”. (DGD-Plan de gestión, UM, 2016)

La pregunta guía ¿Usted considera que la universidad favorece el desarrollo de capacidades y la planificación de su vida académica a través del plan carrera? (Ver figura 33), asintió la perspectiva de los docentes, en torno a las experiencias humanas en la consecución de sus capacidades, mediante la planificación y desarrollo de las mismas, trascendiendo en la identificación del trabajo como puente ente los entornos familiares y sociales del sujeto.

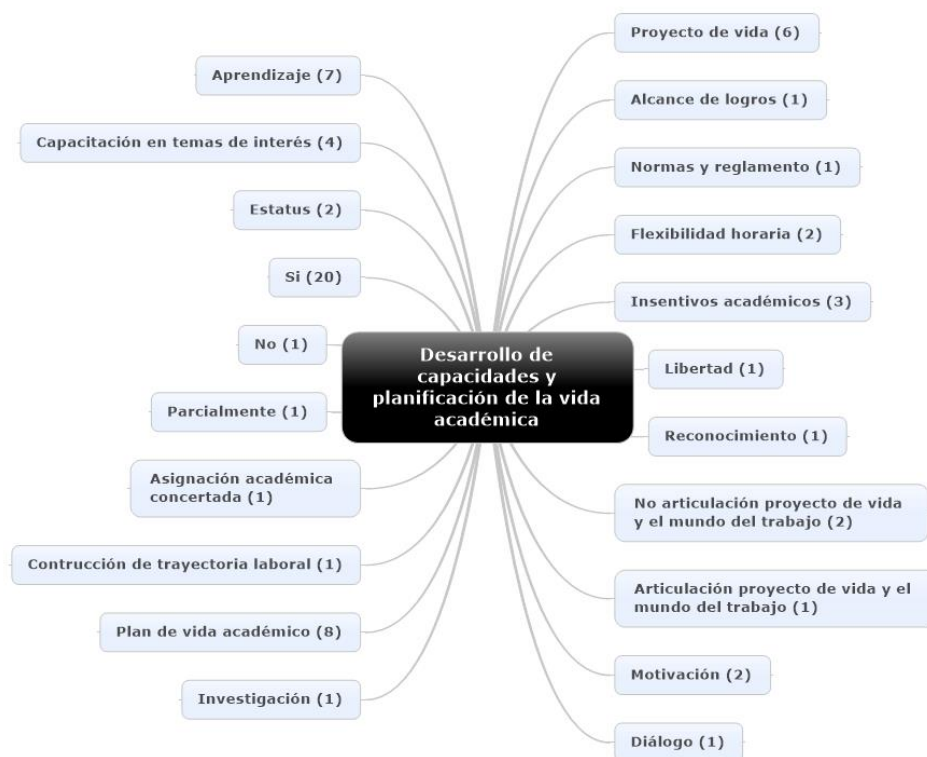


Figura 33 Desarrollo de capacidades y planificación de la vida académica

Fuente: Construcción de las autoras

Los docentes enuncian que, la Universidad de Manizales es un espacio que brinda las garantías y oportunidades idóneas, para que cada individuo pueda en sus plenas facultades, planificar y organizar su vida académica por medio de la articulación de su proyecto de vida en concordancia con los beneficios e incentivos académicos establecidos y pactados en los estatutos y la convención colectiva, favoreciendo estos el desarrollo de sus capacidades y motivación constante por la ejecución de sus funciones en el mundo del trabajo.

El reconocimiento y la trayectoria laboral son dos alicientes en el contexto laboral de los docentes, pues son la motivación para que los sujetos planifiquen y reestructuren la asignación académica con su jefe, en pro de un mejor desenvolvimiento personal y profesional, que les

permita interactuar y movilizarse por los escenarios de la Universidad, en donde puedan de 140 manera flexible, autónoma y libre, participar y capacitarse en temas investigativos de su interés, donde se puedan formar y alcanzar los logros propuestos.

Por otro lado, algunos docentes expresan que el mundo del trabajo no es un espacio en donde se pueda planificar el desarrollo de sus capacidades, pues sienten que su proyecto de vida no logra tener una articulación con su ámbito laboral, consideran que las normas y reglamentos son parcialmente beneficiosas para algunas personas, más que para otras, llevándolos a sentirse poco motivados y frustrados en su entorno laboral.

4.3.7 Condiciones laborales.

Para dar cuenta de 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 en que lo vive el trabajador)”. (González, Peiró y Bravo, 1996, p.162)

Las preguntas orientadoras para significar las condiciones laborales de los docentes de la Universidad de Manizales (Ver figura 34), se enfocaron en las experiencias que viven en los entornos laborales, y cómo condicionan el valor otorgado a éstas, así mismo como el entorno físico se convierte en un facilitador en la labor diaria en el lugar de trabajo, a través de los insumos dentro del espacio universitario que permiten el desarrollo de las funciones intrínsecas a la misma.

El entorno físico es un factor determinante para que las personas puedan llevar a buen término sus funciones dentro de la instalaciones, los docentes creen que la Universidad cuenta con entornos físicos adecuados, ésta, se preocupa porque los ambientes tengan las condiciones de iluminación y ventilación necesarias para el desarrollo de las actividades, de igual manera se evidencia la construcción de espacios de trabajo y de esparcimiento con las condiciones ergonómicas establecidas, equipándolos con los insumos tecnológicos, aulas estructuradas y definidas, para que los docentes tengan todo lo que requieran, y se sientan satisfechos en su lugar de trabajo, contribuyendo de esta manera con una mejor calidad de vida de los mismos.

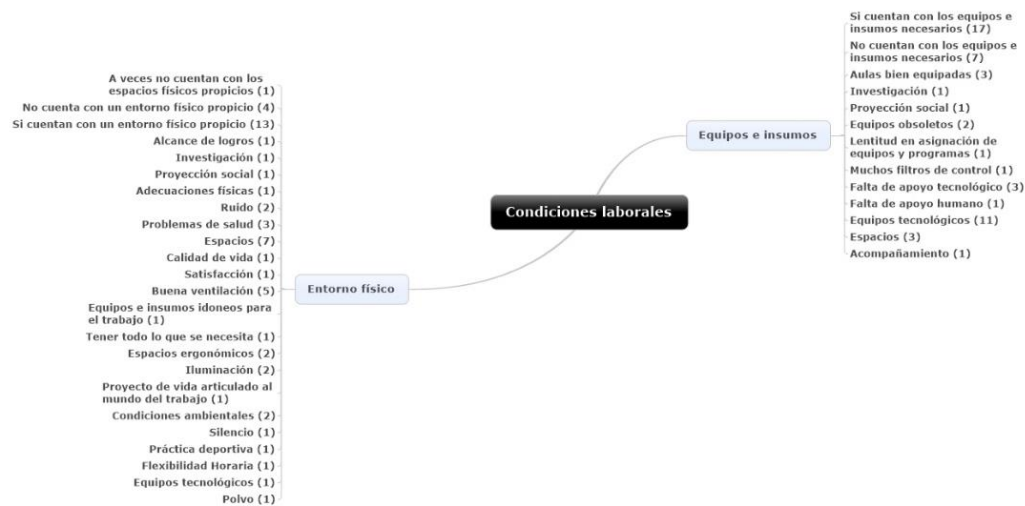


Figura 34 Condiciones laborales

Fuente: Construcción de las autoras

Las buenas adecuaciones de las instalaciones físicas permiten que el proyecto de vida se pueda articular más fácilmente con el mundo del trabajo, ya que tanto las actividades investigativas, académicas y sociales las pueden llevar a cabo gracias a la flexibilidad horaria y a los espacios idóneos para éstas, permitiéndoles alcanzar con mayor rapidez sus logros y poder contribuir significativamente a la sociedad.

Algunos otros docentes concuerdan en las concepciones que tienen, ponen de manifiesto que no cuentan con el entorno físico ni los equipos e insumos necesarios para llevar a buen término sus funciones, argumentan que su espacio físico durante las jornadas de trabajo, se ven afectados por el ruido debido a las construcciones de las constantes obras, el continuo polvo al que se ven expuestos, ocasionando problemas y quebrantos de salud en los docentes, generando esto un malestar y desmotivación en los entornos laborales.

En cuanto a los equipos e insumos requeridos para las responsabilidades laborales, los docentes expresan que es muy común encontrar equipos obsoletos, falta de apoyo tecnológico, y además de esto, aquejan por los controles y trámites que deben solicitar para el préstamo de equipos tecnológicos, seguido por la lentitud en la asignación de los mismos, lo cual afecta en gran medida el buen desempeño de los sujetos en sus responsabilidades laborales, viéndose afectada la calidad de vida en cuanto a este aspecto en la Universidad.

4.3. 8 Relación de confianza y apoyo con jefe inmediato.

“El reconocimiento entre docentes se encuentra fundamentado en el respeto y confianza, presente en sus procesos de interacción y comunicación constante en los espacios laborales, a través de los vínculos de apoyo, afectivos y de amistad que se construyen, no solo con los colegas, sino con las personas de los diferentes niveles jerárquicos de la institución”. (Salazar, Arango y Pamplona, 2017, p.120)

Identificando si los docentes consideran tener una relación enmarcada en los principios de confianza y apoyo recíproco con su jefe directo (Ver figura 35), favoreciendo esto su calidad de

vida laboral, dentro del contexto Universitario, a partir del reconocimiento de los vínculos, 143 interacciones y espacios en los cuales comparten.

