

**Calidad de vida laboral y condiciones de trabajo de los docentes del sector público
de la ciudad de Manizales**

Ángela Johanna Ovalle Jiménez. Profesional en Desarrollo Familiar

Daiana Garcés López. Trabajadora Social

Sandra Lorena Salgado Vallejo. Administradora de Empresas

Yuri Yaned Ordoñez García. Profesional en Salud Ocupacional

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Cohorte XV

Manizales

2019

**Calidad de vida laboral y condiciones de trabajo de los docentes del sector público
de la ciudad de Manizales**

Ángela Johanna Ovalle Jiménez. Profesional en Desarrollo Familiar

Daiana Garcés López. Trabajadora Social

Sandra Lorena Salgado Vallejo. Administradora de Empresas

Yuri Yaned Ordoñez García. Profesional en Salud Ocupacional

Trabajo de grado presentado para optar el título de

Magíster en Gerencia del Talento Humano

Asesores

Jairo Pineda Agudelo

Jairo Zuluaga Soto

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Cohorte XV

Manizales

2019

Nota de Aceptación

Presidente

Jurado

Jurado

Manizales, febrero de 2019

Contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	10
Introducción	12
1. Justificación.....	15
2. Antecedentes.....	18
3. Descripción del Área Problemática	21
3.1 Formulación de la pregunta.....	25
3.2 Formulación de los objetivos	25
3.2.1 General.....	25
3.2.2 Específicos.....	25
4. Marco Contextual	27
Contexto del Trabajo Docente	27
5. Marco Teórico	31
5.1 Aproximaciones al concepto de CVL.....	34
5.1.1 CVL y Cultura Organizacional.....	42
5.1.2 CVL y Clima Organizacional.....	45
5.1.3 CVL y Riesgo Psicosocial.....	49
5.1.4 CVL y Prácticas de Gerencia del Talento Humano.....	52
6. Estrategia Metodológica	54
6.1 Tipo de Investigación	55
6.2 Diseño.....	55
6.3 Población.....	55
6.4 Muestra.....	56
6.5 Técnicas.....	56
6.6 Instrumento.....	58
7.1 Capítulo 1: Entorno Material	63
7.1.1 Análisis clúster.....	68

7.2	Capítulo 2: Entorno Social	71
7.2.1	Análisis clúster.....	75
7.3	Capítulo 3: Regulación.....	78
7.3.1	Análisis Clúster.....	84
7.4	Capítulo 4: Desarrollo	87
7.4.1	Análisis Clúster.....	94
7.5	Capítulo 5: Ajuste Organización – Persona	97
7.5.1	Análisis Clúster.....	102
7.6	Capítulo 6: Adaptación Persona Organización	106
8.	Conclusiones.....	113
9.	Recomendaciones	117
10.	Glosario.....	119
	Referencias.....	121
	Anexos	128

Lista de Tablas

Tabla 1. Interrelación de Constructos	33
Tabla 2. Definiciones sobre Calidad de Vida Laboral (CVL)	35
Tabla 3. Definiciones de Cultura Organizacional.....	42
Tabla 4. Entornos y Variables.....	59
Tabla 5. Definición de constructos	119

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa perceptual 1.1	64
Figura 2. Mapa perceptual Entorno Material. Análisis Clúster	69
Figura 3. Mapa perceptual 2.1	72
Figura 4. Mapa perceptual Entorno Social. Análisis Clúster.....	76
Figura 5. Mapa perceptual 3.1	79
Figura 6. Mapa perceptual Regulación. Análisis Clúster	84
Figura 7. Mapa Perceptual 4.1	88
Figura 8. Mapa perceptual Desarrollo. Análisis Clúster.....	95
Figura 9. Mapa perceptual 5.1	98
Figura 10. Mapa perceptual Ajuste Organización Persona. Análisis Clúster	103
Figura 11. Mapa perceptual 6.1	107
Figura 12. Mapa perceptual Adaptación Persona Organización. Análisis Clúster.	110

Resumen

El presente estudio se centra en la calidad de vida laboral y condiciones de trabajo de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales, identificando las interrelaciones e impacto entre los constructores de clima, cultura y riesgos psicosociales con la percepción de CVL a través del modelo teórico de Calidad de Vida en el Trabajo de Richard Walton y las condiciones de trabajo establecidas en el Estudio Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos que constan del Entorno material, Entorno social, Regulación, Desarrollo, Ajuste organización-persona y Adaptación persona-organización.

Este estudio se llevó a cabo a través del análisis multivariado (Análisis de Correspondencias Múltiples y Análisis Clúster) de las condiciones de trabajo y la percepción de CVL que aportaron a la construcción y consolidación del conocimiento sobre el sector de servicios humanos en el ámbito público de la docencia, resaltando la necesidad de impulsar criterios de valoración e intervención sistémicos sobre la realidad del trabajo docente, al encontrar que no poseen una estructura de bienestar y desarrollo integral para el docente, puesto que a pesar de contar con normas y leyes que guían la labor docente (estatuto docente), no se tiene consolidado un sistema de bienestar que visualice y reconozca la labor desde sus múltiples acepciones y realidades, entre estas la pertinencia de reconocer al docente como trabajador (anclado a una historia y transformaciones) y no solo como vocación; contextualizar la educación y valorar las prácticas del trabajo docente, las cuales se han invisibilizado y distorsionado a raíz de los impactos del modelo neoliberal y de la nueva gestión de lo público que han mercantilizado la educación y le han asignado otras funciones de corte afectivo-

emocional, de contención y orientación vocacional que aumentan los factores de riesgo psicosocial desbordando las capacidades individuales de los docentes y organizacionales de las escuelas para responder a las problemáticas del contexto.

Palabras Clave: Calidad de vida laboral, Condiciones de trabajo, Docentes sector público, organización.

Abstract

This study focuses on the quality of working life and working conditions of teachers in the public sector of the city of Manizales, identifying the interrelationships and impact between the climate, culture and psychosocial risks builders with the perception of CVL through the Theoretical model of Quality of Life at Work by Richard Walton and the working conditions established in the International Study of Quality of Work Life in Human Services Organizations that consist of the material Environment, Social environment, Regulation, Development, Adjustment organization-person and Person-organization adaptation.

This study was carried out through the multivariate analysis (Multiple Correspondence Analysis and Cluster Analysis) of the working conditions and the perception of CVL that contributed to the construction and consolidation of knowledge about the human services sector in the public sector. teaching, highlighting the need to promote criteria of assessment and systemic intervention on the reality of teaching work, finding that they do not have a well-being structure and integral development for the teacher, since in spite of having norms and laws that guide the teaching work (teaching status), a welfare system that visualizes and recognizes the work from its multiple meanings and realities has not been consolidated, among them the relevance of recognizing the teacher as a worker (anchored to a story and transformations) and not only as vocation, contextualize education and evaluate the practices of teaching work, which They have become invisible and distorted as a result of the impacts of the neoliberal model and the new management of the public that have commercialized education and have assigned other

emotional-affective, containment and vocational orientation functions that increase the psychosocial risk factors overflowing the individual capacities of teachers and organizational schools to respond to the problems of the context.

Keywords: Quality of work life, Working conditions, teachers public sector, Organization.

Introducción

La presente investigación se basó en el estudio de la Universidad de Manizales del año 2014 denominado “Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales”, que evalúa las percepciones sobre calidad de vida laboral, a partir de seis factores (Entorno material, Entorno social, Regulación, Desarrollo, Ajuste organización-persona, Adaptación persona-organización). Esta investigación además estuvo soportada en el “Estudio Internacional sobre calidad de vida laboral (CVL) en Organizaciones de Servicios Humanos” liderada por la Universidad de Barcelona bajo la coordinación del investigador Josep M. Blanch y la maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, analizando las condiciones de trabajo (organización y método, organización y entorno, organización y persona), inventario de valores personales (familia, trabajo, salud, dinero), escala carga de trabajo, escala de ideología gerencialista, escala de profesionalismo, escala de valores servicio público vs servicio privado, desarrollo de la carrera profesional, escala de bienestar laboral general, escala de Burnout y Engagement, a través de 201 variables de las cuales fueron analizadas 44 variables.

En el presente informe se destaca como el concepto de CVL es el reflejo de las luchas de los trabajadores por defender sus derechos, son los frutos de los valores construidos en las reformas laborales dadas las condiciones laborales precarias, es la necesidad de valorar el rol del trabajador en la organización y de conciliar los objetivos organizacionales con los objetivos personales; por ello, el concepto de CVL está precedido de movimientos sociales y laborales que condujeron a repensar el ambiente laboral como espacio de realización humana y no como

espacio de enajenación y explotación, refiriéndose al concepto de humanización del entorno de trabajo. De ahí, que al comprender la CVL de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales, sea indispensable analizar y comprender el contexto en el cual se despliega la labor y reconocer las subjetividades que median las valoraciones, expectativas y percepciones cotidianas.

Al analizar la CVL de un grupo de trabajadores, se discernen las interrelaciones entre el ser humano como trabajador, la organización como sistema social y la sociedad como construcción histórica, que revelan las contradicciones, sinergias y deudas que se tienen con el sector docente respecto a una verdadera calidad de vida.

En este informe, también se presenta cómo los factores que impulsan el desarrollo de los trabajadores en una organización están implícitamente relacionados con aspectos organizacionales y sociales (liderazgo, compensación, relaciones sociales, toma de decisiones, participación, promoción) y, las dimensiones individuales y/o subjetivas actúan como moduladores de dichas experiencias humanas vivenciadas en el entorno de trabajo, dando cuenta de las elecciones personales y de los patrones de vida laboral más valorados y preferidos por los trabajadores docentes.

A través de este informe, también se destaca la labor docente, como una profesión, que debe ser reconocida históricamente como influyente en las transformaciones personales y sociales, y que, como tal, los docentes deben ser considerados trabajadores, con igualdad de derechos y deberes a otras profesiones u oficios de diferentes sectores, y no solo como una

vocación, que favorezca sus procesos de consolidación organizacional como colectivo y el auto-reconocimiento de sus logros y trascendencia social.

Las condiciones laborales son un escenario imprescindible al momento de analizar y comprender la CVL que abarca diferentes aspectos de una organización y da cuenta de la calidad percibida (u objetiva) por los trabajadores sobre su vida laboral. Las condiciones laborales no solo se acotan al ámbito intra-laboral, también incluyen aspectos extra-laborales debido a su papel preponderante en la determinación de la CVL, lo que permite observar la integralidad del ser humano. En este orden de ideas, emplear el análisis multivariado o análisis de correspondencias múltiples resulta favorable y pertinente para discernir la complejidad de la CVL, abocando a su carácter multidimensional.

La CV es la suma de necesidades y satisfactores que impulsan el crecimiento personal y social, el trabajo hace parte de estas necesidades humanas, siendo la CVL el protagonista en su satisfacción, repercutiendo en el desarrollo integral del trabajador, en el crecimiento de la organización y en el progreso de la sociedad. Una CVL de los docentes del sector público, reproducirá resultados exitosos en el desempeño de su labor, transmitiendo una visión de futuro positiva para las nuevas generaciones y aportando a la construcción de una cultura de valores de cuidado de sí mismo y del otro, al ser reconocidas como personas líderes en las comunidades y escuelas, las cuales atraviesan por múltiples problemáticas. Existe, por lo tanto, correspondencia entre el desarrollo del profesor como trabajador (a través del impulso de su calidad de vida) y el desarrollo de la comunidad educativa y la sociedad.

1. Justificación

El interés de la presente investigación se centra en las percepciones de las condiciones de trabajo desde los siguientes factores: Entorno Material, Entorno Social, Regulación, Desarrollo, Ajuste organización-persona y Adaptación persona – Organización, y su relación con la CVL, tanto desde la perspectiva individual de bienestar, desarrollo y felicidad de los trabajadores como del crecimiento organizacional. Este estudio permite hacer una comprensión de la interrelación entre el ser humano, organización, trabajo y gestión, incurriendo en la visibilización de los factores determinantes de la experiencia humana en el ámbito laboral, bien sea de forma positiva o negativa.

El aporte de esta investigación fortalece el campo teórico de la gerencia del talento humano al comprender integralmente conceptos como clima, cultura organizacional, y riesgos psicosociales, criterios de abordaje conceptual y metodológico para todo profesional que desee desempeñarse acorde a las demandas del nuevo contexto y la organización. Igualmente, la investigación acentúa la importancia de valorar la CVL desde una perspectiva multidimensional y multidisciplinar, al ser el campo de actuación de diferentes profesiones en el desarrollo organizacional. Este estudio es de interés porque identifica la dinámica de las percepciones de condiciones de trabajo en el sector educativo de carácter oficial, conociendo cuáles condiciones generan mayor impacto en la CVL de los docentes, desde una mirada crítico-reflexiva a partir de la triangulación entre datos estadísticos, referentes teórico-conceptuales y la realidad del sector docente en Colombia.

Lo novedoso de la investigación fue el abordaje multivariado realizado a la CVL de los docentes del sector público, riqueza no solo metodológica, sino reflexiva y analítica de las condiciones laborales desde los diferentes criterios que caracterizan su calidad de vida laboral. A pesar que las investigaciones, tanto en la región como a nivel país centran sus estudios en el sector de servicios humanos, se focalizan principalmente en el sector salud, siendo menos relevante y común los estudios de calidad de vida laboral en docentes del sector público, aunado a la característica que tienden a analizar pocos criterios de CVL, siendo, por lo tanto, un abordaje más parcializado de la realidad laboral y trayendo consigo limitaciones metodológicas y teóricas. Por otro lado, con este estudio se pretende ampliar los criterios de valoración de la CVL desde una perspectiva integral e interrelacional.