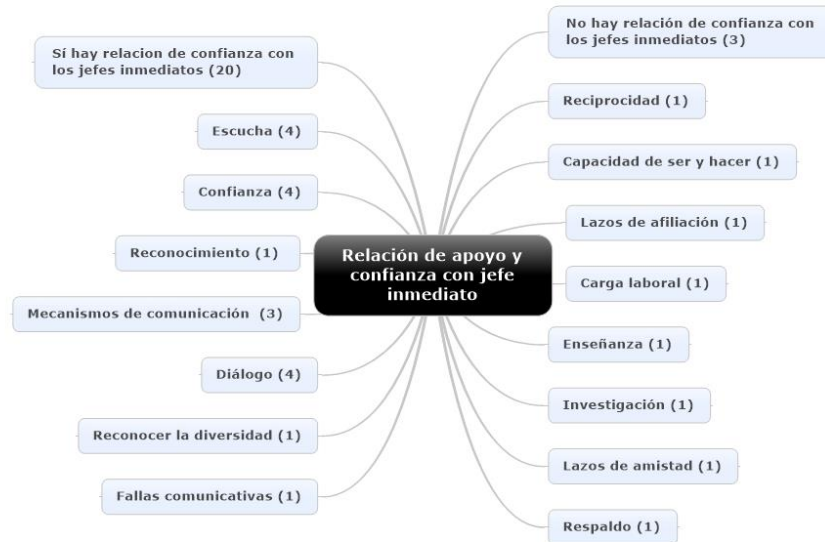


Figura 35 Relación de apoyo y confianza con jefe inmediato

Fuente: Construcción de las autoras

Los docentes manifiestan poseer relaciones de confianza y apoyo recíproco con sus jefes inmediatos, sustentadas en el diálogo y la escucha, como mecanismo de comunicación que facilita el desarrollo de relaciones basadas en el respeto y reconocimiento del otro desde su individualidad, pudiendo ejercer los roles del hacer y del ser en el mundo del trabajo, desarrollando así vínculos de afiliación, donde la Universidad es tomada como una familia, un segundo hogar.

Los procesos académicos desarrollados en la Universidad: Enseñanza- aprendizaje e investigación, son los espacios propicios para el desarrollo de confianza y reciprocidad, en la medida en que pueden apoyarse y respaldarse en cada uno de los proyectos que emprenden en

los pequeños equipos de trabajo, alcanzando a desarrollar lazos de amistad que favorecen el disfrute de la vida en la Institución bajo las condiciones laborales vigentes. 144

Otro grupo docente manifiesta que no es posible desarrollar confianza y apoyo recíproco con los jefes inmediatos, argumentándolo desde la carga laboral inequitativa en los sujetos o equipos de trabajo, afectando significativamente la motivación hacia la realización de la labor, lo que limita el alcance de la satisfacción y calidad de vida laboral. Las fallas comunicativas, es otro de las grandes limitantes que se presentan al interior de la Universidad a causa de la cantidad de filtros que se estipulan para las aprobaciones de proyectos, procesos y los niveles jerárquicos que deben conocerlos, lo que hace que algunos se retrasen o simplemente no se realicen.

4.3.9 Derechos en su tiempo laboral.

“Se hace pertinente que la sociedad y las empresas en general, le otorguen importancia a las necesidades que las personas tienen, para el desarrollo de trabajos que hagan posible y potencien la calidad de vida laboral”. (González, Peiró y Bravo, 1996)

En este apartado se busca identificar según las percepciones que los docentes tienen de calidad de vida, a que creen que tiene derecho dentro de su tiempo laboral (Ver figura 36), reconociendo así los intereses individuales de éstos, y como articulan su vida para poder tramitar cada uno sus condiciones deseadas, ya que la Universidad es la encargada de proporcionar unos mínimos, pero cada uno es quien regula y decide los máximos a los cuales puede acceder en el mundo del trabajo.

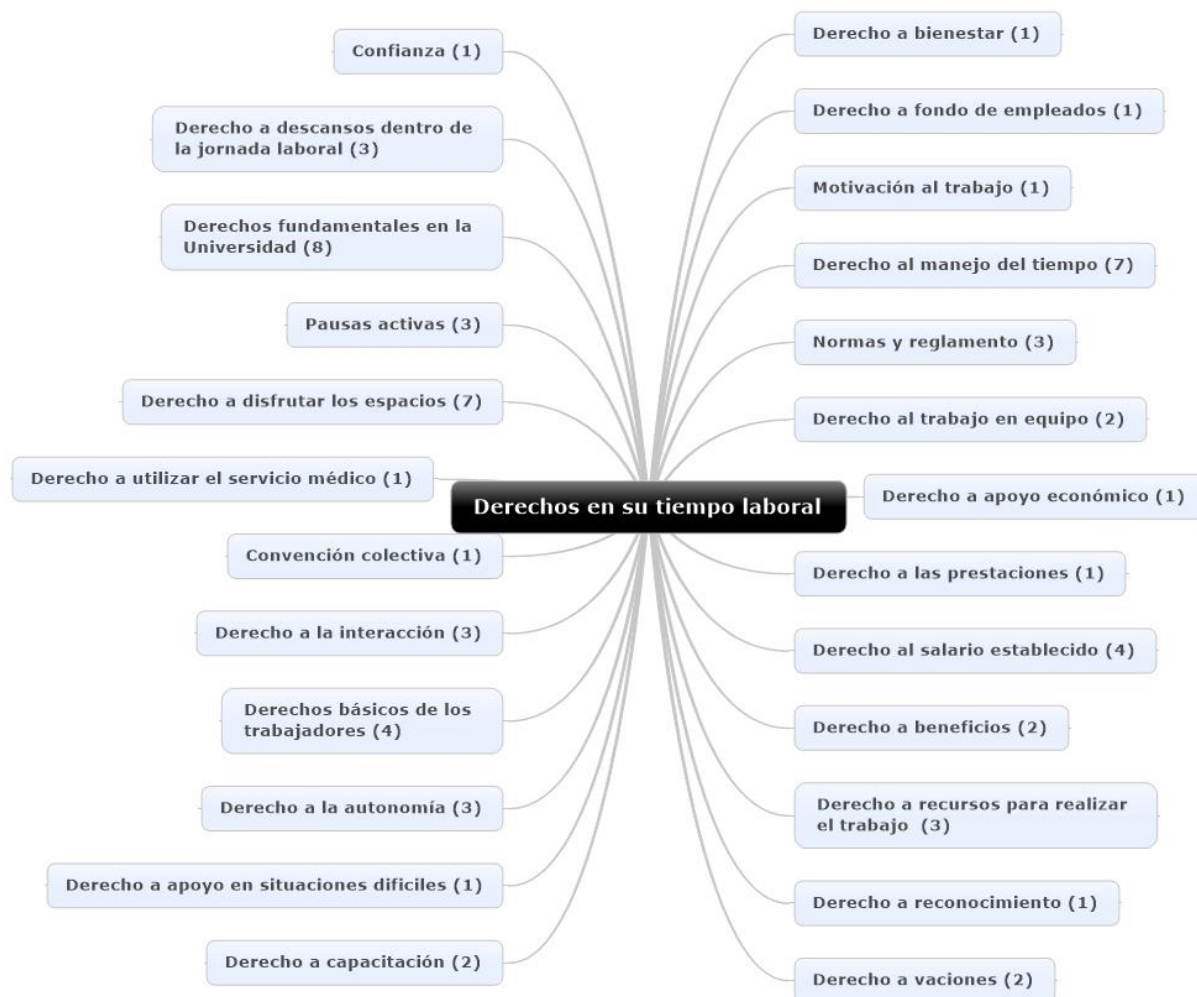


Figura 36 Derechos en su tiempo laboral

Fuente: Construcción de las autoras

Los derechos fundamentales para los docentes al interior de la Universidad son los pilares fundamentales que regulan los procesos de actuación, documentados en las normas, reglamentos, estatutos y convención colectiva a través de los cuales se estipulan algunas de las siguientes condiciones laborales: los salarios justos según la formación y experiencia laboral, las vacaciones, los apoyos técnicos, económicos o especializados que llegasen a requerir y la posibilidad de vincularse al fondo de empleados, estos y otros en igualdad de condiciones para acceder por parte de toda la planta docente, sin distinción alguna.

Los derechos básicos de los docentes se sustentan en los procesos de confianza que se 146 producen en la Universidad, en los espacios de interacción y trabajo en equipo, fundamentados en el reconocimiento del otro desde sus potencialidades y capacidades, pudiéndose brindar apoyos en las situaciones que más requiere de acompañamiento, tanto en el área personal, como en la laboral. Los docentes manifiestan que la posibilidad de manejar su tiempo, es uno de los principales privilegios que favorecen la adquisición de autonomía y libertad, características intrínsecas del trabajo que contribuyen significativamente a la calidad de vida laboral.