Además, esta investigación es útil para los gerentes del talento humano que centren su quehacer en la humanización de los procesos organizacionales desde la comprensión integral de la relación del ser humano, con su organización y con los demás intersticios de su vida cotidiana, ya que va a permitir tomar decisiones sustentadas en criterios de integralidad que aporten al cambio y aprendizaje organizacional, así como al desarrollo y crecimiento del trabajador. Este estudio también es de utilidad para los sectores constructores de las políticas públicas laborales en Colombia y de los planes de desarrollo, al dar cuenta de condiciones laborales y de percepciones de satisfacción e insatisfacción del sector laboral; da apertura a otras investigaciones frente a este sector, siendo punto de referencia a estudiantes, docentes, empresarios, asesores o consultores organizacionales, articulando el sector académico y político, y generando otros escenarios académicos como foros, ponencias o artículos.

Ha sido visible en los diferentes medios de comunicación e información en el año 2017 y 2018, que el sector docente oficial ha realizado con recurrencia paros nacionales exigiendo al gobierno nacional mejoras en sus condiciones de vida, lo que pone en discusión pública y gubernamental su situación actual, analizando su calidad de vida laboral como colectivo, coyuntura de movilización social que plantea como reto al sector académico profundizar objetivamente sobre las percepciones de los docentes sobre su calidad de vida planteando escenarios de mayor convergencia política, social y educativa. Por lo tanto, es útil este estudio al visibilizar la lucha del sector docente y brindar herramientas reflexivas y orientaciones frente al quehacer de los gerentes del talento humano, así como de la focalización de las políticas públicas.

2. Antecedentes

Fueron exploradas en total 16 investigaciones desarrolladas en los contextos internacional, nacional, regional (Caldas, Quindío, Risaralda) y local (Manizales). Dichas investigaciones se enfocaron en comprender y delimitar la CVL desde sus componentes, principalmente desde la relación existente con otros fenómenos de la organización como el liderazgo, cambio organizacional, salario, contratación, condiciones de trabajo, tipologías de violencia y discriminación laboral, riesgos psicosociales, reestructuración y modernización empresarial, flexibilidad laboral, salud física y mental, carga de trabajo, horarios de trabajo, relaciones con la dirección.

Las investigaciones revisadas evidencian el interés por conocer las condiciones tanto objetivas como subjetivas percibidas por los trabajadores sobre diversos aspectos de la organización, planteando la necesidad de desarrollar estrategias de intervención a través de programas de bienestar laboral, como lo evidencia la investigación “Sociabilidad y CVL en un entorno de trabajo flexible”.

Así mismo, Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), en el estudio “Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo” toman como eje central la CVL, condiciones de trabajo e impacto de los procesos de transformación en el sector político, social, económico y tecnológico en las organizaciones, así como tipologías de violencia y de discriminación en el trabajo.

Los resultados de las investigaciones reflejan CVL satisfactoria para los trabajadores, encontrando que la motivación es fundamental en su conceptualización e influencia, principalmente desde la dimensión intrínseca del trabajo como construcción psicosocial planteado por el estudio “Calidad de Vida Laboral y Liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos”. Así mismo, indica que los trabajadores, más que relacionar su CVL en aspectos de remuneración económica, se ven más enfocados en una adecuada asignación de la carga laboral, un puesto de trabajo adaptado a su perfil, respeto por la vida extralaboral, promoción en la organización, beneficios de formación y llevar una positiva relación con sus jefes y compañeros de trabajo. Uno de los vacíos más grandes que se encontraron en los antecedentes sobre la CVL, es que su énfasis se ha dado en gran medida en el sector salud, siendo mínimo los estudios en el sector público de los docentes de preescolar, básica y media, además no se encuentra un instrumento unificado que recopile la mayor cantidad de componentes que corresponden al concepto de CVL; la intencionalidad de los estudios abordados no es definir el término de CVL, sino abordar los factores que la componen.

Las investigaciones involucran variables sociodemográficas que pueden actuar o no como moduladores de la CVL, reconocen su doble perspectiva, desde el entorno de trabajo o la dimensión psicológica, y cómo la integridad debe ser una característica inherente a la CVL, superando la mirada reduccionista o simplista del concepto, aunque al mismo tiempo, reconocen que es difícil abarcar en la evaluación de la CVL los diversos componentes y estos se deben adaptar a las condiciones y realidades de los contextos laborales.

Los marcos metodológicos utilizados corresponden a investigaciones no experimentales, cuantitativas de tipo transversal y exploratoria, y de corte cualitativo con enfoques comprensivos interpretativos. Del mismo modo las investigaciones utilizaron bases de datos para el análisis de la información obtenida como Statcalc del programa Epiinfo 3.3 (CDC, Centers for disease control and prevention), Rho de Spearman, paquete estadístico SPSS 20, programa AMOS, paquete estadístico PASW18; y los instrumentos como Maslach Bournout, batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por el Ministerio de Protección Social en 2010, Tinventory (HHS), Overall Job Satisfaction, cuestionario de condiciones de trabajo y cuestionario de Goldberg.

Cabe anotar que para el “Cuestionario de condiciones de trabajo” y “Elaboración y validez del instrumento para medir CV en el trabajo CVT-GOHISALO” el instrumento posee una alta fiabilidad en términos de consistencia interna, tratando las condiciones de trabajo como un todo integrado y posibilitando un abordaje de aspectos positivos a promover y de otros negativos a prevenir.

Mencionados estos aspectos relacionados con los antecedentes investigativos, se torna novedoso y útil el desarrollo de esta investigación por el tipo de población que abarca, dado que comprende y analiza de forma holística la CVL y condiciones de trabajo en docentes del sector público a través de un análisis multivariado, sobre todo, porque a pesar de que los docentes pertenecen al sector de servicios humanos, no ha sido estudiada su CVL en profundidad.

3. Descripción del Área Problemática

Las condiciones de trabajo del sector docente se han transformado en los últimos años producto de las reformas laborales y educativas promulgadas desde el modelo de desarrollo del neoliberalismo, que impulsa la privatización de los servicios sociales, la flexibilización laboral (subcontratación, tercerización, pérdida de estabilidad laboral), sistema de financiamiento de la educación a la demanda (valorando cobertura y eficiencia), desfinanciamiento de la educación (principal reclamo de las protestas de los docentes y estudiantes), constante evaluación de los procesos educativos los cuales se miden a través de indicadores y metas, que ha generado una mercantilización de la educación y en donde se traslada las características de gestión del sector privado (racionalización administrativa) al sector público, el cual debe ser igualmente productivo, eficiente y de calidad.

Las reformas educativas también han impactado las condiciones de trabajo del sector docente principalmente en los incentivos, beneficios y compensaciones al desempeñar su labor, ya que existe una brecha significativa entre aquellos docentes que se rigen por el decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002, al transformarse los requisitos de ingreso al escalafón docente, modificando la evaluación del desempeño laboral, la remuneración, reorganización de la jornada laboral de los directivos docentes y docentes y, diferencias en la promoción laboral, etc. La lógica de la eficiencia educativa ha llevado al aumento de la cobertura y cupos, a racionalizar y reducir costos, “producir más con lo mismo” empobreciendo la misma calidad de la educación y calidad de vida laboral de los docentes. Es evidente, que existe falta de coherencia institucional, entre la

razón de ser de la educación que es formar sujetos críticos con una fuerte cultura ciudadana y, las prácticas actuales educativas que forman más para la competencia y el individualismo.

El modelo Neoliberal también ha impactado el sector educativo, principalmente el aspecto contractual, ya que los docentes en la actualidad no son favorecidos en el goce de contratos estables y con remuneraciones económicas acordes con el ejercicio de la enseñanza; inestabilidad en las garantías que se ofrecían en el estatuto docente 2277 de 1979 en contraste con el 1278 del 2002. Este último centra sus disposiciones en evaluaciones permanentes para el ingreso a la carrera docente y para su escalafonamiento, estipulan un tratamiento diferente de acuerdo al año en que se ha ingresado al ejercicio de la docencia; a su vez, dadas las condiciones actuales de déficit presupuestal, dicho ingreso y ascenso son cada vez más restringidos. Las estadísticas en educación muestran que uno de los indicadores más mencionados en cuanto a la calidad educativa es el de cobertura, más que la formación integral del estudiante. Sumado a esto, la remuneración laboral es otro factor que ha creado inconformismo como lo describe FECODE:

Un estudio realizado por la Federación Colombiana de Educadores (Fecode) muestra que para 2015 en Colombia hay 320.043 docentes, de los cuales 142.55 (45%) están nombrados por el decreto 1278 de 2002, con un salario en promedio de \$ 1.500.000 mensual y según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2014 del DANE, el salario docente además de ser históricamente el más bajo ha sido también el de menor crecimiento; los bajos salarios son la principal causa, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por la cual los jóvenes no consiguen el suficiente incentivo para entrar a ejercer la profesión activamente. En la actualidad, muchos egresados de

pedagogía no ejercen activamente la profesión, de hecho, según Fecode, de los docentes nombrados por el decreto 1278, solo el 5% tienen un grado de Maestría y el 20% tienen un grado en especialización. (Dinero, 2015)

El 45% de los docentes en Colombia presenta una rentabilidad baja y de menor crecimiento, afectando la CVL y las aspiraciones de los maestros. El estudio indica que muchos de ellos no ejercen la profesión dado que no cumple con sus expectativas por situaciones como el no pago de horas extras, falta de incentivos, salario bajos que les impide realizar estudios de postgrado necesarios para escalafonar, afectando la calidad en las aulas de clase, el respeto por la labor docente y el crecimiento profesional permanente.

La educación es vista como mercancía y la escuela como empresa. La productividad y competitividad sobrepasan la concepción de formación y construcción de ciudadanía, constantes reformas curriculares restringen la autonomía de los docentes por responder a criterios de calidad e indicadores globales. Intervención del capital privado sobre estrategias, políticas y proyectos liderados desde el ámbito académico, que tal como propone Vega (2015) hacen referencia a un “Capitalismo académico” generando que los docentes se enfrenten a un trabajo precario y los estudiantes y comunidad a una educación encaminada a la competencia en el mundo globalizado y neoliberal.

Estas transformaciones sociales y laborales, han impactado directamente las condiciones de trabajo de los docentes del sector público, tales como insuficiencia en los recursos didácticos requeridos para el proceso de enseñanza- aprendizaje, factores de riesgo psicosocial como

sobretabajo, síndrome de burnout, altas demandas de carga mental y emocional, inadecuados estilos de vida, débil autonomía profesional, escasos espacios de participación para la toma de decisiones, recompensa económica no acorde a los esfuerzos que implica el desarrollo de la tarea, ausencia de posibilidades coherentes de promoción laboral, disparidad entre las expectativas, intereses y realidad del ejercicio de la profesión docente en el país, débil evaluación del desempeño laboral que no encaja con las expectativas de los docentes, ausencia de criterios de integralidad, continuidad e inclusión en la formación profesional de los docentes tanto general como específica, ausencia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ausencia de políticas de bienestar laboral e incentivos.

Por otra parte, la expansión de la pobreza en algunos países de América Latina ha tenido grandes secuelas en la labor docente, entre estas, ha obligado a la institución escolar y, a los docentes en concreto, a asumir funciones de contención social y afectiva, menoscabando así la función propiamente pedagógica de los centros educativos; se comienza a pedir a la escuela lo que la familia ya no está en condiciones de dar: contención afectiva, orientación ético-moral, orientación vocacional. De esta manera, el rol del docente como trabajador no se limita solamente al escenario de enseñanza aprendizaje, sino que también pasa a cumplir el rol de socializador primario y secundario, que en ocasiones difumina su quehacer profesional. A este panorama, se suma los cambios vertiginosos en las tecnologías de la comunicación y la información, que impactan directamente el proceso de enseñanza – aprendizaje y el ambiente pedagógico, exigiendo al docente actualización permanente para responder a estas nuevas demandas del contexto.

Se evidencia que las reformas educativas han contribuido a mercantilizar aún más el servicio educativo; los resultados en indicadores y la inversión en otras esferas de la economía relegan tanto la CVL de los docentes como el objetivo social del servicio educativo. El trabajo docente ha sido invisibilizado por el gobierno nacional al no dar alternativas pertinentes de solución a la situación de miles de docentes que reclaman mejores condiciones de trabajo.

3.1 Formulación de la pregunta

¿Cuál es la interrelación de las condiciones del trabajo docente (Clima, riesgo psicosocial, cultura) en las percepciones de CVL de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales?

3.2 Formulación de los objetivos

3.2.1 General.

Identificar la interrelación de las condiciones del trabajo docente (clima, riesgos psicosociales, cultura) en las percepciones de CVL de los docentes del sector público.

3.2.2 Específicos.

Analizar las condiciones del trabajo docente que generan mayor impacto en la CVL de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales.

Relacionar las condiciones del trabajo con la CVL a través de las comparaciones sobre percepciones de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales.

Interpretar las interrelaciones de las percepciones de CVL y condiciones de trabajo de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales desde el análisis multivariado.