El poder disfrutar de los diferentes espacios de descanso, ocio y esparcimiento dentro de la jornada laboral en la Universidad, se convierte en una posibilidad para el desarrollo de las pausas activas, que favorecen el cuidado de la salud y la prevención del agotamiento laboral, favoreciendo el bienestar en la Universidad, generando así motivación por la labor realizada, y el sentido de pertenencia por la institución.

4.3.10 Convección colectiva.

“La calidad de vida entonces, está medida en gran parte por la capacidad de direccionamiento de la vida misma bajo el propio nivel de expectativas, adicional a requerimientos básicos en salud, educación, trabajo, libertades políticas, entorno familiar, relaciones sociales, entre otros tantos aspectos que legitiman la actividad humana”. (Salazar, Arango y Pamplona, 2017, p.35)

Reconociendo el nivel de participación política en la Universidad (Ver figura 37), se buscó identificar si los docentes pertenecían a ASPROFUM, sindicato de docente, y cuáles eran los

beneficios a los que creía tenía derecho por pertenecer a éste, determinando las posibilidades 147 y oportunidades que se tramitan desde la agrupación de docentes para conseguir unos intereses colectivos que favorecen desde la individualidad a la población docente en general, dentro de su mundo del trabajo.

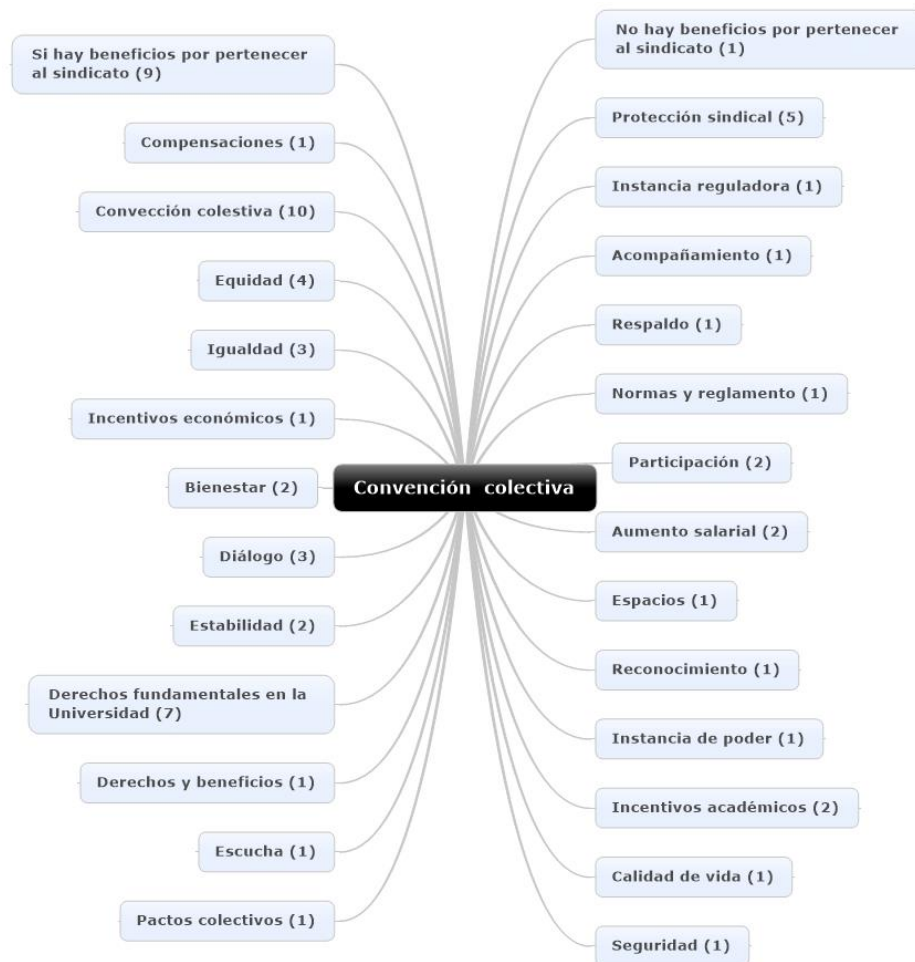


Figura 37 Convención colectiva

Fuente: Construcción de las autoras

La convención colectiva en la Universidad es el sustento de los derechos y beneficios de los docentes, por medio de la cual se generan oportunidades en igual de condiciones, sustentada en la equidad y justicia para acceder a los beneficios, mejoras, compensaciones, incentivos

económicos y académicos, entendiéndola como una instancia reguladora que condiciona el 148
accionar y proceder al interior de la Universidad.

Algunos docentes expresan que el pertenecer al sindicato docente les trae grandes beneficios para su vida laboral, ya que a partir de este se estipulan muchas de las normas y reglamentos de la Universidad, generando así pactos colectivos que favorecen la estabilidad y seguridad en el empleo, convirtiéndose en un respaldo para la vida laboral, mejorando las condiciones de bienestar, que contribuye directamente en la calidad de vida laboral.

La convención colectiva es una dependencia presta al diálogo y la escucha, que favorece la participación de los docentes en las decisiones políticas individuales, haciendo sentir a los docentes bajo unos vínculos de apoyo y acompañamiento constante en su trasegar docente, que permite el reconocimiento de cada uno en su mundo laboral.

Algunos docentes manifiestan que la convención colectiva no les genera ningún tipo de beneficios, ya que sus derechos ya los tienen adquiridos, y por ende no pueden ser removidos, lo que hace que su participación política no sea crucial ni determinante de su vida laboral en la Universidad de Manizales, argumentándola en las instancias de poder que en ocasiones genera inequidad en la realización de proyectos o en el acceso a mejoras o ascensos.

Finalmente la consulta realizada a los docentes permitió describir e interpretar las percepciones de éstos en cuanto a las dimensiones de análisis: calidad de vida laboral y mundo del trabajo en la Universidad de Manizales, transversalizada por las capacidades humanas, bajo las diferentes esferas de elección que tienen sobre sus propias vidas, en las cuales se evidencia de forma contundente que

los docentes obran en los siguientes ámbitos concretos de sus vidas: el familiar desde su interacción con los miembros de la misma, la conexión personal que tienen con sus tiempos de ocio, el compartir con otros conocimiento y experiencias de vida, bajo diferentes escenarios, y el contexto laboral desde la articulación de su perfil profesional, con sus expectativas y con su proyecto de vida, enmarcadas éstas desde el plan de vida académico, uno de los pilares fundamentales para que centren su libertad y autodefinición como docentes.

Se evidencia pues, que en la dinámica institucional, a través del ejercicio docente, logran disfrutar de la vida misma bajo su capacidad de hacer y de ser en los actuales esquemas laborales, lo que posibilita tener libertad y autonomía en su proyección institucional y motivación al trabajo, permeado esto de igual forma por la realización personal y profesional. Por esta razón los docentes afirman que vale la pena ser docente de la Universidad de Manizales en la medida que la Institución les permite construir su trayectoria laboral mediada por su perfil profesional y sus diferentes espacios de actuación, lo que favorece el desarrollo personal y académico, la satisfacción y el sentido de pertenencia; permitiéndoles a los docentes disfrutar de la vida bajo unas condiciones laborales favorables; construyendo de esta manera su vida de una forma política.

4.3 Categorías emergentes identificadas en los docentes desde su mundo del trabajo en la Universidad de Manizales

Cada una de las narrativas de los docentes a través de sus percepciones fueron descritas e interpretadas en el capítulo anterior, ahora bien, es importante retomar las categorías y subcategorías que emergieron desde sus discursos, en algunas precisiones reiterativas extraídas de los registros de las entrevistas que se asociaron y organizaron en conductas y capacidades concretas respectivamente desde su escenario laboral, en relación a las dimensiones ya exploradas. (Ver tabla 8).

Tabla 8 Categorías emergentes

Categoría emergente	Subcategoría emergente	Conductas y/o funcionamientos asociados a la categoría emergente	Capacidades humanas asociadas a la categoría emergente
Articulación del proyecto de vida con el mundo del trabajo	Proyecto de vida Compatibilidad entre actividad laboral y de descanso Sentido de vida Desarrollo de capacidades y planificación académica Construcción de trayectoria laboral Experiencias personales y profesionales Ponerse en la situación de otros Capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación de las actuaciones en el mundo laboral. 2. Los docentes pueden en los espacios laborales alcanzar una plena realización personal por medio de la consecución de sus sueños, los cuales se ven reflejados en las trayectorias institucionales que desde sus capacidades los pueden desarrollar. 3. Reconocimiento del sentido de vida que cada docente le impregna a las responsabilidades académicas. 4. Elecciones de los docentes en su mundo del trabajo, elegir correctamente y ser consecuente con ello. 5. Los docentes sienten disfrute por seguir realizando en sus tiempos de ocio y descanso las mismas actividades de orden académico, como: enseñar, leer, escribir, dialogar con sus colegas en tono a temáticas de interés. 6. Las actividades extralaborales para los docentes generan calidad de vida laboral en la medida que la Universidad y la familia, respetan los espacios e intereses, en concordancia con su estilo de vida. 7. Capacidad de actuar y de elegir de los docentes en sus diferentes ámbitos laborales 8. Relación y articulación del plan de vida académico con el perfil profesional. 9. Visualizan y tramitan su calidad de vida laboral en cuanto a la articulación del proyecto de vida con su mundo del trabajo, a través de la claridad en los espacios académicos, personales, sociales y familiares. 	Vida Control sobre el propio entorno Afiliación Razón práctica

Proceso de interacción en la Universidad de Manizales

Aprendizaje y enseñanza
 Investigación
 actuación laboral
 Participación en
 Actualizaciones institucionales
 Vínculos de apoyo y respeto
 Interacción con otros
Capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo
 Mecanismos de conciliación y comunicación
 Colegaje y solidaridad que favorecen el trabajo en equipo
 Reconocimiento mutuo de igual valía en el entorno laboral
 Ayuda a los compañeros
 Escucha activa
 Diálogo

1. Relaciones de respeto y armonía en el desarrollo de las responsabilidades laborales
2. Apoyo por parte de los compañeros de trabajo en situaciones personales y laborales, a través de un trato cálido, fundado en la escucha y la paciencia, en los silencios activos y en los propositivos, y en la libertad de espacios cuando son necesarios
3. La construcción de relaciones sociales crea en ellos la posibilidad de interacciones constantes y aprendizajes que los nutre y permite que puedan vivenciar sus actuaciones desde nuevas ópticas, que favorecen el cambio de rutinas
4. El ser buen docente lo asocian con el compromiso y la responsabilidad de la formación propia y de otros
5. Construcción de vínculos de reconocimiento a través de procesos de aprendizaje, espacios de interacción y diálogo con compañeros
6. Interés por las personas con las que laboran y disposición de ponerse en la situación de otros compañeros
7. Los compañeros de trabajo son muy importantes pues constituyen uno de los pilares mas relevantes en la realización de las funciones laborales, sienten que el interés por ellos parte en gran medida de la interacción que tiene en los procesos de enseñanza – aprendizaje
8. Vínculos de apoyo y de amistad que fortalecen el trabajo en equipo

Afiliación
 Emociones
 Razón práctica
 Sentidos, imaginación y pensamiento

<p>Prácticas que expresan libertades institucionales</p>	<p>Libertad de expresión Manejo del tiempo Flexibilidad laboral Protección a la libertad de reunión y expresión política Movilidad en los diferentes escenarios académicos Capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo Oportunidad de actuar y elegir Normas y reglamentos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Universidad proporciona espacios académicos e institucionales que dignifican la libertad de expresión política, la libertad de asociación, la libertad de conciencia, a través de la posibilidad de actuar y elegir que tiene sobre sus propias vidas en relación al desarrollo de capacidades 2. Desarrollo de sus funciones con plena autonomía y manejo del tiempo 3. Los docentes se piensan desde un contexto de decisiones políticas que les permiten tener libertad de elección 4. Existen múltiples posibilidades para actuar y elegir según sus intereses particulares dentro de la Universidad 5. El énfasis en la Universidad es el respeto por las elecciones de los docentes 6. La Universidad es un lugar que se fundamenta en el respeto a la dignidad por los docentes 7. Respeto por la libertad de elección y la protección a los espacios dentro de los que los docentes se expresan con preferencia a sus propios intereses. 8. La construcción de conocimiento consolida espacios académicos, políticos, recreativos y sociales, facultando a los docentes en su libre expresión social y cultural, determinadas por el respeto y tolerancia en las polaridades conceptuales 9. Los docentes disfrutan de garantías, que precisan espacios de actuación de libertad y de elección 	<p>Razón práctica Control sobre el propio entorno Sentidos, imaginación y pensamiento Afiliación</p>

**Ejercicio de la
condición de
sujeto en el
mundo laboral**

Conveneción colectiva
Beneficios sindicales
Estatútos de los académicos
Derechos fundamentales en
la Universidad
**Capacidad de hacer y de
ser en el mundo del trabajo**
Derechos en el tiempo
laboral
Estabilidad laboral
Compensación salarial
acorde a las funciones
Igualdad de condiciones en
ascensos
Trato digno de igual valía

1. La convención colectiva para los docentes de la Universidad es la posibilidad de materializar su calidad de vida laboral, pues encuentran en ella seguridad e igualdad de oportunidades para todos
2. Condiciones laborales óptimas para llevar a buen término las funciones académicas
3. La posibilidad de los docentes al elegir beneficios, en torno a aspectos claves para un equilibrio personal y familiar
4. A través de la participación autónoma que tienen sobre su vida laboral y del reconocimiento mutuo con sus compañeros de trabajo ejercen su condición de sujetos en el mundo laboral
5. La universidad es un espacio de interacción continuo en donde los docentes pueden ejercer su condición de sujetos, en tanto que sus derechos fundamentales son respaldados y abalados por las instancias reguladoras
6. Posibilidad de elegir en los escenarios académicos
7. Los docentes sienten respeto por las decisiones adoptadas, en relación a sus capacidades de hacer y de ser en su desarrollo personal y profesional en el mundo del trabajo
8. Salarios justos según la formación y experiencia laboral
9. La posibilidad de manejar su tiempo es uno de los principales privilegios que favorecen la adquisición de autonomía y libertad

Control sobre el propio
entorno
Razón práctica
Sentidos, imaginación y
pensamiento
Afiliación

**Representación
del trabajo en
la Universidad
de Manizales**

Disfrute del trabajo
Contribución del tipo de
contrato
Entorno físico como
facilitador de actividades
laborales
**Capacidad de hacer y de
ser en el mundo del trabajo**
Equipos e insumos idóneos
para el trabajo
Sentido a la cotidianidad en
la Universidad
Reconocimiento mutuo en el
entorno laboral, generador de
relaciones valiosas
Tramitar la calidad de vida
laboral
Interés por las personas con
las que laboran

1. Disfrute en los espacios académicos, en las vivencias cotidianas, en los intercambios teóricos, en los retos interdisciplinarios, en el reconocimiento y la trayectoria laboral
2. Interacción y movilidad por los diferentes escenarios académicos, administrativos y de connotación social
3. Ambientes colaborativos de apoyo y confianza con los jefes y compañeros
4. La Universidad para los docentes es el escenario que les permite desarrollar de manera coherente sus responsabilidades laborales, junto con los ideales y proyecciones individuales
5. La participación y libertad en los diferentes espacios laborales hacen que sientan amor y disfruten a cabalidad el trabajo que desempeñan en la institución
6. Los docentes buscan que cada compañero por medio de los vínculos de apoyo, proyecten nuevas formas y espacios que posibiliten un estado de felicidad en su lugar de trabajo
7. Los lazos de afiliación que se consolidan en el mundo del trabajo, ayudan a los docentes en el reconocimiento de la subjetividad y la diversidad del otro, aportando esto significativamente en el descubrimiento de nuevas capacidades en los demás
8. A través de la construcción de conocimiento con otros y del pensamiento crítico- reflexivo en el contexto laboral, logran articular su capacidad de hacer en el mundo del trabajo
9. La capacidad de actuar y elegir de los docentes está favorecida bajo un marco de autonomía, libertad, diálogo y respeto, que les proporciona la planificación de una proyección institucional, sustentada en su proyecto de vida en el mundo laboral

Control sobre el propio
entorno
Razón práctica
Afiliación
Emociones

4.4.1 Articulación del proyecto de vida con el mundo del trabajo.

155

Dentro de esta categoría se consideraron todas aquellas percepciones de los docentes que hacían referencia a proyecto de vida, compatibilidad entre actividad laboral y de descanso, sentido de vida, desarrollo de capacidades y planificación académica, construcción de trayectoria laboral, experiencias personales y profesionales, situaciones en las que los docentes se pusieron en situación de otros y capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo. Determinando que los docentes visualizan y tramitan su calidad de vida laboral en cuanto a la articulación del proyecto de vida con su mundo del trabajo, a través de la claridad en los espacios académicos, personales, sociales y familiares. Adicionalmente los docentes pueden en los espacios laborales alcanzar una plena realización personal por medio de la consecución de sus sueños, los cuales se ven reflejados en las trayectorias institucionales que desde sus capacidades pueden desarrollar.

Las capacidades humanas asociadas a la categoría emergente articulación del proyecto de vida con el mundo del trabajo, fueron: capacidad de vida, capacidad control sobre el propio entorno, capacidad afiliación y capacidad de razón práctica, pues éstas ponen de manifiesto la oportunidad que tienen los sujetos de vivir una buena vida, de reflexionar críticamente acerca de la planificación de la misma y de poder participar de forma efectiva en las decisiones políticas que gobiernan la existencia, con disposición siempre de preocupación por el otro, de compartir y desarrollar proyectos comunes.

4.4.2 Procesos de interacción en la Universidad de Manizales.

Dentro de esta categoría se tuvieron en cuenta todas aquellas percepciones de los docentes que hacían referencia al aprendizaje y enseñanza, la investigación, la actuación laboral, la

participación en actualizaciones institucionales, los vínculos de apoyo y respeto, la interacción con otros, la capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo, los mecanismos de conciliación y comunicación, el colegaje y solidaridad que favorecen el trabajo en equipo, el reconocimiento mutuo de igual valía en el entorno laboral, la ayuda a los compañeros, la escucha activa y el diálogo académico. Determinando que los docentes en la construcción de relaciones sociales crean posibilidades de interacciones constantes y aprendizajes con otros, que los nutre, y posibilita que puedan vivenciar sus actuaciones desde nuevas ópticas, que favorecen el cambio de rutinas académicas. En consecuencia, la construcción de vínculos de reconocimiento a través de procesos de aprendizaje, espacios de interacción y diálogo con compañeros son de vital importancia para la calidad de vida laboral de los mismos.