4. Marco Contextual

Contexto del Trabajo Docente

El neoliberalismo como modelo hegemónico de desarrollo, se apoyó en el consenso de Washington, término acuñado por John Williamson en el año de 1989 donde se estipulan diez mandatos de política económica para los países en vía de desarrollo con el fin de alcanzar los niveles de evolución y progreso similares a los países desarrollados a través del libre mercado y la gestión del sector privado, legitimado con la crisis de las economías socialistas y la caída del muro de Berlín.

la agenda del Consenso de Washington consta de los siguientes puntos: Disciplina fiscal, reordenación de las prioridades del gasto público, reforma fiscal, liberalización financiera, tipo de cambio competitivo, liberalización del comercio, liberalización de la inversión extranjera directa, privatizaciones, desregulación, derechos de propiedad. (Martínez y Soto, 2002, p. 48)

El neoliberalismo es asumido en los discursos políticos como única vía para alcanzar el desarrollo económico y el progreso de los países en vía de desarrollo, al promulgar el valor de la propiedad privada y de la libertad, procesos de privatización y desregulación, consecución de dinero y acumulación de capital como fuente de poder económico; derechos individuales sobre derechos sociales, el poder económico a través de las multinacionales y transnacionales quienes

se sobreponen a las estructuras del Estado-Nación, impulso de las reformas en los diferentes sectores de la sociedad para modernizar el Estado donde se elimina el gasto público y las prestaciones sociales (como derechos adquiridos históricamente) afectando los derechos de los trabajadores y sus condiciones de vida. Dicha concepción de desarrollo desde la perspectiva economicista (crecimiento económico) ha acentuado las desigualdades sociales, la pobreza, la discriminación y exclusión social, así como ha puesto en el panorama de análisis los graves problemas ambientales, que llevan a replantearse el concepto de desarrollo.

El Modelo Neoliberal en Colombia inició su proceso con la apertura económica, a partir de la presidencia de Virgilio Barco Vargas (1986-1990), quien pretendía regularizar o eliminar los impuestos arancelarios y dar continuidad a su propuesta en el mandato de César Gaviria Trujillo (1990-1994). Durante este periodo se enfatizó en las reformas económicas con el fin de aumentar la competitividad de las empresas y lograr una mayor inserción en el mercado, a través de la flexibilización de la norma, la privatización, la liberalización, desregularización y flexibilización laboral (pérdida de estabilidad laboral - Decreto 1373/1966), y el surgimiento del contrato por prestación de servicios. Esta reestructuración del Estado se refiere a la creación de políticas, leyes y decretos para legalizar las reformas laborales que comienzan a emerger a partir del año 1991 bajo la nueva Constitución Política y la Ley 50 de 1990.

En cuanto al sector educación, las reformas impulsadas por la tradición neoliberal desarrollada en el marco del Estado Social de Derecho, con la ley general de educación de 1994 se promueven grandes cambios, tales como:

La reforma constitucional y la nueva ley establecieron un sistema de financiamiento de la educación a la demanda, es decir, los recursos públicos se asignan per cápita, por estudiante atendido, lo cual puso en desventaja a las regiones poco pobladas y distantes, y estimuló la competencia de los colegios por los estudiantes, así como el hacinamiento en las escuelas. Fijaron además un sistema progresivo de descentralización de las responsabilidades por la educación pública en las regiones, pero sin que el nivel central perdiera el control, pues los recursos que giran están vinculados al logro por parte de las regiones de los indicadores de gestión, cobertura, eficiencia y calidad. Igualmente, y también con un criterio de “eficiencia”, se obligó a que las escuelas de primaria se fusionaran con los colegios de secundaria (llegaron a unirse administrativa y pedagógicamente hasta 13 escuelas), eliminando puestos directivos y administrativos, destruyendo la autonomía y los proyectos educativos y pedagógicos que se habían construido laboriosamente desde el año 1994. (Miñana, 2010, p. 41)

En el gobierno de Ernesto Samper Pizano (1994-1998) se implementó el programa denominado “Colombia: Al filo de la oportunidad” y su antecesor César Gaviria Trujillo (1990-1994) en el marco de la “Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo” promovió alianzas entre el sector público y privado y, los sectores productivos, empresariales y universidades; la introducción de la ciencia y la tecnología en la educación como medios para alcanzar el desarrollo socioeconómico tan anhelado, e insertarse en la economía mundial, acciones avaladas por la reforma educativa implementada desde la Ley 30 de 1992 por la cual “se organiza el servicio público de la Educación Superior”, y con posterioridad el proyecto de Ley 112 de 2011

“por la cual se organiza el sistema Educación Superior y se regula la prestación del servicio público de la educación superior”. Se ha direccionado estratégicamente la escuela y la universidad como una empresa para obtener utilidades, rendimiento y productividad, con la meta de demostrar su calidad en comparación con indicadores internacionales dictados por organismos multilaterales tales como la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) para ser una sociedad “más competitiva, moderna, próspera”.

Las reformas educativas no solo han impactado la financiación escolar, sino también la pedagogía y las políticas institucionales, promoviendo valores asociados a la concepción economicista de la sociedad, producir más con menos recursos, descontextualizando la educación, asumiéndose como un hecho ahistórico y situacional en el que la escuela es vista como una empresa.

5. Marco Teórico

Se han dado diferentes interpretaciones a la calidad de vida en el trabajo cuya finalidad es lograr satisfacción, bienestar y desarrollo para el trabajador en el desempeño de sus labores conciliando sus intereses con los de la organización. En los últimos años se evidencia un creciente interés por evaluar, interpretar, analizar y contextualizar el concepto, generando diversos modelos y propuestas para su implementación en los entornos de trabajo; se destacan modelos de calidad de vida en el trabajo representados por autores como Walton (1973), Hackman y Oldham (1975), William Westley (1979), Werther y Davis (1983), Nadler y Lawler (1983) y Huse y Cummings (1985) cuyas investigaciones han sido fuente de referencia para comprender de forma más holística el concepto de CVL, al mencionar y valorar diferentes criterios o indicadores que caracterizan el entorno de trabajo. Para este estudio se abordó el modelo de Calidad de Vida en el Trabajo de Walton (1973), el cual plantea 8 criterios para medir la CVL:

- **Compensación justa y adecuada:** Competitividad de ganancia financiera al igual que veeduría interna y externa.
- **Condiciones de seguridad y salud:** Indica la conservación de la salud como horarios, descansos turnos de trabajo y seguridad en máquinas, herramientas, materiales y equipos.
- **Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana:** Potencializa el capital humano, reconociendo en el trabajador autonomía e iniciativa.

- **Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad:** Posibilidad de crecimiento en la organización.
- **Integración social en la organización:** Cultiva las relaciones interpersonales, así como la igualdad de oportunidades laborales.
- **Constitucionalismo en la organización del trabajo:** Vela por el cumplimiento de los derechos laborales.
- **Trabajo y espacio total de vida:** Equilibrio entre la vida personal y el trabajo.
- **Relevancia del trabajo en la vida social:** Percepción de la responsabilidad social, calidad de productos y la prestación de servicios en la empresa. (Álvarez, Cirera & Carlos, 2013, p. 150)

Los planteamientos de Walton (1973) sobre Calidad de Vida en el Trabajo dan cuenta de aspectos trascendentales como salarios acordes al desarrollo de la tarea, así como equidad interna y externa, entorno físico seguro, promoción de factores de autorrealización personal como la autonomía, la identidad y las competencias, posibilidades de crecimiento y promoción profesional, igualdad de oportunidades, trato justo y relaciones sociales armónicas, cultura de respeto, protección y promoción de los derechos y deberes de los trabajadores, reglamentos y rutinas internas claras, libertad de acción y decisión, conciliación de la vida personal, laboral y familiar y procesos de responsabilidad social empresarial; indicando una visión global de lo que implica la calidad de vida laboral, al abordar su multidimensionalidad, integralidad (aspectos objetivos y subjetivos) e historicidad (influencia del contexto y cambios sociales).

En este orden de ideas, este modelo es coherente con la comprensión que se realiza en el presente estudio a partir de los constructos de riesgos psicosociales, clima y cultura organizacional, los cuales se registran en la siguiente tabla, observando su interrelación con los factores planteados en el cuestionario internacional sobre calidad de vida laboral (Entorno material, entorno social, Regulación, Desarrollo, Ajuste Organización – Persona, Adaptación Persona – Organización).

Tabla 1. Interrelación de Constructos

Modelo teórico-Richard Walton (1973)	Compensación justa y adecuada	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Utilización y desarrollo de capacidades	Oportunidad de crecimiento y seguridad	Integración social en la organización	Trabajo y espacio total de vida	Relevancia social de la vida en el trabajo
Condiciones de Trabajo – Josep Blanch	Contrato	Ambiente físico Seguridad e Higiene	Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Clima social	Tiempo	Proceso
Constructos teóricos	Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Clima organizacional	Clima organizacional, Riesgos psicosociales	Cultura organizacional
Factores	Desarrollo, Regulación	Entorno material	Desarrollo	Desarrollo	Regulación, Entorno Social	Regulación	Cultura organizacional

Fuente: Construcción Propia.

A pesar que este modelo es el que más se ajusta al estudio, no hace hincapié en los aspectos subjetivos del trabajador, el cual está permeado por un sistema de creencias, valoraciones, rasgos de personalidad, expectativas, valores, percepciones. Se abordó cada uno de los constructos que direccionan la comprensión teórica de las condiciones de trabajo y CVL de los 1.179 docentes del sector público de la ciudad de Manizales.

5.1 Aproximaciones al concepto de CVL.

La CVL tal y como la han definido diversos autores, es un concepto difícil de definir y discernir debido a características fundamentales como la multidimensionalidad, la complejidad, la polivalencia, y polisemia; sin embargo, existen acuerdos al definir las dimensiones y elementos que constituyen la CVL, así como acuerdos generales sobre la correspondencia e interdependencia entre la dimensión subjetiva y objetiva del concepto, o la integración de estas, que involucra aspectos individuales, grupales-interpersonales, organizacionales y sociales.

A pesar de la complejidad del concepto de CVL, diferentes entidades académicas y estatales han realizado esfuerzos por brindar elementos claves para su medición, materializados a través de las condiciones de trabajo, estableciendo variables que dan cuenta de la multidimensionalidad del concepto, así como de la pertinencia de investigar las relaciones que surgen de dichas variables, las afectaciones e impactos sobre el bienestar del trabajador y el desarrollo y crecimiento de la organización. Por lo tanto, la CVL, partiendo de su objetividad y subjetividad, contribuyen al desarrollo del potencial humano desde la perspectiva de integralidad que facilita el abarcar factores de índole individual, interpersonal, organizacional y social, en esa correspondencia y bidireccionalidad con el entorno.

Desde la creación del término Calidad de Vida en el Trabajo en la década de los años setenta, los siguientes autores han teorizado sobre este fenómeno desde una perspectiva integral, superando la mirada reduccionista de focalizarse, bien sea en la dimensión individual o en la dimensión organizacional (entorno de trabajo).

Tabla 2. Definiciones sobre Calidad de Vida Laboral (CVL)

Autor	Definición
José Maria Peiró	<p>“Es el término usado 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). Se trata pues de un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos de la CVL en vistas a lograr un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría derivarse de la consideración de estos aspectos por separado”. (González, Peiró & Bravo, 1996, p. 173).</p> <p>“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”. (González, Peiró & Bravo, 1996, p. 173).</p>
Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló Tomas	<p>“La perspectiva denominada CVL psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacionales como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador”. (Segurado y Argullo, 2002, p. 829).</p>

Josep Maria Blanch

“Grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal”. (Blanch, 2011, p. 5)

“CVL es entendida como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor, en él influye de manera sustancial el entorno de trabajo y las condiciones extralaborales como las relaciones familiares, situación económica, comunicación y relaciones interpersonales, características de su vivienda-entorno y desplazamientos vivienda-trabajo-vivienda. (Blanch, 2003)

**Idalberto Chiavenato-
Latinoamérica**

“Representa el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella. La calidad de vida en el trabajo afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar, o aceptar los cambios. La calidad de vida en el trabajo reconcilia dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo; de otro, el interés de las empresas en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad”. (Chiavenato, 2000, p. 30)

**Pedro
Camacaro-
Latinoamérica**

Rafael “La Calidad de Vida en el Trabajo es el criterio clave para guiar el estudio de las organizaciones sociales y el talento humano. La controversia en torno del concepto de Calidad de Vida en el Trabajo en los círculos académicos de todo el mundo nos remite a la filosofía de la ciencia, la política del conocimiento, el modelo de sociedad y el concepto de ser humano como actor individual y social. (Camacaro, 2010)

“Se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo”. (Camacaro, 2010)

Fuente: Construcción Propia.

A través de lo planteado, se destaca que CVL es un concepto que está estrechamente relacionado con las condiciones ser humano–trabajo desde un referente histórico. La vida laboral implica una exposición a factores psicosociales dado que no es un proceso estático; en él se mantiene y aumenta el bienestar físico y psíquico del trabajador para llegar a un estado ideal de satisfacción, felicidad, motivación, salud, seguridad y equilibrio. Es así que CVL puede entenderse como la humanización del trabajo en la que confluyen las fuerzas ser humano-organización-gestión, pues una sola no puede alcanzar un logro satisfactorio, dado que CVL 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.

Por lo tanto, la CVL no depende únicamente del compromiso y decisiones del nivel estratégico, sino también de las subjetividades y percepciones de bienestar y satisfacción que

experimentan los trabajadores ante dichas condiciones en sus diferentes dimensiones, que desde los postulados de Blanch (2003) incluyen factores intra-laborales y extralaborales.

El término CVL debe ser visto desde una mutua relación de interdependencia e influencia entre la productividad y el bienestar para que esta sea sostenible en la organización; es un constructo multidimensional que abarca aspectos objetivos y subjetivos en el puesto de trabajo con miras a desarrollar el potencial del trabajador en concordancia con los objetivos organizacionales. Esta perspectiva sobre el concepto de CVL es interaccionista, al tomar al individuo (experiencias, percepciones, valoraciones, sentires) y el entorno en su interacción desde el bienestar individual, las condiciones de trabajo y el aspecto sociocultural. Es decir, la CVL asumida desde una perspectiva psicosocial, comprendiendo el mundo del trabajo moderno, con los cambios impuestos por un modelo de desarrollo capitalista y neoliberal (nuevos sistemas de producción y gestión) que han instalado la incertidumbre y precariedad-flexibilidad como nuevas características de la organización del trabajo, debido a los procesos organizacionales de descentralización, desregulación, privatización, tercerización, generando con ello, disfuncionalidad del trabajo, o riesgos psicosociales de orden individual y organizacional.

Como se puede deducir, los diferentes autores plantean que la CVL permite la satisfacción de las necesidades del ser humano, que de acuerdo a la jerarquía de necesidades humanas de Maslow (fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento, autorrealización) propician tanto satisfacción como motivación para alcanzar los objetivos organizacionales y la productividad esperada por la organización. La satisfacción y el bienestar están ligados a la productividad, siendo mutuamente proporcional, por lo tanto, la CVL tiene que ver mucho con

dimensión subjetiva (intrínseca-individual) como organizacional (extrínseca-condiciones), las percepciones y experiencias en el entorno de trabajo.

Para el caso de Latinoamérica, la definición de CVL se asume desde una perspectiva más social, ideológica y emancipadora, al promulgar la participación para la toma de decisiones incidiendo en los procesos organizacionales, recalcando la moral de los trabajadores y su dignidad humana, anclado al ámbito de los derechos y las libertades humanas conseguidas históricamente por la lucha de los sindicatos.

A través del concepto de CVL se logra comprender que la organización como sistema hace parte de un entorno en mutua influencia, y que como tal debe responder a las necesidades y expectativas de las comunidades a las cuales impacta, de ahí el aspecto social de sus prácticas respondiendo a criterios actuales de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa, o una ética empresarial, al desplegar acciones organizacionales con propósitos sociales y ambientales basados en la solidaridad, corresponsabilidad, confianza y reciprocidad empresarial para generar beneficios compartidos, entre la organización y la sociedad o los *stakeholders*. Según Cortina (2014) “La empresa ética produce un bien público en la medida en que, no sólo crea riqueza material, sino que contribuye a crear un clima de confianza, una buena sociedad, que es el auténtico sentido “de lo económico”” (p. 126).

Por ello, la CVL es indispensable para pensar y actuar de forma ética la organización, generando acciones positivas al satisfacer necesidades individuales y colectivas, aportando a la construcción de sociedades más equitativas y justas, ya que no debe constituir un enfoque

cortoplacista de acciones asistencialistas, una moda de la gestión organizacional o una estrategia de publicidad o relaciones públicas, que se muestra a conveniencia para preservar la reputación o estándares de calidad medibles y comparables con otras organizaciones. La CVL debe SER parte de la estrategia, cultura y filosofía organizacional como una apuesta integral, transversal y consistente, en la relación ser humano-trabajo-organización o en la relación de negocios-empresas y sociedad, para crear valor social y económico y legitimidad-credibilidad ante la sociedad, por ende, ser organizaciones sostenibles.

En este orden de ideas, la definición de CVL está permeada por los cambios sociales, culturales, tecnológicos y culturales, y cómo a través de su impulso logran resolver o mediar sinérgicamente los problemas presentados en las organizaciones (y sus constantes reconfiguraciones según los cambios de la sociedad) desde lo individual y colectivo. El concepto CVL no solo coadyuva a dar cuenta del estado de bienestar y satisfacción de los trabajadores en las organizaciones y de su desarrollo integral, sino también está permeada por una visión filosófica y humanista de las condiciones de trabajo y del papel del trabajador en las organizaciones, y su trascendencia para el desarrollo de las comunidades y regiones.

La CVL es el reflejo del modelo de desarrollo de una sociedad, de sus ideales de vida y progreso, aunado a las políticas micro y macroeconómicas que imperan en la época, la concepción de ser humano que se tenga, de la misma subjetividad del trabajador y las características y procesos gestados en el mundo del trabajo.

Por último, la CVL es un fenómeno contextual y dinámico permeado por condiciones intra y extralaborales en un tiempo y espacio dado, expresando las interrelaciones surgidas entre el ser humano, el trabajo y la organización, potenciando el desarrollo biopsicosocial del trabajador, acarreado bien sea, procesos de bienestar o malestar, satisfacción o insatisfacción, salud o enfermedad, por medio de valoraciones subjetivas, aportando a la satisfacción de las diversas necesidades de los seres humanos, la organización y la sociedad.

La CVL se comprende en la mutua relación con las siguientes condiciones y categorías de análisis:

El autor Blanch (2011) propone 8 dimensiones de condiciones de trabajo, siendo estas: Contrato, Ambiente físico, clima social, seguridad e higiene, Tarea, Riesgos psicosociales, Proceso, Tiempo, que se condensan en los factores o condiciones de Trabajo relacionados en el Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos respecto a Entorno Material, Entorno Social, Regulación, Desarrollo, Ajuste Organización-Persona, Adaptación Persona – Organización.

Estas condiciones de trabajo, se ven igualmente representadas y sustentadas en los constructos de clima, cultura organizacional y riesgos psicosociales que orientan la comprensión de la CVL y las condiciones de trabajo del sector docente en la ciudad de Manizales.

5.1.1 CVL y Cultura Organizacional.

La organización es un sistema que permite la integración de los aspectos sociales, culturales, políticos y técnicos para facilitar el desarrollo de la actividad misional. Existe una relación directa entre cultura organizacional y CVL porque expresa los valores, comportamientos, creencias, motivaciones y aspiraciones del sujeto.

A continuación, se hace una breve descripción de cómo definen algunos autores la cultura organizacional, que es sin lugar a dudas un eje transversal en las organizaciones que impacta en la competitividad, productividad y el compromiso de sus trabajadores, reflejado en condiciones de vida favorables.

Tabla 3. Definiciones de Cultura Organizacional

Autor- año	Definición
Chiavenato (2005)	La cultura Organizacional es un sistema de creencias, valores, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinadas organizaciones.
Mirón, Erez & Naveh (2004).	Conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de una misma organización el cual influye en sus comportamientos.

Allaire, Y. y Firsitoru, M. (1992)	Es un compuesto de variables endógenas y factores exógenos, tales como: 1. Un sistema socioestructural, compuesto de relaciones entre las estructuras, las estrategias, las políticas y otros procesos formales de gerencia. 2. Un sistema cultural que agrupa los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un sistema colectivo de símbolos significativos, 3. Los empleados como individuos, con su talento, sus experiencias y su personalidad, creadores, formadores y unificadores de importancia, que elaboran activamente una realidad organizacional coherente a partir del flujo continuo de los acontecimientos.
Schein (1988)	Es un modelo de presunciones básicas descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación interna y externa, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas.

Fuente: Construcción propia.

La cultura organizacional es el sello que da identidad, valor y trascendencia a las organizaciones, dirigida por sus líderes de acuerdo a una estructura y sistema, sustentado en creencias, valores, normas y políticas como factor diferenciador y facilita que el trabajador construya un sentido de pertenencia.

La cultura se constituye en el norte de los empleados en su entorno laboral y la gestión del día a día, al adoptar comportamientos que caracterizan a la organización, y que brindan, bien sea cohesión o ruptura en las dinámicas de relación social.

Las dimensiones que conforman la cultura organizacional según Calderón, Murillo y Torres (2003, p. 121) citando a Hofstede son: Empleado frente a trabajo, corporativismo frente a profesionalidad, Proceso frente a resultado, Sistema abierto frente al cerrado, Control laxo frente a control estricto, Pragmatismo frente a normativismo. Por su parte Zapata (2004) plantea un modelo de doce dimensiones sobre cultura organizacional: La historia, La sociedad, El lenguaje, Proyecto de empresa, El sistema de producción de bienes materiales, El sistema de producción de bienes inmateriales, El sistema de producción de bienes sociales, Las relaciones interpersonales, el Liderazgo, Subculturas, La identidad, El poder. Por último, Aguilar (2009) propone las siguientes variables con sus indicadores para el estudio de la cultura organizacional: Perfil de la organización, Comunicación interna, Elementos del Clima organizacional, Símbolos, liderazgo, Motivación, Reglamento Interno, Capacitación, Actitudes y valores.

Las organizaciones, por medio de sus fundadores y líderes deben tener un alto conocimiento de su cultura, dado los constantes cambios a causa de la globalización y la evolución de las tecnologías de la información, que convierten el ambiente organizacional en un espacio de incertidumbre, de retos y exigencias, que se sortean con una cultura organizacional fortalecida y apropiada por los trabajadores. Los empleados se apropian de dichos cambios por medio de la cultura, la cual restringe o impulsa las transformaciones organizacionales.

La cultura es una categoría integradora que busca coordinar las conductas de las personas para generar identidad a través de estrategias que permitan la eficacia y el logro de los objetivos misionales de una organización.

Lo anterior implica que el criterio de CVL para ser real y legítimo debe estar inmerso en la cultura organizacional al promulgar valores, principios y comportamientos en congruencia con sus postulados relacionados con el respeto hacia la dignidad humana y el equilibrio entre la autorrealización del sujeto y su rendimiento dentro de la organización, buscando con ello, un horizonte de sentido compartido para el individuo y la organización a largo plazo.

5.1.2 CVL y Clima Organizacional.

El clima organizacional puede ser definido como una dimensión de la CVL en tanto constituye una vía necesaria para la satisfacción y la motivación en el trabajo que determina en gran medida el rendimiento; constituye un factor de éxito para la organización ya que, si los trabajadores se encuentran bajo un estado físico, psicológico y de condiciones materiales óptimas contribuye al alcance de los objetivos organizacionales y a un personal estable y motivado. Los principales teóricos de esta corriente son Litwin y Stringer (1968, citados por Ramos, 2012) quienes plantean que los estilos de dirección al interior de una organización impactan de manera significativa en la percepción del entorno laboral y que por medio de él los trabajadores se instalan dentro de un sistema abierto o cerrado en el que basan su satisfacción y rendimiento laboral.

Litwin y Stringer (1968) consideraron que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. (p. 15)

El clima se refiere a las condiciones medioambientales del trabajo, permeadas por un sistema de creencias y valoraciones de carácter subjetivo que dan sentido a las actuaciones dentro del entorno laboral, es decir que, de un gran conjunto de situaciones presentes en el mundo del trabajo, esta es una variable interviniente que media el sistema social del trabajo y las percepciones y necesidades del individuo.

De acuerdo con los planteamientos de Litwin y Stringer (1968, citados por Contreras & Matheson, s.f) el clima laboral se encuentra inserto dentro de 9 dimensiones/ factores ambientales teniendo como referencia un todo y es percibido como respuesta a un fenómeno cultural (Lenguaje, entorno físico, historias, símbolos, valores, entre otros) que son relacionados por los autores así:

- 1. Estructura.** El sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen. Énfasis en la estructura formal.
- 2. Responsabilidad.** El sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores.
- 3. Recompensa.** El sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho. Énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo.
- 4. Riesgo.** El sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización. Énfasis en tomar riesgos calculados.

- 5. Calidez.** La percepción de una buena confraternidad general. Énfasis en la prevalencia de la amistad y de grupos sociales informales.
- 6. Apoyo.** La percepción de la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización. Énfasis en el mutuo apoyo para enfrentar los problemas.
- 7. Normas.** La percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo. Énfasis puesto en hacer un buen trabajo.
- 8. Conflicto.** El sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista. Énfasis en tratar los problemas en forma abierta.
- 9. Identidad.** El sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo específico. (p. 29)

Puede afirmarse entonces que estos factores ambientales atañen a la organización, tales como las estructuras formales, autonomía y toma de decisiones, conflictos, sistemas de recompensa-castigos, control-supervisión y el apoyo mutuo que junto al medio físico de la organización generan motivación, satisfacción en el cargo y productividad.

Valverde (2001) citando a Likert plantea que el cruce entre variables determina dos grandes tipos de clima organizacional.

- 1. Clima de tipo autoritario.**

- 1.1. Sistema I. Autoritario explotador.** Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre

los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

1.2. Sistema II. Autoritarismo paternalista. Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

2. Clima de tipo Participativo.

2.1. Sistema III. Consultivo. Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se le es permitido a los trabajadores tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

2.2. Sistema IV. Participación en grupo. Existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. (p. 135)

El clima laboral es producto de la interacción ser humano-trabajo, incluye dimensiones medioambientales y percepciones individuales, bien sea positivas o negativas, evaluando y/o

valorando componentes como el sistema y entorno organizacional; por ello, se puede presentar dos tipos de clima: Autoritario y Participativo, diferenciando una organización de otra e impactando directamente sobre los objetivos organizacionales y la percepción de calidad de vida laboral. La percepción subjetiva del clima está estrechamente ligado a las características de la realidad externa e interna de cada individuo reflejado en comportamientos, actitudes y expectativas.

5.1.3 CVL y Riesgo Psicosocial.

Los riesgos psicosociales están estrechamente ligados con CVL, dado que un entorno seguro es un claro indicador; a medida que se enfatiza en la promoción de la salud y prevención de riesgos psicosociales incrementa el bienestar y desarrollo del trabajador, generando satisfacción en el entorno laboral y previniendo accidentes y enfermedades laborales. El Ministerio de la Protección Social (2008) en su Resolución 2646 define los riesgos psicosociales “como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que, en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos”.

El ambiente de trabajo puede ser una fuente de insatisfacción, al generar ansiedad y estrés a raíz de situaciones como sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas, ocasionando altos índices de enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo, disminuyendo notablemente la CVL.

Los riesgos psicosociales generan una influencia negativa en los lugares de trabajo; por ello, el Congreso de la República decretó leyes para adoptar medidas de prevención, corrección y sanción, con el propósito de evitar patologías propias o asociadas al riesgo psicosocial. Entre los antecedentes normativos se encuentra el decreto 2351/1965 el cual sienta las bases del acoso laboral en Colombia, dado que fue la primera normatividad que sanciona y acarrea consecuencias jurídicas a quienes cometan conductas de acoso; sin embargo, el decreto no contaba con la suficiente claridad en el momento de emitir juicios de acoso laboral, por esta razón se crea el Código Disciplinario Único Ley 734 de 2002 que contempla derechos para el servidor público.