Las capacidades humanas asociadas a la categoría emergente procesos de interacción en la Universidad de Manizales fueron: capacidad afiliación, capacidad emociones, capacidad razón práctica y capacidad sentidos, imaginación y pensamiento, pues son las que ponen en el centro de la discusión al sujeto en sus ámbitos de oportunidad y libertad, a través de las decisiones y de los sentimientos de un modo socialmente propios. Cada ser humano por tanto, tiene opciones diferentes, las cuales deben estar mediadas por el respeto a las personas, por el reconocimiento como iguales ante los demás y por la dignidad humana.

4.4.3 Prácticas que expresan libertadaes institucionales.

Dentro de esta categoría fueron representativas las percepciones de los docentes que hacían referencia a la libertad de expresión, manejo del tiempo, flexibilidad laboral, protección a la libertad de reunión y expresión política, movilidad en los diferentes escenarios académicos,

capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo, oportunidad de actuar y de elegir y 157 normas y reglamentos. Determinando que la Universidad de Manizales proporciona espacios académicos e institucionales que dignifican la libertad de expresión política, la libertad de asociación y la libertad de conciencia, a través de la posibilidad de actuar y elegir que tienen los docentes sobre sus propias vidas, en relación al desarrollo de capacidades. Éstos, por tanto, se piensan desde un contexto de decisiones políticas que les permiten tener libertad de elección donde se pueden expresar con preferencias a sus propias convicciones, disfrutando de garantías por parte de la Universidad que precisan espacios de actuación coherentes.

Las capacidades humanas asociadas a la categoría emergente prácticas que expresen libertades institucionales fueron: capacidad razón práctica, capacidad control sobre el propio entorno, capacidad sentidos, imaginación y pensamiento y capacidad afiliación, pues son éstas las que clarifican y argumentan la importancia central de la elección como concepción de libertad, en cuanto a la posibilidad real que tienen las personas de usar y disfrutar de las capacidades humanas, participando en formas diversas de interacciones sociales, como seres dignos de igual valía.

4.4.4 Ejercicio de la condición de sujeto en el mundo laboral.

Dentro de esta categoría se consideraron todas aquellas percepciones de los docentes que hacían referencia a la convención colectiva, beneficios sindicales, estatutos de los académicos, derechos fundamentales en la Universidad, capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo, derechos en el tiempo laboral, estabilidad laboral, compensación salarial acorde a las funciones, igualdad de condiciones en ascensos y un trato digno de igual valía para todos. Determinando

que a través de la participación autónoma que tienen sobre su vida académica y del reconocimiento mutuo con sus compañeros de trabajo, pueden ejercer su condición de sujetos en el mundo laboral, y claro está, la convención colectiva juega un papel arquitectónico, como posibilidad de materializar su calidad de vida laboral, encontrando seguridad e igualdad de oportunidades para todos. Por tanto, los docentes sienten respeto por las decisiones adoptadas por la institución, en relación a que sus capacidades de hacer y de ser encuentran cabida, en concordancia con su desarrollo personal y profesional en el mundo del trabajo.

Las capacidades humanas asociadas a la categoría emergente ejercicio de la condición de sujeto en el mundo laboral fueron: capacidad control sobre el propio entorno, capacidad razón práctica, capacidad sentidos, imaginación y pensamiento y capacidad afiliación, pues éstas ponen de manifiesto la importancia de participar en forma efectiva en las decisiones políticas que gobierna la propia vida, la protección a la libertades humanas y por supuesto las oportunidades políticas, bajo esquemas de elección dentro de la noción misma de capacidad humana.

4.4.5 Representación del trabajo en la Universidad de Manizales.

Dentro de esta categoría se tuvieron en cuenta todas aquellas percepciones de los docentes que hacían referencia al disfrute del trabajo, contribución del tipo de contrato, entorno físico como facilitador de actividades académicas, capacidad de hacer y de ser en el mundo del trabajo, sentido a la cotidianidad en la Universidad, equipos e insumos idóneos para el trabajo, reconocimiento mutuo en el entorno laboral generador de relaciones valiosas, tramitación de la calidad de vida laboral y el interés por las personas con las que laboran. Determinando que la Universidad para los doentes es el escenario que les permite desarrollar de manera coherente sus

responsabilidades laborales, junto con los ideales y proyecciones individuales. La capacidad 159 de actuar y elegir de los docentes está favorecida bajo un marco de autonomía, libertad, diálogo y respeto, que les proporciona la planificación de una proyección institucional, sustentada en su proyecto de vida en el mundo laboral.

Las capacidades humanas asociadas a la categoría emergente representación del trabajo en la Universidad de Manizales fueron: capacidad control sobre el propio entorno, capacidad razón práctica, capacidad afiliación y capacidad emociones, pues son las que ponen en el centro de la discusión al ser humano desde sus motivaciones altruistas y desde sus emociones políticas, en la forma como se articulan proyectos comunes y cómo dan sentido a la consecución de libertades y oportunidades en los distintos escenarios de la vida.

De esta manera entonces, es evidente como la capacidad de hacer y de ser transversaliza todas las categorías emergentes encontradas, en la posibilidad que tienen los docentes de articular sus proyectos de vida con el mundo del trabajo, a través de los procesos de interacción, de las prácticas que expresan libertades institucionales, del el ejercicio de la condición como sujetos en el mundo laboral; para generar sentidos y significados de la representación del trabajo en la Universidad de Manizales. Por tanto la capacidad de hacer y de ser, es la supra- categoría emergente que cobija las categorías antes mencionadas, pues para los docentes la propia vida cobra significado, en la medida que las oportunidades están disponibles en los distintos escenarios de actuación, en donde pueden desplegar su hacer y ser, a través de la mediación entre la capacidad de actuar y elegir desde sus diferentes ámbitos laborales y de vida.

1. La calidad de vida y calidad de vida laboral son dimensiones que cambian en la concepción cuando se les analiza desde las capacidades humanas como opción y como posibilidad, ver la capacidad de tener calidad de vida va más allá del mundo del trabajo y se desarrolla por la historia de vida del sujeto en su rol como docente, son pues las capacidades humanas un punto de partida y de llegada a la buena vida.
2. Las capacidades humanas desarrolladas en forma individual y colectiva contribuyen a la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales en su mundo del trabajo. Ésta se encuentra posibilitada por la capacidad de actuar y de elegir de los docentes en sus diferentes ámbitos laborales, en relación a sus preferencias mediáticas y/o a largo plazo y en las condiciones bajo las cuales desarrollan su quehacer dentro de la institución, generando de esta forma en ellos, libertad de hacer y de ser en sus escenarios de actuación, lo que propicia un equilibrio entre su mundo personal y laboral. Ahora bien, en cuanto a la capacidad de ser, los docentes reconocen que está estrechamente relacionada con el hecho de ser un buen docente y un buen ser humano, en función y servicio a los demás, lo que posibilita el compromiso y la responsabilidad de la formación propia y de otros, desplegando su accionar desde la escucha activa y la tramitación de los diferentes requerimientos que le subyacen a ésta, generando en el proceso de enseñanza-aprendizaje tranquilidad por la labor realizada. Y en cuanto a la capacidad de hacer, los docentes consideran que el centro de la misma se encuentra en el accionar diario de su rol como docentes, sus procesos conductuales y la posibilidad de ponerlos de manifiesto en su perfeccionamiento profesional y académico, a través del conocimiento específico del área,

nuevos aprendizajes, dinámicas investigativas, trabajo en equipo, procesos de construcción 161 de conocimiento y pensamiento crítico- reflexivo, muy alineados a la visión general del contexto de un docente en la Universidad de Manizales.

3. En las narrativas de los docentes en cuanto a sus percepciones desde sus discursos, emergieron las siguientes categorías: en primera medida y como gran categoría transversalizadora se encuentra la capacidad de hacer y de ser en el entorno laboral, pues para los docentes la propia vida cobra significado en la medida que las oportunidades están disponibles en los distintos escenarios de actuación, en donde pueden desplegar sus haceres y seres, a través de la mediación entre la capacidad de actuar y elegir desde sus diferentes ámbitos laborales y de vida; como segunda categoría se encuentra la articulación del proyecto de vida con el mundo del trabajo, como tercera categoría los procesos de interacción en la universidad de Manizales, como cuarta categoría las prácticas que expresan libertades institucionales, como quinta categoría el ejercicio de la condición de sujeto en el mundo laboral y como sexta y última categoría se encuentra la representación del trabajo en la universidad de Manizales en el contexto institucional de los docentes. Es importante resaltar que las capacidades humanas centrales asociadas a estas categorías emergentes fueron: vida, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación y control sobre su propio entorno; siendo estas las que ponen de manifiesto la oportunidad que tienen los sujetos de vivir una buena vida, de reflexionar críticamente acerca de la planificación de la misma y de poder participar de forma efectiva que gobiernan su existencia con disposición siempre de preocupación por el otro, de compartir y desarrollar proyectos comunes. Poniendo en el centro de la discusión al sujeto en sus ámbitos de oportunidad y libertad desde las decisiones y sentimientos de un modo totalmente propios

clarificando y argumentando la importancia central de la elección como concepción de

162

libertad, en cuanto a las posibilidades reales que tienen las personas de usar y disfrutar de las capacidades humanas.