Con esta ley el gobierno de Colombia se acercaba un poco más a la prevención de riesgos laborales enfocados en el riesgo psicosocial, aun así esta normatividad no abarcaba a todos los trabajadores, dado que se enfoca en el sector público excluyendo al sector privado; con posterioridad, el acoso laboral cobra más fuerza en las organizaciones, y es allí cuando para el año 2006 nace la Ley 1010 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. El interés del gobierno de Colombia tiene la finalidad de mitigar la violencia ya sea moral o física en el ambiente de trabajo como lo indica el artículo 1:

Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (p. 6)

Por otra parte, al analizar la CVL, es obligatorio remitirse a la “Batería de instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial” propuesto por el Ministerio de la protección social, la Universidad Pontificia Bolivariana bajo la dirección de Gloria Helena Villalobos Fajardo, dando a conocer que existen tres condiciones psicosociales, siendo estas: 1. Las condiciones intralaborales. 2. Las condiciones extralaborales. 3. Las condiciones individuales. Dentro de las condiciones intralaborales se estiman los dominios de Las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Las condiciones extralaborales comprenden las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Las condiciones individuales referidas a aspectos como características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

La CVL se ve afectada por los riesgos psicosociales que presenta la organización, y estos se encuentran anclados a las condiciones de trabajo, referido a aspectos organizacionales y sociales, que requieren de manejo y control, ya que generan en los trabajadores afectaciones físicas, emocionales, mentales y sociales, y, por ende, su percepción de CVL será valorada de forma negativa.

5.1.4 CVL y Prácticas de Gerencia del Talento Humano.

Los resultados organizacionales no se encuentran aislados de la CVL de sus trabajadores, por ello, los modelos de gestión humana actuales deben diseñarse en concordancia a la motivación de los trabajadores, con el propósito de integrar al talento humano con la misión y los objetivos de la organización creando una sinergia por medio de la que, tanto la organización como el talento humano participen, minimizando las jerarquías y aprovechando el trabajo colaborativo a partir del reconocimiento y la valoración de los aportes y competencias del otro. La CVL es el término usado para hacer referencia a la experiencia laboral que requiere de la integración de las condiciones objetivas y subjetivas con repercusión en los logros propuestos.

Es necesario acoger modelos teóricos que ayuden a hacer lectura a las diversas prácticas de Gerencia del Talento Humano, es así que durante el desarrollo del estudio serán analizados los resultados bajo 3 perspectivas teóricas; la primera es la *Universalista* que para Pfeffer (1994) tiene que ver con la seguridad en el empleo, selectividad en el reclutamiento, salarios altos, reconocimiento de incentivos, información compartida, participación y delegación de autoridad, equipos y rediseño del trabajo, rotación de puestos de trabajo, formación y desarrollo de habilidades, igualitarismo simbólico, reclutamiento interno, perspectivas a largo plazo en la gestión, medición de las prácticas y desarrollo de una cultura fuerte. La segunda perspectiva es *Contingencial* en la que Miles y Snow (1984) plantean que no existen prácticas de recursos humanos siempre mejores, más bien para que éstas sean realmente efectivas e influyan en los resultados organizacionales deben ser consistentes con otros aspectos internos y externos a la organización (variables mediadoras). Para éstos las contingencias se centran en: Estrategia

empresarial, cultura organizacional, estructura, tecnología blanda y dura y el sistema de relaciones (mecanismos de poder y control).

Por último, la perspectiva *Configuracional* en la que Miles y Snow (1984) mencionan que existe un conjunto o patrón de múltiples variables independientes, diferentes sistemas de gerencia humana que relacionadas o ajustadas con una variable dependiente (Moderadora) como la estrategia, la estructura, la cultura, ofrecen resultados organizativos de orden superior, pero requiere además un ajuste vertical y horizontal, en el que los sistemas de gerencia humana y la estrategia empresarial brindan resultados organizacionales.

6. Estrategia Metodológica

La presente investigación hace parte del macroproyecto sobre Calidad de Vida Laboral que se desarrolla en la Universidad de Manizales en la que participan los estudiantes del programa Maestría en Gerencia de Talento Humano cohorte XV; con base en el “Estudio Internacional sobre CVL en Organizaciones de Servicios Humanos” desarrollado por la Universidad de Barcelona bajo la coordinación del investigador Josep M. Blanch, evaluando las condiciones de trabajo (organización y método, organización y entorno, organización y persona); inventario de valores personales (familia, trabajo, salud, dinero); escala carga de trabajo, escala de ideología gerencialista, escala de profesionalismo; escala de valores servicio público vs. servicio privado, desarrollo de la carrera profesional; escala de bienestar laboral general; escala de Burnout y Engagement. De este estudio internacional se deriva la investigación denominada “Calidad de vida Laboral en docentes del sector público en Manizales”, que evalúa las condiciones de trabajo a partir de seis factores (entorno material, entorno social, regulación, desarrollo, ajuste organización persona y adaptación persona organización) y 44 variables.

Se basa en una metodología empírico-analítica-descriptiva que pretende conocer y explicar la CVL y las condiciones de trabajo de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales, a través del análisis de los datos de las 1.179 encuestas aplicadas.

6.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativa, basada en un método hipotético-deductivo, de tradición positivista, la cual busca llegar a explicaciones sobre un fenómeno, a través de análisis estadísticos que permiten la medición objetiva de los fenómenos sociales, sometiendo a contrastación empírica la teoría.

6.2 Diseño

El estudio es de investigación no experimental o ex post-facto, descriptiva-transversal, ya que se analiza la CVL y las condiciones de vida de los docentes en el sector público en un determinado momento, puesto que el fenómeno está dado.

6.3 Población

La población corresponde a docentes del sector público de la Ciudad de Manizales que hacen parte del sector de servicio a personas en el ámbito educativo, los cuales permanecen en contacto con la comunidad educativa, especialmente estudiantes, y como tal, presenta dinámicas laborales (interacciones laborales) que pueden acarrear consecuencias positivas o negativas para su CVL de acuerdo a las condiciones laborales (de índole individual, como psicosocial y organizacional). En el sector de servicios humanos es indispensable identificar las relaciones y dinámicas gestadas entre las condiciones de trabajo para determinar tanto los factores de riesgo como factores protectores.

6.4 Muestra

La muestra corresponde a 1.179 cuestionarios- encuestas aplicados a docentes del sector público de la ciudad de Manizales que participaron en el año 2014 en el diligenciamiento del instrumento para estudiar a nivel internacional la CVL en las organizaciones de servicios humanos, con el objetivo de identificar los riesgos psicosociales en el trabajo para la promoción de organizaciones saludables.

Se empleó el paquete estadístico SPAD que según Millet (s.f)

Implementa métodos descriptivos y multidimensionales aplicables a grandes matrices de datos cuantitativos, cualitativos o textuales... Las dos características más destacables de este Software son la potencia y especificidad de métodos en el tratamiento de información textual junto con la concordancia de los métodos multidimensionales reproducidos con trabajos de importante base teórica. (p. 133)

6.5 Técnicas

Las técnicas empleadas en el estudio fueron:

Análisis de correspondencias múltiples

se utiliza cuando se quiere analizar un conjunto de variables categóricas. Se crea una tabla individuos \times variables dummies (binarias), donde cada una de las variables categóricas define un conjunto de variables dummies (binarias) para cada una de sus modalidades, excepto la redundante...Mediante un análisis de correspondencias múltiples se estudiarán de forma conjunta las asociaciones entre las variables de forma conjunta. (Bécue, 2011, p. 50)

Análisis de Clúster

Su objetivo es “clasificar una muestra de entidades (individuos o variables) en un número pequeño de grupos de forma que las observaciones pertenecientes a un grupo sean muy similares entre sí y muy disimilares del resto” (Figueras, 2000).

A partir de estos análisis multidimensionales o multivariantes, como métodos estadísticos novedosos que tienen la intencionalidad de ayudar al manejo e interpretación de grandes cantidades de información, reducen y simplifican la complejidad a variables de comprensión para el investigador para una presentación más clara de las interdependencias entre los factores y variables sobre las condiciones de trabajo (objetivas y subjetivas) del sector educativo.

6.6 Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario de “Condiciones de Trabajo en su Centro” que se aplicó en el marco del Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos, que consta de 6 factores: Entorno material, Entorno social, Regulación, Desarrollo, Ajuste organización persona y Adaptación persona-organización, donde se aplicaron 6 escalas en formato Likert, con opciones de respuesta de 0 a 10, siendo 0 pésimo y 10 óptimo para los 4 primeros factores y, 0 para nunca y, 10 para siempre para los dos últimos factores. El cuestionario se divide en 3 diadas que corresponden a: organización-entorno, organización-método y organización persona.

La investigación se lleva a cabo en dos grandes momentos:

Momento 1: Hace referencia al Análisis Univariado, mediante el que se realizó un análisis por separado de cada una de las variables (44 variables) que contienen los datos arrojados de las encuestas aplicadas a los 1.179 docentes del sector público en la ciudad de Manizales. Las variables analizadas fueron:

Tabla 4. Entornos y Variables

VARIABLES				
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	Recursos materiales y técnicos	Prevención de riesgos laborales	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	Compañerismo
Respeto en el grupo de trabajo	Reconocimiento del propio trabajo por colegas	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	Organización general del trabajo
Retribución económica	Carga de trabajo	Calidad del contrato laboral	Conciliación trabajo – vida privada y familiar	Autonomía en la toma de decisiones profesionales
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Oportunidades para la formación continua	Vías de promoción laboral	Participación en las decisiones organizacionales	Relaciones con la dirección
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	Apoyo recibido del personal directivo	Satisface mis intereses	Me exige según mis capacidades	Responde a mis necesidades
Encaja con mis expectativas	Se ajusta a mis aspiraciones	Concuerda con mis valores	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	Estimula mi compromiso laboral
Me permite trabajar a gusto	Me motiva a trabajar	Me da sensación de libertad	Me hace crecer personalmente	Me permite desarrollar mis competencias profesionales
Me proporciona identidad	Me hace sentir útil	Me adapto a la política del centro	Asumo los valores de la dirección	Acepto que me digan cómo

VARIABLES				
				debo hacer mi trabajo
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	Aplicó el protocolo cualquier dilema de conciencia	ante de	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados

Convenciones	
Entorno Material	
Entorno Social	
Regulación	
Desarrollo	
Ajuste Organización – Persona	
Adaptación Persona – Organización	

Fuente: Construcción Propia

Cada variable fue analizada a la luz de la teoría y los hechos sociales (investigaciones, autores, revistas, periódicos, leyes, etc.) que facilitaron su confrontación y contraste con los datos arrojados en las encuestas sobre la CVL y las condiciones de trabajo de los docentes del sector público en la ciudad de Manizales.

Momento 2: Con base en el análisis de correspondencias múltiples y análisis clúster se procedió a la realización del Análisis Multivariado, el cual permitió la interrelación de los múltiples factores que incidieron en los resultados de las encuestas aplicando el programa estadístico SPAD. A partir de las 44 variables presentadas se analizaron las condiciones de trabajo de los docentes del sector público en la ciudad de Manizales, teniendo como base el Análisis Multivariado el cual es entendido como aquél que:

Cumple el importante papel de encontrar una explicación al fenómeno que se estudia, justamente al tomar en cuenta un número de variables que en el análisis descriptivo y haciendo la distinción necesaria entre las “causas” y los “efectos” que se dan en el conjunto de los datos tomados de la realidad en sus expresiones cuantitativas. Por esta razón, el análisis que pueda cumplir esta función se denomina *análisis explicativo*. Al respecto, debería tenerse muy en cuenta que la explicación no resulta de meras cifras obtenidas con el tratamiento de los datos, sino que ellas deben estar comprendidas en algún marco teórico que les dé el adecuado sentido conceptual. (Briones, 2002, p. 143)

Al ser una investigación de tipo descriptivo, el método de interdependencias múltiples sirvió para identificar las variables que están relacionadas ya que “no distinguen entre variables dependientes e independientes y su objetivo consiste en identificar qué variables están relacionadas, cómo lo están y por qué” (Figueras, 2000), donde se emplean tanto datos métricos como no métricos.

La realización de estos dos momentos amplió la visión y comprensión del concepto, dinámicas, perspectivas, realidades de CVL en docentes del sector público de la ciudad de Manizales. Dichas realidades se abordaron desde los aspectos teóricos, el reconocimiento de los ámbitos económico, político y social que permean de manera contundente las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los docentes, teniendo en cuenta el mundo del trabajo, las transformaciones del sector educativo con los impactos del neoliberalismo y la nueva gestión de lo público, los modelos teóricos, los factores de riesgo psicosocial, y los aspectos socio-organizacionales y de satisfacción personal. Este estudio desde una perspectiva multivariante

tiene la intencionalidad de consolidar el conocimiento sobre los servicios humanos educativos en la región y en el país; trascender a diferentes escenarios de construcción social, transfiriendo información y conocimiento desde el ámbito académico hacia instancias públicas y privadas que incidan en las políticas sociales y laborales como aporte al reconocimiento de los derechos laborales, de la dignidad, bienestar y progreso social.

7. Análisis de Resultados

7.1 Capítulo 1: Entorno Material

Para el presente análisis se comprende el entorno material como los recursos tangibles, materiales y técnicos para desarrollar la actividad laboral; tienen que ver con el ambiente físico y las condiciones de seguridad e higiene. Hace parte de la diada organización-entorno. De acuerdo con el análisis univariado, los docentes del sector público dan una valoración positiva a las 4 variables que conforman esta escala: Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101), Recursos materiales y técnicos (102), Prevención de riesgos laborales (103) y Servicios auxiliares (limpieza, seguridad y restauración) (104). (Ver Anexo 1). Para el análisis multivariado en este entorno, las valoraciones a las 4 variables mencionadas fueron identificadas en el mapa perceptual con las siguientes iniciales: O (óptimo), AD (Adecuado), AC (Aceptable), IN (Inaceptable).

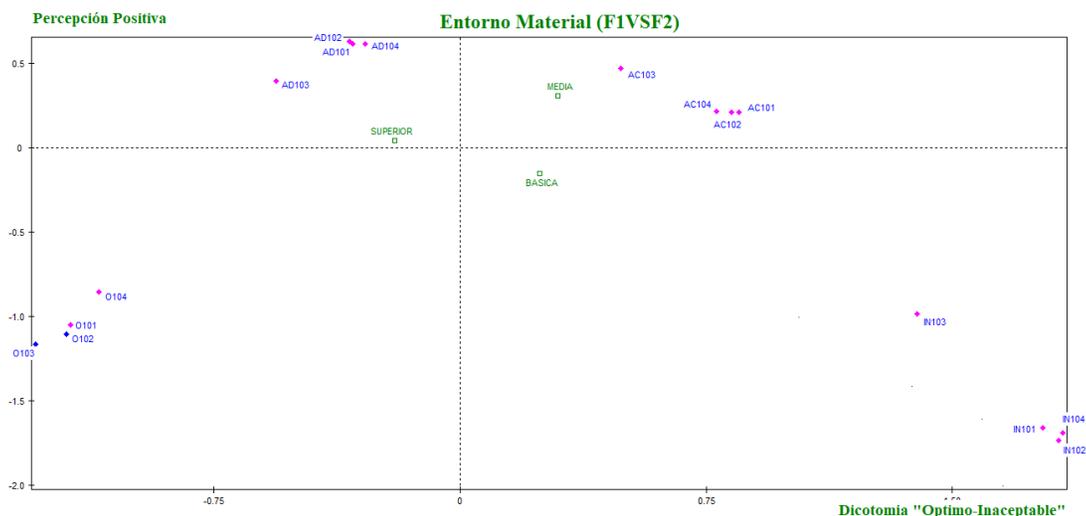


Figura 1. Mapa perceptual 1.1

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

En el Mapa Perceptual 1.1 se encuentran 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, destacándose, en primer lugar, las que generan mayor oposición como se observa en las agrupaciones de las respuestas (O-óptimo, ubicada en el extremo izquierdo y las agrupaciones de las respuestas IN-inaceptable, en el extremo derecho). Estas valoraciones se encuentran en el eje horizontal del mapa identificadas con el nombre “Dicotomía entre los Óptimo – Inaceptable”. Además de la agrupación de óptimos se encuentra la calificación (AD-adequado) para la variable “Prevención de Riesgos Laborales” lo cual refleja la conformación de una apreciación positiva en relación al Entorno Material. En la parte inferior derecha, en oposición al grupo anterior, se encuentra la calificación de (IN-inaceptable) para las variables de “Recursos materiales-técnicos” y “Prevención de riesgos laborales”, del mismo modo se observa un grupo de docentes que valoran (AC-aceptable) las

variables “Servicios auxiliares”, “Recursos materiales-técnicos” y “Entorno físico, instalaciones y equipamiento”, reflejo de una percepción en la cual se mezclan lo favorable respecto a las características materiales y servicios auxiliares con una percepción de inconformidad con la prevención de riesgos laborales e incluso los mismos recursos materiales. Esto da cuenta de un grupo de percepciones disímiles que, sin embargo, tienen su eje común alrededor de lo positivo del entorno y los servicios (el ambiente y los apoyos) unido a lo crítico en la prevención y los recursos mismos (la sustancia misma del entorno material).

De otro lado, se observa en el eje vertical las calificaciones de (O- Óptimo - AD- adecuado) identificadas con el nombre “**Percepción Positiva**” donde los docentes valoran tres de las 4 variables que conforman el entorno de manera favorable, del mismo modo se evidencia la valoración de (AC- aceptable) a la variable “Prevención de riesgos laborales”, lo cual no es representativo en este caso, es decir que la percepción del entorno para este eje es positiva en cuanto a la opinión reflejada en el eje horizontal.

Se puede concluir de los datos arrojados una percepción dicotómica, dado que, por un lado el mapa perceptual 1.1 refleja que los docentes tienen una percepción positiva con relación al entorno en general, mientras que se evidencia una percepción negativa de otro grupo de docentes específicamente entre las variables “Recursos materiales y técnicos” y “Prevención de riesgos laborales”. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo reflejan niveles de satisfacción de los sujetos hacia su entorno físico y material circundante, los cuales aportan a la satisfacción de las necesidades básicas de seguridad y protección (según la jerarquía de necesidades de Maslow) y actúan como factores higienizadores (teoría de Herzberg). En los

mapas perceptuales 1.2 y 1.3 se reafirma la valoración de inaceptable únicamente para la variable “Recursos materiales y técnicos”. Estas condiciones físicas de trabajo tienen relación directa con la CVL en la medida en que permiten desarrollar la tarea al promover la seguridad y salud, previniendo situaciones de riesgo para la salud física de los docentes que garanticen los mínimos vitales al preservar la vida de los docentes en el ámbito laboral.

Los docentes evalúan en términos positivos (con sus respectivas variaciones para prevención de riesgos y recursos materiales y técnicos) su entorno material, ya que acceden objetivamente a estos recursos, siendo fundamental la valoración y/o evaluación subjetiva de la calidad y oportunidad de los mismos para el despliegue de sus funciones. En este orden de ideas, al abordar la salud o higiene más allá de aspectos cuantitativos o medibles, se visualiza la importancia de favorecer políticas institucionales y públicas que acojan en planes de desarrollo educativo la prevención de riesgos psicosociales y la cualificación del rol educativo que involucra otros recursos, no solo técnicos y materiales, sino también humanos, pedagógicos, didácticos, tecnológicos y servicios de apoyo.

Frente a los resultados obtenidos del análisis del entorno material, la variable “Recursos materiales y técnicos” es la más débil según la percepción de los docentes, a pesar de que existe el espacio físico se evidencia que los docentes cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de la labor, pero estos recursos no son suficientes, en algunas instituciones son más significativos unos que otros según sus apreciaciones, necesidades individuales y colectivas: aulas, mobiliario, áreas de deporte, baños para estudiantes y para docentes, áreas comunes y de circulación, señalización locativa, enfermería, laboratorios, biblioteca, cafetería, sala de

computadores; materiales como libros, material didáctico, papelería, herramientas tecnológicas, equipamiento deportivo y servicios como internet, agua potable, energía.

La prevención de riesgos laborales (decreto 1072 del 2015) en el sector docente debe partir de equilibrar sus demandas, recursos y expectativas, teniendo también en cuenta la dimensión contextual en los cuales desarrolla la tarea, con el propósito de crear una cultura organizacional de prevención, cuidado y protección, que no solo responda a la atención y cumplimiento de estándares de seguridad laboral, sino que trascienda hacia reales condiciones de bienestar y calidad de vida que salvaguarden su integridad física y logren conservar sus capacidades para que los docentes desempeñen adecuadamente sus funciones.

Los riesgos psicosociales están estrechamente ligados con la CVL, ya que un entorno seguro y saludable es un indicador de bienestar y satisfacción. En el sector docente se hace necesario atender disfuncionalidades o vulnerabilidades como la insatisfacción laboral, la violencia ocupacional, el síndrome de burnout, puesto que representan los riesgos psicosociales más significativos producto del desempeño de su labor y del sector de servicios humanos al cual pertenecen. Diversos estudios que abordan la relación trabajo y salud docente exponen la grave situación a la que se enfrentan en la actualidad, debido a la sobrecarga emocional y mental, el agotamiento, escaso reconocimiento social, alta implicación emocional, sobrecarga de estudiantes, conflictos con los diferentes actores de la comunidad educativa, estrés laboral y depresión, despersonalización o deshumanización, somatización, exigencias ergonómicas, dificultades de concentración, dificultades para dormir, dolores de espalda, disfonía, problemas cardiovasculares; resultados de estudios académicos que muestran otra perspectiva y contradicen

la percepción de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales, teniendo como posibles causas la naturalización de dichas condiciones de trabajo, desconocimiento de sus derechos, escaso reconocimiento de su realidad laboral, ausencia de políticas públicas que aborden estas problemáticas, mercantilización e instrumentalización de los servicios educativos, ausencia de una cultura de prevención y autocuidado.

A través de este panorama, se determina la importancia del abordaje integral de los riesgos en el sector docente, pasar de la individualización del problema, a un modelo interrelacional sistémico de comprensión e intervención de la salud, los riesgos y la labor docente, como aspectos básicos en la definición de su CVL.

7.1.1 Análisis clúster.

De acuerdo a la descripción anterior el análisis clúster tomó como referencia los 4 grupos que lo conforman, sin embargo, para este análisis se consideraron 3 grupos, toda vez que un cuarto contiene un número pequeño de docentes que en poco contribuyen a la lectura que se quiere realizar. Como puede apreciarse en el mapa perceptual, estos 3 grupos de docentes se encuentran reunidos de acuerdo a la similitud en sus respuestas. En términos generales, los datos arrojados son: El Clúster 1 (punteado de verde) cuenta con 491 docentes que representan el (42%); Clúster 2 (de color rojo) conformado por 255 docentes representa el (22%); y el Clúster 3 (color amarillo) con 433 docentes (36%), estos datos corresponden al total de la muestra 1.179 equivalentes al 100%.

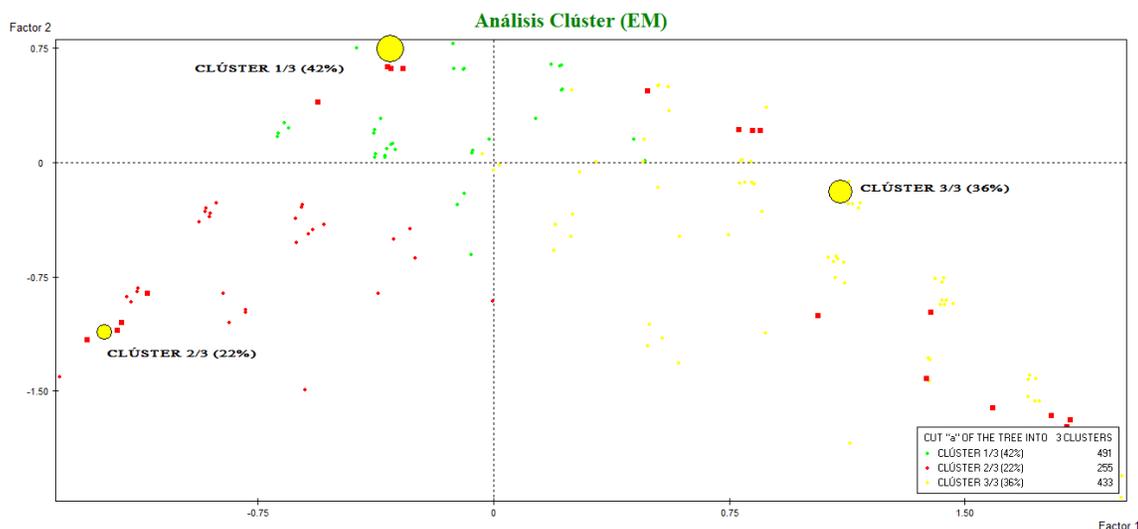


Figura 2. Mapa perceptual Entorno Material. Análisis Clúster

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales.

Procesamientos programa SPAD

En el clúster 1 se observa que la valoración del entorno en general es positiva, el porcentaje más alto en relación a la similitud en las respuestas dadas por este grupo de docentes es del 84% con AD-adequado específicamente para la variable “Estructura Física y Equipamientos” (del total de docentes que contestaron adecuado a esta pregunta 508, el 84% se reúnen en el clúster 1), seguido de un porcentaje del 82% para la variable “Recursos Materiales y Técnicos”, así mismo se encuentra un porcentaje del 6% de los docentes que valoran como IN-inaceptable la variable “Prevención de Riesgos Laborales” (149) . En esta dicotomía al interior del grupo es claro que el balance se rompe a favor de los altos porcentajes para las valoraciones positivas. En este resumen no se han incluido todas las categorías que identificaron los docentes del sector público y las tres mencionadas señalan la tendencia del clúster. Una mirada detallada puede verse en el Anexo 3.

De los 236 docentes que contestaron O-óptimo a la variable “Entorno físico, instalaciones y equipamientos” el 87% hace parte del clúster 2; igualmente sobre 229 que contestaron O-óptimo los “Recursos materiales y técnicos”, el 87% se reúne en este conglomerado. De otro lado el 2% de los que contestaron IN-Inaceptable para “Prevención de Riesgos Laborales” (149), y el 10% de los docentes que contestaron adecuado para servicios auxiliares (473) se encuentran en este grupo. El grupo de docentes que valoraron en IN-Inaceptable tienen un peso menor en comparación con la valoración de O-óptimo y AD-adecuado de las apreciaciones dadas por los docentes.

En el clúster 3 se observa para el “Entorno físico, instalaciones y equipamientos” que el 88% de los docentes que contestaron AC- aceptable (352), se concentran en este clúster, igual con el 85% para la variable “Recursos materiales y técnicos” (360), el 91% de los docentes que contestaron IN-inaceptable (149) “Prevención de riesgos laborales” y el 100% de los que contestaron IN-inaceptable para los “Recursos materiales y técnicos” (75). Una apreciación global indica que en el clúster 3 se encuentra igual que en el clúster 1 y 2, un mayor peso de las apreciaciones positivas dadas por los docentes a las 4 variables puestas a su consideración.