4. Las capacidades humanas contribuyen a la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales en su mundo del trabajo, por la mediación entre la capacidad de actuar y elegir en sus diferentes ámbitos laborales y de vida. Los docentes legitiman su ser desde la acción del trabajo, a través de una visión integradora de sus haceres y seres, sin embargo, no reconocen en su particularidad la concepción de las capacidades, pero si tienen claridades en cuanto a los funcionamientos asociados a éstas, lo que permite dar cuenta de que los docentes desde su rol, si vivencian las capacidades humanas. De acuerdo a lo anterior, los docentes son sujetos integrales, en cuanto a funcionamientos y/o acciones concretas de las capacidades desde su escenario laboral, pues no identifican las diferentes capacidades humanas centrales asociadas a cada uno de ellos, lo que demuestra que, si tienen capacidades, que transversaliza toda su calidad de vida laboral, que las ponen al servicio propio y al de los demás, pero que no las clarifican a nivel conceptual en cuanto a su relación directa.

5. La comprensión de las capacidades humanas de los docentes de la Universidad de Manizales, en cuanto a la contribución de éstas en su calidad de vida laboral, se encuentran abordadas desde el sentido de vida, la capacidad de hacer y de ser, experiencias personales y profesionales, el valor de ser docente universitario, el sentido a la cotidianidad en la Universidad, los riesgos a los que se encuentran expuestos, los derechos fundamentales de la institución, el cuidado de la salud física, la participación en programas de buena salud y autocuidado, la

representación del trabajo en la universidad, la libertad de expresión, las prácticas que expresan libertades institucionales, los tipos de vínculos entre los docentes, duelo en la vida laboral, el trabajo como generador de estrés, el interés por las personas con las que laboran, el nivel de empatía en cuanto a ponerse en la situación de otros, la protección de libertad y expresión política, el trato digno y de igual valía, el trámite de la calidad de vida laboral, las oportunidades de actuar y elegir, el proyecto de vida articulado al mundo laboral, el ejercicio de la condición de sujeto en el mundo laboral, la igualdad de condiciones en ascensos, la participación con autonomía de la vida laboral, el reconocimiento en el mundo laboral y la generación de relaciones valiosas.

6. La Universidad de Manizales, permite que los docentes puedan en los espacios laborales alcanzar una plena realización personal, por medio de la consecución de sus sueños, los cuales se ven reflejados en las trayectorias institucionales que desde sus capacidades los pueden desarrollar. Los docentes por tanto consideran que la vida vale la pena vivirla, en la medida que la realización personal esté permeada por el alcance de retos constantes, los cuales definen en gran medida las proyecciones institucionales que cada individuo se plantea, generando de esta manera cambios en la cotidianidad de su espacio laboral; lo que indica que el aprendizaje es constante en todos los procesos profesionales que la institución proporciona, convirtiendo éstos sentidos y significados, en experiencias profesionales – personales, que nutren el quehacer como docentes universitarios y consecuentemente dan sentido a la forma como articulan sus espacios laborales y de esparcimiento. Por tanto, el cúmulo de experiencias, permite el crecimiento personal y laboral, el ideal de una vida próspera, llena de sueños por alcanzar, que posibilita en cierta medida el sentido de vida que los docentes le dan a las diferentes situaciones, tanto

familiares, como personales y por supuesto sociales, en las cuales consienten interacciones 164 constantes en relación con otros. Todo lo anterior transversalizado por la oportunidad de actuar y elegir sobre su propia vida, apelando a la libertad, tranquilidad, desarrollo espiritual, motivación, independencia, y claramente progreso en la institución.

7. La comprensión de la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las capacidades humanas en los docentes de la Universidad de Manizales es vivenciada desde los siguientes tópicos: el área de desarrollo humano, las actividades extra-laborales, la confrontación ante situaciones tensas, los aspectos que favorecen la calidad de vida, el desarrollo de capacidades, la planificación de la vida académica, las condiciones laborales, las relaciones de confianza y apoyo con el jefe inmediato, los derechos en el tiempo laboral y la convención colectiva.

8. Para los docentes de la Universidad de Manizales la capacidad de vida, en cuanto al sentido de vida mismo, se relaciona y se articula desde la capacidad de control sobre el propio entorno, pues desde sus percepciones, el trabajo les facilita condiciones económicas y materiales propicias para la consecución del equilibrio en relación a su vida personal y su mundo del trabajo; dado lo anterior, la seguridad acerca del futuro es de vital importancia para ellos, en cuanto a la posibilidad real que tienen de usar y disfrutar de todas las capacidades centrales planteadas en la lista para planificar y controlar sus propias vidas. (Nussbaum, 2012).

9. Para los docentes de la Universidad de Manizales la capacidad humana vida, en cuanto a las experiencias personales y profesionales, se relaciona y se articula desde la capacidad de

afiliación, en cuanto el docente es respetado como ser social, a través del debate entre interlocutores y de la participación en actividades que implican un contacto interpersonal.

10. Los docentes de la Universidad de Manizales, reflexionan en torno a su militancia de la vida y en congruencia a la perspectiva de (Nussbaum, 2012), quien interpela que “las personas viven vidas plenas y creativas, desarrollan su potencial y forman una existencia significativa acorde con la igualdad de dignidad humana de todos los individuos”. (p.217), siendo la institución el escenario que les permite desarrollar de manera coherente sus responsabilidades laborales, junto con sus ideales y proyecciones individuales.

11. La capacidad humana salud e integridad física, fue percibida por los docentes en cuanto al cuidado de la salud física y la participación en programas de buena salud y auto-cuidado; siendo éstas fundamentales en el reconocimiento de los funcionamientos asociados a esta capacidad, en donde las redes de apoyo, los acompañamientos especializados y los programas de prevención que reciben en sus espacios laborales, permiten el desarrollo integral de los mismos. De igual forma, para los docentes cuidar su salud e integridad física se legitima en las actividades de esparcimiento lúdico, que puedan tener tanto en sus horas laborales, como en sus tiempos libres, lo que posibilita el manejo de su tiempo en el aprovechamiento de espacios y momentos para realizar actividades tales como: manualidades, baile, dialogo y esparcimiento familiar; con lo cual se sienten plenos y felices, ayudando así al enriquecimiento de su salud, integridad física, mental y espiritual.

12. La capacidad humana sentidos imaginación y pensamiento, fue abordada por los docentes desde la representación del trabajo, la libertad de expresión y las practicas que expresan libertades institucionales dentro de la Universidad de Manizales, estas percepciones se enmarcaron en la relación y articulación del plan académico con su perfil profesional, que para efectos de su labor en la institución se establece en la construcción de vínculos de reconocimiento a través de procesos de aprendizaje, espacios de interacción y dialogo con las personas, lo que genera en ellos motivación y estados de felicidad, que posibilitan el alcance de nuevas metas, permeadas por las condiciones favorables que se les brinda. Por tanto, docentes concluyen que la Universidad les propicia espacios que dignifican su libertad de expresión política, la libertad de asociación, la libertad de conciencia, accesibilidad y las oportunidades políticas, que según Nussbaum (2012) “Son aspectos cruciales para una sociedad que se proponga proteger el pluralismo cultural y religioso”. (p.135), lo cual constituye un aspecto fundamental en el desarrollo de los funcionamientos de los docentes asociados a la capacidad humana sentido, imaginación y pensamiento. 166

13. La universidad como institución, les proporciona y facilita a los docentes, lo que por derecho les corresponde, en cuanto a la convención colectiva, plan de vida académico y plan integral de formación docente; todo ello como ámbitos de libertad y elección, de una apuesta por una vida humanamente digna, procurando un mínimo de ciertas capacidades humanas centrales, reconociéndolas como tarea básica de la Universidad, y teniendo como premisa fundamental la calidad de vida laboral de los mismos. La convención colectiva para los docentes de la Universidad de Manizales es la posibilidad de materializar su calidad de vida laboral, en el sentido concreto que encuentran en ella seguridad e igualdad de oportunidades para todos, ésta es

pues, una instancia reguladora en donde se tramitan condiciones laborales óptimas para que 167 los docentes puedan llevar a buen término sus funciones, favoreciendo libertad de expresión, igual valía para todas las personas; con lo cual se crea un ambiente de motivación y sentido de pertenencia por parte de todos los docentes. Y en cuanto a los lineamientos y políticas establecidas para el desarrollo y alcance de una buena vida por parte de los docentes, se establece el plan integral de formación a través del plan de vida académico, que permite el desarrollo de competencias necesarias para dirigir grupos humanos, y promover su desarrollo en áreas tales como: docencia, investigación, proyección social y gestión administrativa. (DDH, Lineamientos estratégicos, UM, 2015). En consecuencia fomentar las capacidades y proporcionar oportunidades dentro de un marco de desarrollo humano, es fomentar áreas de libertad, las cuales deben estar mediadas por las condiciones institucionales de la Universidad de Manizales, pues son éstas las que permiten capacidades, y las capacidades humanas en contexto por ende dan institucionalidad.

14. La capacidad humana emociones, como capacidad necesaria para la dignidad humana es vista por los docentes desde los tipos de vínculos generados entre ellos, el duelo en la vida laboral y el trabajo como generador de estrés. Los tipos de vínculos entonces, que se dan entre los docentes en su contexto laboral, están determinados principalmente desde las relaciones laborales y de cordialidad, seguido por lazos estrechos de amistad y confianza, que generan que los docentes estén bajo un vínculo de apoyo, afecto, respeto recíproco y solidario, con lo cual se facilita la interacción y el trabajo en equipo, en el marco del contexto universitario. Los docentes establecen que hay múltiples aspectos como: el debate, el diálogo, la reflexión y el trabajo en grupos interdisciplinarios, que favorecen las relaciones afectivas entre las personas, que se van

consolidando en proyectos de trabajo, permitiéndoles experimentar en distintos niveles las 168 emociones, en los espacios donde se construye el conocimiento, a través de las disertaciones académicas que juegan un papel predominante en las relaciones institucionales, adicional piensan que este escenario educativo posibilita discusiones abiertas, sin que esto genere algún tipo de conflicto interno. La Institución tiene una imagen fuerte en términos de ser considerada una red de apoyo, consolidándose como una familia, prueba de ello, son los ambientes de camaradería, colegaje, como principal sustento en las dinámicas académicas y sociales de los docentes, siendo la Universidad el escenario por excelencia para propiciar y fortalecer interlocuciones abiertas y flexibles.

15. Para los docentes la capacidad humana razón práctica, desempeña un papel predominante en su vida, pues por medio de ésta logran visualizar y tramitar su calidad de vida laboral, establecen las condiciones y límites en cuanto a su actuar y buscan la articulación de su proyecto de vida con su mundo del trabajo, para lo cual encuentran la importancia que tiene para ellos la posibilidad de tramitar su calidad de vida, partiendo de la necesidad de unos espacios personales, sociales y familiares, que guarden su independencia, evitando combinar en sus contextos las responsabilidades adquiridas por su carga laboral, lo que les facilita un equilibrio personal y laboral. Para ellos la satisfacción y el bienestar laboral son facilitados, en la medida que puedan desarrollar sus funciones con plena autonomía y un manejo del tiempo en el cual converjan unos espacios de ocio dentro de su vida laboral. El enfoque de las capacidades como elemento dinamizador y constitutivo de la calidad de vida de las personas, es de vital importancia para los docentes en el trámite de su proyecto de vida, en relación a que se piensen en un contexto de decisiones políticas, que les permitan libertad de elección. Los docentes refieren que su

capacidad de actuar y elegir está favorecida bajo un marco de autonomía, libertad, dialogo y 169 respeto, que les proporciona la planificación de una proyección institucional, sustentada en su proyecto de vida en el mundo laboral. El desarrollo de capacidades está vinculado con los procesos que cada individuo puede establecer en su direccionamiento institucional, generando en él, la posibilidad de elegir beneficios, en torno a aspectos claves para un equilibrio personal y familiar, de igual manera la participación y libertad en los diferentes espacios laborales hace que sientan amor, y disfruten a cabalidad el trabajo que desempeñan en la actualidad, en cuanto a que “Cada individuo tiene necesidades diferentes de recursos para alcanzar un nivel similar de funcionamiento, y también tienen facultades y aptitudes distintas para convertir recursos en funcionamientos”. (Nussbaum, 2012, p.78)

16. La capacidad humana afiliación, es una de las capacidades que desempeña un papel arquitectónico diferenciado, pues organiza y tiene una presencia dominante sobre las demás, para los docentes de la Universidad de Manizales la afiliación como capacidad es percibida desde el interés por las personas con las que laboran, en consecuencia, también la disposición de ponerse en la situación de otros compañeros, y no menos importante la protección de libertad de expresión política y el trato digno de igual valía. Para los docentes, los compañeros de trabajo son muy importantes pues constituyen uno de los pilares más relevantes en la realización de sus funciones laborales, es por eso, que sienten que el interés por ellos parte en gran medida, de la interacción que tienen en los procesos de enseñanza- aprendizaje, ya que por medio de éstos, pueden crear vínculos de apoyo y amistad, fortaleciendo el trabajo en equipo, y de esta manera “Formar afiliaciones valiosas” (Nussbaum, 2012, p.65), que contribuyan en el desarrollo personal y profesional de las personas con las que laboran. Los lazos de afiliación que se

consolidan en el mundo del trabajo, ayudan a los docentes al reconocimiento de la subjetividad y diversidad del otro, aportando ésto significativamente en el descubrimiento de nuevas capacidades en los demás, obteniendo información que servirá para la consolidación de apoyos especializados en pro de los retos que se asumen en la cotidianidad laboral. Los docentes manifestaron que existen múltiples posibilidades para actuar y elegir según sus intereses particulares dentro de la Universidad, favoreciendo la interacción y participación en los diferentes escenarios que se propician constantemente en el mundo laboral, también son vistas, como oportunidades para desarrollarse a nivel personal, profesional y social; concordando con lo que afirma Nussbaum (2012), “el empoderamiento de ciudadanos y ciudadanas a través de los procedimientos democráticos es un objetivo compartido por la mayoría de las personas que trabajan en el enfoque de las capacidades” (p.209), el énfasis por tanto en la institución es el respeto por las elecciones de las personas.

17. El libre ejercicio político en la Universidad de Manizales, en cuanto a participación, movilidad en diferentes espacios académicos y administrativos, flexibilidad horaria, plan de vida académico, reconocimiento por las labores realizadas, beneficios e incentivos a través de las dependencia de desarrollo humano y dirección general docencia, es un buen punto convergente de lo que son los funcionamientos de los docentes, articulados a las capacidades humanas centrales de: razón práctica, afiliación y control sobre el propio entorno, siendo congruentes con lo que plantea (Nussbaum, 2012) en relación a la libertad de participar de forma efectiva en las decisiones políticas que gobiernan sus propias vidas, dotando a los docentes de capacidades específicas dentro del desarrollo humano en su mundo del trabajo.

18. La capacidad humana control sobre el propio entorno, se vivencia en los docentes de 171 la Universidad de Manizales, en la forma como pueden ejercer su condición de sujetos en el mundo laboral, mediado por la igualdad de condiciones en ascensos, la participación autónoma que tienen sobre su vida laboral y por supuesto el reconocimiento mutuo con sus compañeros de trabajo, lo cual les genera relaciones valiosas. La Universidad por tanto es un espacio de interacción continuo en donde los docentes pueden ejercer su condición de sujeto, en tanto que sus derechos fundamentales son respaldados y abalados por las instancias reguladoras, lo que hace que los docentes sientan respeto por las decisiones adoptadas, en relación a sus capacidades de hacer y de ser en su desarrollo personal y profesional en el mundo del trabajo. La Universidad es un lugar que se fundamenta en el respeto a la dignidad de los docentes, premisa fundamental del enfoque de las capacidades, el cual propugna la igual valía de todas las personas, propiciando unos espacios y condiciones que permitan tener un clima laboral adecuado, favoreciendo la valoración del trabajo entre compañeros, donde se evidencia compañerismo, ayuda, escucha activa y participación en las diferentes responsabilidades y compromisos adquiridos por cada grupo respectivamente. Y en concordancia con lo planteado por (Nussbaum, 2012) en relación a que cada persona debe exigir que se le respeten los ámbitos de libertad dentro de los que se pueden tomar decisiones, a la hora de construir cualquier concepción normativa; prestando detallada atención al respeto por la libertad de elección y la protección a los espacios dentro de los que los sujetos se expresan con preferencia a sus propias elecciones. Y por último y no menos importante la construcción de conocimiento, consolida espacios académicos, políticos, recreativos y sociales, facultando a los docentes en su libre expresión social y cultural, determinadas por el respeto y tolerancia en las polaridades conceptuales, bien lo decía Nussbaum (2012) “Nuestro mundo necesita de más reflexión crítica y más debate argumentativo desde el

respeto” (p.219), generando procesos de escucha activa, fortalecimiento de la comunicación 172 y la condición de sujeto de los docentes, ligada a la igualdad de condiciones, que como derecho le son respetadas en los diferentes ámbitos laborales; lo que potencia las capacidades de elegir en los escenarios académicos. Las capacidades humanas dinamizan el actuar profesional, de cara a la calidad de vida laboral de los docentes, ellos disfrutan de garantías, que precisan espacios de actuación de libertad y elección, haciendo que el enfoque de las capacidades cobre sentido en relación a que “Las personas necesitan no sólo tener una capacidad hoy, sino, además, una expectativa asegurada de que la capacidad seguirá existiendo mañana”. (Nussbaum, 2012, p.173)

19. La comprensión de la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las capacidades humanas, los docentes de la Universidad de Manizales la reconocieron desde diferentes ámbitos, como los son: área de desarrollo humano, actividades extra-laborales, confrontación ante situaciones tensas, aspectos que favorecen la calidad de vida, desarrollo de capacidades, planificación de la vida académica, condiciones laborales, relaciones de confianza y apoyo con el jefe inmediato, derechos en el tiempo laboral y convención colectiva.