Puede decirse para esta fase del análisis que, a pesar de que existen 3 grupos o clúster, se denota en los resultados una división en percepciones, por un lado, está el clúster 1 que contiene la mayor porción de los sujetos, la cual indica satisfacción a través de la calificación dada de AD- adecuado para las variables “Entorno Físico, Instalaciones y Equipamientos” y “Recursos Materiales y Técnicos” con presencia de IN-inaceptable para la variable de “Prevención de Riesgos Laborales”, que aunque se visualiza en el 6% de las respuestas genera una alerta para el

análisis de las condiciones laborales que puedan ocasionar situaciones de riesgos para la integridad física, emocional y mental de los docentes en los establecimientos educativos de la ciudad. Por otro lado, se encuentra el clúster 3 que también contiene un número significativo de sujetos que consideran tanto AC- aceptable como IN-inaceptable las 4 variables que conforman el entorno, lo que infiere una tendencia de un grupo de docentes que considera que los factores higienizadores a través de lo tangible (recursos técnicos y materiales) cubren las necesidades básicas para el desarrollo de la labor; sin embargo, existe un contrapeso del clúster 3 quienes perciben un panorama no favorable para la “Prevención de riesgos laborales”, condición que afecta directamente la capacidad mental, física y emocional del trabajador docente, siendo por lo tanto, una oportunidad de crecimiento para las instituciones educativas al fortalecer sus sistemas de seguridad y salud laboral, promoviendo entornos saludables y de esta manera, disminuir los conflictos que pueden presentarse a raíz de los riesgos psicosociales y el estrés laboral trayendo consecuencias en los trabajadores como apatía para desempeñar sus funciones y problemas de toda índole.

7.2 Capítulo 2: Entorno Social

El entorno social hace referencia a las relaciones que se tejen entre la comunidad educativa, conformada por el clima social y los factores psicosociales; hace parte de la diada organización-entorno. De acuerdo con el análisis univariado, los docentes del sector público dan una valoración entre aceptable y óptima a este entorno para las 4 variables que la conforman: Compañerismo (105), Respeto en el grupo de trabajo (106), Reconocimiento del propio trabajo con colegas (107), Reconocimiento del propio trabajo con personas usuarias (108). (Ver Anexo

1). Para el análisis multivariado del entorno social se tendrán en cuenta las variables mencionadas, que podrán ser identificadas en el mapa perceptual con la inicial de la siguiente valoración: O (óptimo), AD (Adecuado), AC (Aceptable), IN (Inadecuado).

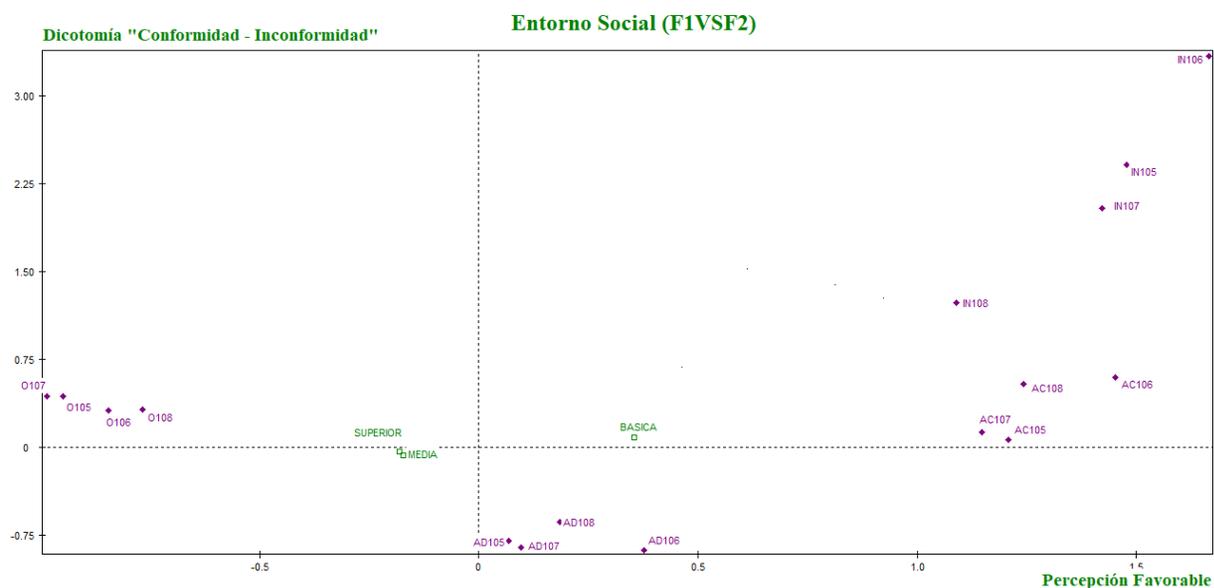


Figura 3. Mapa perceptual 2.1

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales.

Procesamientos programa SPA

En el Mapa Perceptual 2.1 se encuentran 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, destacándose en primer lugar, las que generan mayor tensión como se observa en las agrupaciones de las respuestas de (O-óptimo) ubicadas en el extremo izquierdo del eje horizontal identificado con el nombre "Percepción Favorable" y las agrupaciones de la respuesta de AC-aceptable, ubicadas en el extremo derecho del mismo eje, ambos casos para las 4 variables que conforman el entorno; además de la agrupación de la calificación de IN-inaceptable, para la variable "Compañerismo", lo cual refleja

una apreciación favorable en relación al Entorno Social, sin dejar de lado la variable compañerismo que en la valoración inicial fue de óptimo.

En oposición al grupo anterior se encuentra la calificación de AD-adeecuado, ubicada en la parte central derecha del eje vertical identificado con el nombre “Dicotomía Conformidad – Inconformidad” para las 4 variables; del mismo modo se encuentra un grupo de docentes que valoran como IN-inaceptable las variables “Compañerismo”, “Respeto en el grupo de trabajo” y “Reconocimiento del propio trabajo por colegas”, ubicadas en parte derecha del mapa sobre el mismo eje, reflejo de una percepción en la cual se mezclan lo favorable en relación a factores protectores como es el apoyo social y el reconocimiento, con una percepción de inconformidad en el manejo de las relaciones sociales. Esto da cuenta de un grupo de percepciones disímiles que, sin embargo, tienen su eje común alrededor de lo positivo del entorno (clima, cultura y apoyos) unido a lo crítico de la calidad de las relaciones sociales (aspecto fundamental del entorno social).

De acuerdo a lo anterior, el entorno social de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales es valorado de forma favorable al encontrar un grupo representativo de docentes que perciben en este entorno compañerismo, respeto, reconocimiento (tanto interno como externo), aspectos fundamentales que determinan el clima y cultura organizacional, puesto que configuran las percepciones, valores, expectativas e interacciones en el ambiente, los cuales, según la teoría, actúan como factores protectores (apoyo social) o como fuente de riesgo psicosocial. En las condiciones intralaborales, según Villalobos (2005), se identifica el reconocimiento como recompensa o retribución emocional- psicológica recibida a cambio de las

contribuciones realizadas, asumidas como positivas. Sin embargo, también existe un grupo de docentes, que califican el compañerismo, respeto, reconocimiento interno (por los compañeros de trabajo) como negativo al evaluar la calidad y funcionalidad de las relaciones sociales, siendo evidente esta contraposición en las diferentes perspectivas de análisis. Además, contrario a la percepción que se tiene del aumento de la violencia ocupacional en el sector docente (Del piño, 2014) por parte de agentes externos, los resultados de la gráfica reflejan que los docentes del sector público evalúan de forma más positiva la variable de “Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias”, contrario a la variable de “Reconocimiento del propio trabajo por compañeros”, demostrando con ello, mayor tensión entre los compañeros en el ambiente de trabajo que con personas usuarias.

La integración social (Walton,1973) de cada organización es un indicador de CVL, al igual que una forma de expresión de la cultura organizacional, la cual influye sobre las actitudes y percepciones de los docentes; además las relaciones personales, los incentivos y el reconocimiento hacen parte de los componentes del bienestar laboral. Las “Buenas relaciones entre compañeros” es una variable que determina el bienestar laboral por el apoyo emocional recibido y son indicadores subjetivos de la calidad de vida laboral. De acuerdo al modelo vitamínico de Warr (1987; 2007), el contacto con otros (contacto social, calidad en las relaciones sociales, dependencia de otros, trabajo en equipo) puede ser tóxico para el ambiente laboral a niveles altos (hipervitaminosis) y en niveles óptimos esta vitamina genera salud, bienestar psicosocial y felicidad. Por lo tanto, los docentes del sector público de la ciudad de Manizales conservan relaciones interpersonales en niveles óptimos que le generan bienestar psicosocial al obtener una valoración positiva; no obstante, otro grupo representativo de docentes ha obtenido

niveles altos de esta vitamina siendo tóxica, afectando el bienestar psicosocial debido a la “falta de privacidad en situaciones de alta densidad de personas o por medio de una falta de control personal, interrupciones frecuentes y el impedimento de llevar a cabo actividades interesantes debido a las demandas de los demás” (Warr, 2013, p. 101) o “el exceso de interacciones sociales marea, insensibiliza y deshumaniza” (Blanch, 2011, p. 19).

7.2.1 Análisis clúster.

Para este entorno el análisis clúster al igual que en el anterior, se consideraron 3 grupos para el análisis, toda vez que un cuarto contiene un número pequeño de docentes que en poco contribuían a la lectura. Como puede apreciarse en el mapa perceptual, estos 3 grupos de docentes se encuentran reunidos de acuerdo a la similitud en sus respuestas. En términos generales los datos arrojados son: Clúster 1 (punteado de verde) cuenta con 527 docentes (45%); Clúster 2 (de color rojo) ubicado en la parte inferior izquierda conformado por 402 docentes (34%); Clúster 3 (color amarillo) con 250 docentes (21%) del total de los encuestados 1179 docentes (100%).

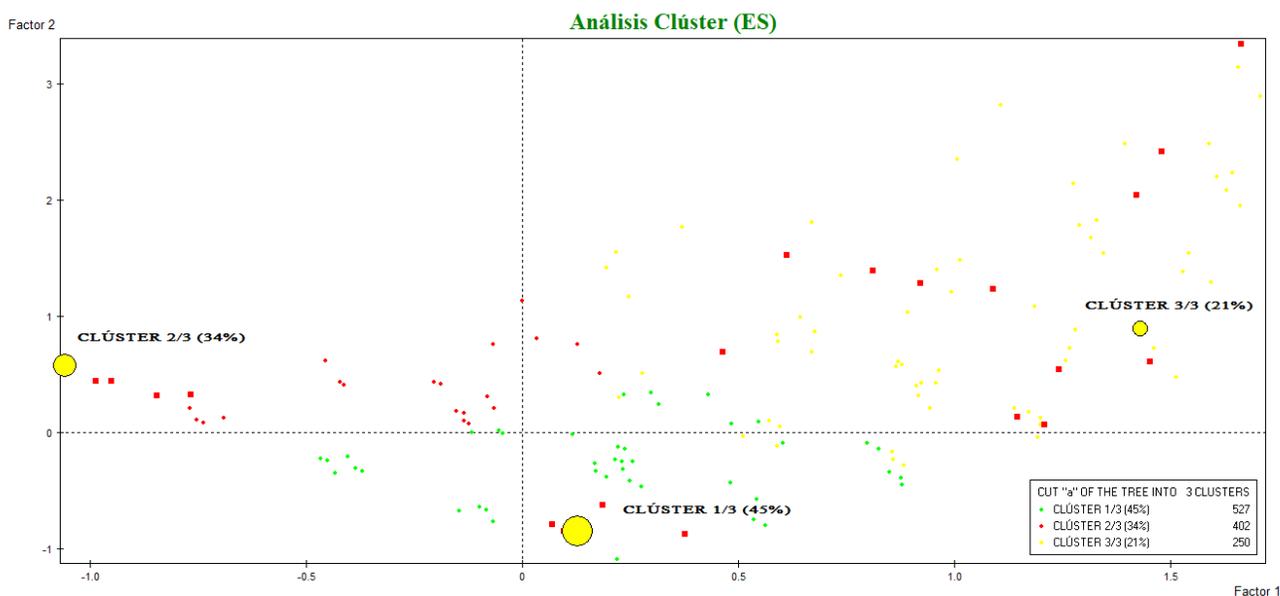


Figura 4. Mapa perceptual Entorno Social. Análisis Clúster

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

En el clúster 1 se observa que la valoración del entorno en general es favorable, el porcentaje más alto en relación a la similitud en las respuestas dadas por este grupo de docentes es del 89% con AD-adequado para la variable “Respeto en el grupo de trabajo” (del total de docentes que contestaron adecuado a esta pregunta 421, el 89% se reúne en el clúster 1), seguido de un porcentaje del 85% para las variables “Compañerismo” y “Reconocimiento del propio trabajo por colegas”, así mismo se encuentra un porcentaje del 5% de los docentes que valoran como IN-inaceptable la variable “Reconocimiento del propio trabajo por colegas” (55). En esta dicotomía al interior del grupo es claro que el balance se rompe a favor de los altos porcentajes para las valoraciones positivas como se dio en el caso anterior (entorno material). Una mirada detallada puede verse en el Anexo correspondiente.