20. La calidad de vida laboral por tanto, está fuertemente influenciada por el disfrute en los espacios académicos, las vivencias cotidianas, los intercambios teóricos, los retos interdisciplinarios, el reconocimiento y la trayectoria laboral, siendo esto la motivación para que los sujetos planifiquen y reestructuren su accionar en el mundo laboral, llevándolos a interactuar y movilizarse por los distintos escenarios de la Universidad, permeados éstos por la contribución de las capacidades humanas a la misma. El trabajo en la Universidad de Manizales está permeado por la movilidad que los docentes pueden tener en los diferentes ámbitos de actuación,

como académicos, administrativos y sociales, lo que contribuye que se puedan propiciar ambientes colaborativos, de apoyo y confianza con los jefes y compañeros, generando una relación de respeto y armonía en el desarrollo de las responsabilidades laborales. Para los docentes a través del trabajo en equipo, se reconoce el estilo y sentido de vida que cada quien le impregna a sus responsabilidades, en su cotidianidad laboral, permitiendo que como compañeros de trabajo se reconozcan y se apoyen en situaciones personales y laborales, según las características individuales, cada quien ayuda al otro desde un trato cálido, fundado en la escucha y la paciencia, en los silencios activos y en los propositivos y en la libertad de espacios cuando son necesarios. Sobre la base de las consideraciones anteriores, los docentes buscan que cada compañero por medio de los vínculos de apoyo, proyecten nuevas formas y espacios que les posibiliten un estado de felicidad en su lugar de trabajo.

21. Pensar en capacidades humanas, es pensar en libertades y en un enfoque basado en los derechos humanos, incorporado al mundo del trabajo, es poner de manifiesto el valor social de éste, que va más allá de los beneficios que obtienen los docentes al formar parte activa en una institución, es la posibilidad de generar espacios de construcción colectiva y de identificación de capacidades individuales, toda vez que amplía las alternativas disponibles para vivir una vida plena y creativa. El vínculo entre el mundo del trabajo y las capacidades humanas es concordante, en la medida que se posibilita el desarrollo humano y se hace un fuerte hincapié en los derechos de los trabajadores. Éstas de acuerdo a lo que plantea (Nussbaum, 2012), no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre las facultades personales y el entorno político, social y económico de un individuo. Es pues, en el mundo del trabajo, donde las

capacidades humanas cobran un sentido de posibilidad de desarrollo del sujeto en sus 174
ámbitos laborales, haciendo notable referencia a los derechos humanos, y en el mismo sentido a los derechos de los docentes. Se precisa entonces en esta medida, que fomentar capacidades y posibilitar oportunidades dentro de un marco de desarrollo humano, permite poner en el centro de la discusión a las personas en su condición de sujeto, donde él mismo pueda tramitar sus oportunidades a través de una vida examinada.

22. Las capacidades humanas van más allá de la satisfacción y el bienestar, parten de la idea misma de la elección de los docentes en su mundo del trabajo, elegir correctamente y ser consecuente con ello, sin atribuir responsabilidades infundadas, pretensiones equivocadas, como resultado del ejercicio de la libertad, pues cada ser humano es responsable de las decisiones que toma, en el trámite mismo de su propia vida laboral. La construcción de relaciones sociales para los docentes crea en ellos la posibilidad de interacción y constante aprendizaje, que los nutre y permite que puedan vivenciar sus acciones desde nuevas ópticas que favorecen el cambio de rutinas, por tanto en sus tiempos libres practican una serie de actividades lúdicas y deportivas tales como: escuchar música, realizar manualidades, ir al gimnasio, caminar, salir a comer, nadar, ir a cine, bailar, viajar, ir a la finca, jugar futbol y recreación familiar; reestructurando de esta manera sus relaciones y nuevas oportunidades de interacción en diferentes espacios, que le permiten contribuir a nuevas personas en aspectos personales y profesionales. Adicionalmente es importante resaltar que los docentes de la Universidad sienten disfrute por seguir realizando en sus tiempos de ocio y descanso, las mismas actividades de orden académico como: enseñar, leer, escribir, dialogar con sus colegas en torno a temáticas de interés; manifestando que su contexto personal, familiar y laboral se enmarca dentro de las mismas dinámicas y actividades,

transversalizada por la docencia. Lo anterior pone de manifiesto que para los docentes, las actividades extra-laborales generan calidad de vida laboral en la medida que la Universidad y la familia, respetan los espacios e intereses de cada quien, en el reconocimiento de sí mismos, en relación con otros y en concordancia con su estilo de vida. 175

23. Los docentes reconocen que la Universidad de Manizales, es un espacio que brinda las garantías y oportunidades idóneas, para que cada individuo pueda en sus plenas facultades, planificar y organizar su vida académica por medio de la articulación de su proyecto de vida en concordancia con los beneficios e incentivos académicos establecidos y pactados en los estatutos y la convención colectiva, favoreciendo éstos el desarrollo de sus capacidades y motivación constante en la ejecución de sus funciones en el mundo del trabajo.

24. Los derechos fundamentales para los docentes al interior de la Universidad son los pilares fundamentales que regulan los procesos de actuación, documentados en las normas, reglamentos, estatutos y convención colectiva a través de los cuales se estipulan algunas de las siguientes condiciones laborales: los salarios justos según la formación y experiencia laboral, las vacaciones, los apoyos técnicos, económicos o especializados que llegasen a requerir y la posibilidad de vincularse al fondo de empleados, éstos y otros en igualdad de condiciones para acceder por parte de toda la planta docente, sin distinción alguna. Los derechos básicos de los docentes se sustentan en los procesos de confianza que se producen en la Universidad, en los espacios de interacción y trabajo en equipo, fundamentados en el reconocimiento del otro desde sus potencialidades y capacidades, pudiéndose brindar apoyo en las situaciones que más requieren de acompañamiento, tanto en el área personal, como en la laboral. Los docentes

manifiestan que la posibilidad de manejar su tiempo, es uno de los principales privilegios que 176 favorecen la adquisición de autonomía y libertad, características intrínsecas del trabajo que contribuyen significativamente a la calidad de vida laboral.

- Blanch, J. M. (2007) Psicología social del trabajo. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.) Tratado de la psicología social. Perspectivas socioculturales. (210-238). Mexico – Barcelona: Anthropos-UAM. ISBN 978-84-7658-806-2.
- Bravo, C. & Jiménez, A. (2007) Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. Trabajo que forma parte del programa de investigación "Calidad de Vida y Ambientes Saludables" (DPI, Universidad de Talca). Facultad de Psicología Universidad de Talca
- Cañón, S. C. & Galeano, G. (2013) Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de Assbasalud E.S.E Manizales. Maestría en Gerencia Del Talento Humano, Facultad de Psicología. Manizales.
- Chiang, M.; Núñez, A & Huertas, P. (2007) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, n° 72, septiembre-diciembre. ISSN: 02 12-7377.*
- Gonzales, M; Peiró, J & Bravo, J. (1996) Capitulo VI, calidad de vida laboral. En Tratado de psicología del trabajo, volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid. Sintesis S.A.
- López, A; Restrepo, F. (2011) Análisis de la subjetivación laboral sobre la Calidad de Vida Laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. Universidad de Manizales.
- Nussbaum, M. (2012) Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano. Espasa Libros S.L.U.
- Nussbaum, M & Sen A. (1996) La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica. Pp. 27 – 125; 318 - 350
- Parra, L.M. & Gallego, (2013) L.A. Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la universidad del Quindío. Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales.

- Peiró, J & Ripoll, P. (1999) Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. Unidad de investigación de psicología de las organizaciones y del trabajo. Área de Psicología social. Universidad de Valencia. Pp 169 – 176. 178
- Sánchez, M; Sánchez, P.; Montserrat, M. & Sánchez, F. J. (2014) Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. - Revista de Administração de Empresas, vol. 54, núm. 5, septiembre-octubre, pp. 537-547 Fundação Getulio Vargas São Paulo, Brasil.
- Sanin, J. A. & Salanova, M. (2013) Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional — CINCEL. Colombia.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14 (004), 828-836.
- Sen, A. (2002). Capacidad y bienestar. En Nussbaum, M & Sen A. (1996) La calidad de vida. (pp. 54-83) México, FONDO DE CULTURA ECONÓMICA.
- Sierra, G. (2016). Universidad de Manizales. Misión, visión y principios. Recuperado de <http://umanizales.edu.co/mision-vision-y-principios/>
- Spengler, M. Egidí, L. & Craveri, A. (2007). *El nuevo papel del docente universitario: el profesor colectivo*. Recuperado de: <http://www.lamolina.edu.pe/innovacioneducativa/images/files/Rol%20del%20docente.PDF>
- Universidad de Manizales. (2015). Dirección de desarrollo Humano. Recuperado de http://desarrollohumano.umanizales.edu.co/?page_id=45
- Universidad de Manizales. (2016). Dirección general docencia. Recuperado de http://docencia.umanizales.edu.co/?page_id=2933
- Ureña, P. & Castro, C. (2009) Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. *Revista Electrónica@ Educare* Vol. XIII, N° 1, [71-87], ISSN: 1409-42-58.