De los 433 docentes que contestaron O-óptimo la variable “Reconocimiento del propio trabajo por colegas”, el 83% hace parte del clúster 2; igualmente sobre 549 que contestaron O-óptimo el “Compañerismo”, el 83% se reúne en este conglomerado. De otro lado, el 12% de los que contestaron IN-inaceptable para “Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias” (32), del mismo modo el 9% de los docentes contestaron AC-aceptable “Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias” (190) se encuentran en este grupo. El grupo de docentes que valoraron en IN-inaceptable tienen un peso menor en comparación con la valoración de O-óptimo y AC-aceptable de las apreciaciones dadas por los docentes en las tres categorías mencionadas.

En el clúster 3, se observa para la variable “Respeto en el grupo de trabajo” que el 95% de los docentes que contestaron AC- aceptable (180), se concentran en este clúster, el 96% de los docentes que contestaron IN-inaceptable (57) “Compañerismo” y el 92% de los que contestaron IN-inaceptable para “Reconocimiento del propio trabajo por colegas” (55). Una apreciación global indica que en el clúster 3 se encuentra, igual que en el clúster 1 y 2, un mayor peso de las apreciaciones positivas dadas por los docentes a las 4 variables puestas a su consideración.

De acuerdo con los porcentajes arrojados anteriormente, se visibiliza uniformidad en las percepciones ya que el 79% de los sujetos a través del clúster 1 y 2 están calificando tanto AD- adecuadas y O-óptimas las variables “Compañerismo” y “Reconocimiento del propio trabajo por colegas” lo que refleja como tendencia las percepciones de apoyo social que posibilitan que se sobrelleven las situaciones adversas que se presentan en el desarrollo diario de las funciones; según indica Herzberg en su teoría, las relaciones basadas en confianza y apoyo impactan de

manera positiva la motivación e implícitamente se constituyen en un factor protector ante los riesgos de tipo psicosocial; permite el trabajo en equipo, la construcción colectiva y ayuda a fortalecer habilidades de adaptación al entorno y la estructura organizacional. Adicionalmente influye en la percepción positiva del clima laboral anclado a rasgos culturales que contempla las siguientes dimensiones: Estructura formal de la organización, la responsabilidad, recompensa por la labor cumplida, toma de riesgos, calidez de los grupos sociales que conforman el entorno laboral, apoyo mutuo para enfrentar problemas, normas, conflictos e identidad dentro del grupo de trabajo; mediante las cuales se genera apoyo mutuo en las relaciones sociales consolidadas, que como lo indica Villalobos (2005), constituye una recompensa o retribución emocional y psicológica.

7.3 Capítulo 3: Regulación

El presente capítulo hace referencia a las actividades de seguimiento del desempeño de la tarea, el tiempo de duración y las características del contrato de trabajo y conciliación de vida privada, familiar y laboral, “La tarea a su vez tiene implícitas demandas cualitativas y cuantitativas, cognitivas y emocionales, cargas de trabajo, autonomía, responsabilidad, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad” (Blanch, 2011). Hace parte de la diada organización-método. De acuerdo con el análisis univariado, los docentes del sector público dan una valoración positiva a las 6 variables que conforman esta escala: Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos) (109), Organización general del trabajo (110), Retribución económica (111), Carga de trabajo (112), Calidad del contrato laboral (113), Conciliación del trabajo-vida privada y familiar (114). (Ver Anexo 1). Para el análisis multivariado de

Regulación, las variables podrán ser identificadas en el mapa perceptual con las iniciales de las siguientes valoraciones: O (óptimo), AD (Adecuado), AC (Aceptable), IN (Inaceptable).

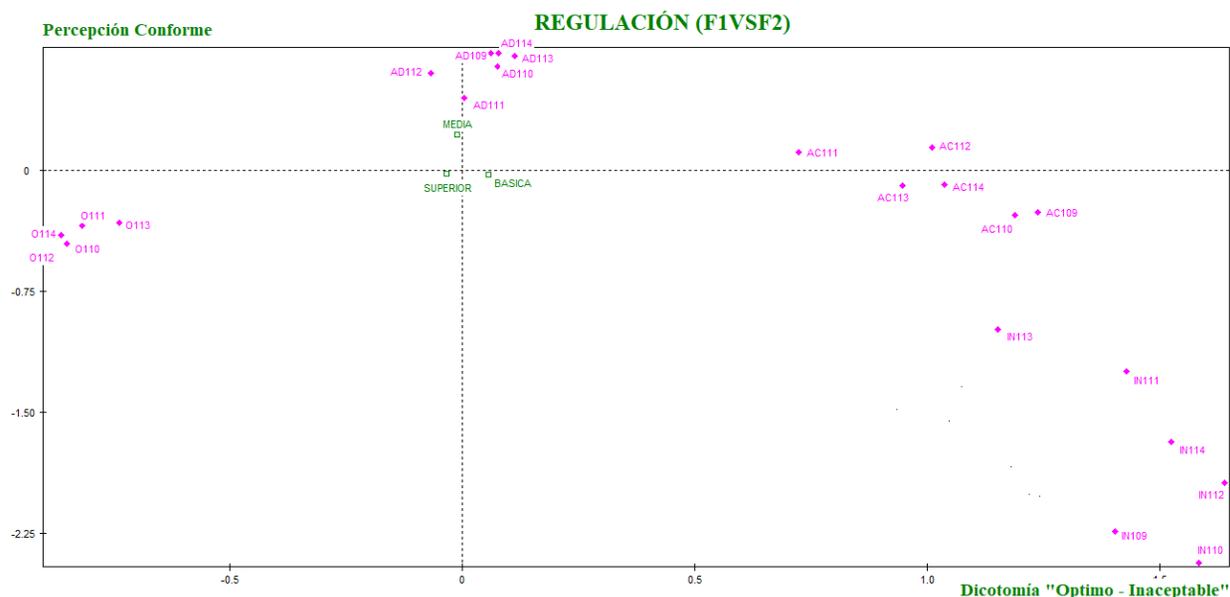


Figura 5. Mapa perceptual 3.1

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

En el Mapa Perceptual 3.1 se encuentran 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, destacándose en primer lugar, las que generan mayor tensión como se observa en las agrupaciones de las respuestas (O – óptimo e IN – inaceptable), la primera ubicada en el extremo izquierdo para las 6 variables, reflejo de una opinión positiva del entorno en general; en oposición están las agrupaciones de las respuestas de (IN – inaceptable) ubicadas en el extremo derecho para las variables “Conciliación trabajo-vida privada y familia”, “Carga de trabajo”, “Organización general del trabajo” y “Tiempo de trabajo”. Estas valoraciones se encuentran en el eje horizontal del mapa identificado con el

nombre “Dicotomía entre los “Óptimo – Inaceptable”, mezcla de una percepción positiva para el entorno en general, pero con algunas opiniones disímiles en lo que refiere a tiempos laborales y familiares, así como la cantidad de trabajo y su organización.

Además de la agrupación de los óptimos se encuentran las valoraciones de AC-aceptable ubicadas en la parte derecha del mapa para las 6 variables y en la parte superior derecha en concordancia con las calificaciones anteriores se encuentra la valoración de AD-adequado sobre el eje vertical identificado con el nombre “Percepción Conforme”, lo cual confirma la opinión positiva por parte de un grupo de docentes; sin embargo, se genera un interés por los 4 aspectos que están siendo valorados como inaceptables por ser relevantes dentro de este entorno e igualmente se percibe de los resultados arrojados en el eje horizontal como en el eje vertical, que los docentes no se sienten inconformes con su forma de contratación y remuneración.

En este orden de ideas, para el entorno de Regulación los docentes manifiestan dos percepciones contrapuestas (óptimo e inaceptable) frente a las variables de “Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos)”, “Organización general del trabajo”, “Retribución económica”, “Carga de trabajo”, “Calidad del contrato laboral” y “Conciliación del trabajo-vida privada y familiar”, siendo transversal las subjetividades de los actores para evaluar la CVL en el ámbito docente. Esta disparidad de percepciones, puede estar relacionada, con el trato diferencial otorgado a los docentes que están regidos por el Decreto 2277 de 1979 y el Decreto 1278 de 2002, cuyas condiciones laborales son distintas, ya que para este último caso, se apela al calificativo de profesionales de la educación si cumplen con unas exigencias de titulación (título de licenciado, profesional o normalista superior), cuyo ingreso se da a través del concurso de

méritos (abierto y público), sometido a periodo de prueba y evaluación de desempeño laboral y de competencias, para ser inscrito en el escalafón docente, dividido en tres grados y cada uno de estos en cuatro niveles salariales diferentes; mayores requisitos para el ascenso en el escalafón docente; además una de las características representativas del primer decreto es la promoción de la estabilidad laboral, existiendo mejores condiciones para el ejercicio de la labor docente. En el decreto 1278 de 2002, los docentes están en constante evaluación de desempeño y de competencias, y el ascenso está ligado al mérito, las competencias y el conocimiento. La remuneración económica del profesional docente con este decreto mejora en la medida que se avanza de grado y nivel salarial. La estabilidad laboral del docente está amarrada a la evaluación de desempeño y, al obtener calificación de “No satisfactoria” será excluido del escalafón docente y retirado del servicio (Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual, Evaluación de periodo de prueba, Evaluación por competencias).

Al hacer referencia a la variable de “Carga Laboral” y “Tiempo Laboral”, existen percepciones de óptimo e inaceptable por parte de los docentes. Según el Decreto 1850 de 2002, las organización de la jornada laboral de los docentes se debe distribuir en actividades académicas relacionadas con las áreas obligatorias, fundamentales y materias optativas, así como actividades de orientación estudiantil y actividades de desarrollo institucional, cuya dedicación mínima en tiempo es de 8 horas diarias, de las cuales 6 horas diarias deben destinarse al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias. A pesar de dicha reglamentación, las percepciones de inaceptable son representativas debido a la sobrecarga laboral que se maneja en los contextos de servicios a personas, por la estandarización de procesos, el uso de multiplicidad de formatos, la aplicación

de protocolos para el cumplimiento de normas, y en general, la exigencia constante de ser eficientes y eficaces en el desempeño de la labor, la cual se debe ver reflejada, en resultados de calidad y excelencia académica. Aquí cobra relevancia la variable de “Conciliación vida laboral, personal y familiar”, en donde el docente debe llevar su trabajo a casa para cumplir a tiempo con la cantidad de tareas asignadas, además, las prácticas emergentes de conciliación trabajo-familia, son estrategias que poco se han empleado en el ámbito educativo, que favorezcan la armonización de los intereses y condiciones personales con la carga laboral. De acuerdo a los resultados de la gráfica, la variable “Conciliación trabajo-vida privada y familia” no tuvo valoraciones de óptimo, lo que da a entender que los docentes no reconocen dichas estrategias de gerencia del talento humano como políticas de bienestar laboral. Dentro de esta variable, se remite tanto a las políticas de tiempo como a las políticas de conciliación, las cuales no constituyen políticas institucionales.

Es de anotar en este análisis, que las valoraciones de inaceptable para conciliación, tiempo, organización general del trabajo y carga laboral, son aspectos intrínsecamente ligados, puesto que el tiempo de destinación del trabajo docente a sus actividades y funciones diarias desbordan los parámetros legales en el horario, existe dificultades en el manejo del tiempo (horarios, ritmos, descansos), ya que por las mismas características de la población estudiantil se requiere una concentración máxima en todo momento para ejercer el control y manejo de las múltiples situaciones que surgen en el día a día; y, la organización general del trabajo, también da cuenta de la sobredemanda (emocional, mental y física) que los docentes deben sortear, lo que redundará a mediano y largo plazo, en situaciones de estrés laboral y en una baja conciliación de su vida personal, laboral y familiar, al trasladar las demandas laborales al ámbito personal.

En relación a la variable de Remuneración Económica para los docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, la asignación salarial mínima (Grado 1, nivel salarial A) es de \$1.506.519, y una asignación salarial máxima de \$7.163.444 (Grado 3, nivel salarial D). Según el Decreto 316 de 2018, y según las percepciones de los docentes para esta variable, se distribuye entre óptimo, aceptable y adecuado; no es evidente una valoración de inaceptable, lo que da cuenta, que el sector docente de la ciudad de Manizales se encuentra conforme con la remuneración económica recibida. Según Enlace Profesional para la Escala Mínimos de Remuneración 2018, un profesional con experiencia en el área de formación, por contrato a término fijo o indefinido devenga un salario de \$ 2.521.000, evidenciando al realizar un contraste entre ambos salarios, una diferencia salarial de aproximadamente \$1.000.000. Al igual que para la variable anterior, “La calidad del Contrato” recibe percepciones de óptimo, aceptable y adecuado por parte de los docentes.

De acuerdo al Inventario de Condiciones de Trabajo propuesto por Blanch (2011), el Contrato y el tiempo determinan las condiciones laborales, puesto que son componentes de la estabilidad, la seguridad laboral, las prestaciones sociales recibidas; son fuente de satisfacción e insatisfacción laboral, así mismo dan cuenta de la legalidad en la relación laboral y el cumplimiento de la normatividad, representando los derechos de los docentes que están ligados a indicadores de CVL.

7.3.1 Análisis Clúster.

De igual modo que en los capítulos anteriores, el análisis clúster para el entorno “Regulación” abordó los 4 grupos que lo conforman; sin embargo, para este análisis fueron considerados 3 grupos, toda vez que un cuarto contiene un número pequeño de docentes que en poco contribuyen a la lectura llevada a cabo. Como puede apreciarse en el mapa perceptual estos 3 grupos de docentes se encuentran reunidos de acuerdo a la similitud en sus respuestas. En términos generales los datos arrojados son: Clúster 1 (punteado de verde) cuenta con 605 docentes (51%); Clúster 2 (de color rojo) ubicado en la parte inferior izquierda conformado por 109 docentes (9%); Clúster 3 (color amarillo) con 465 docentes (39%) del total de los encuestados 1179 docentes (100%).

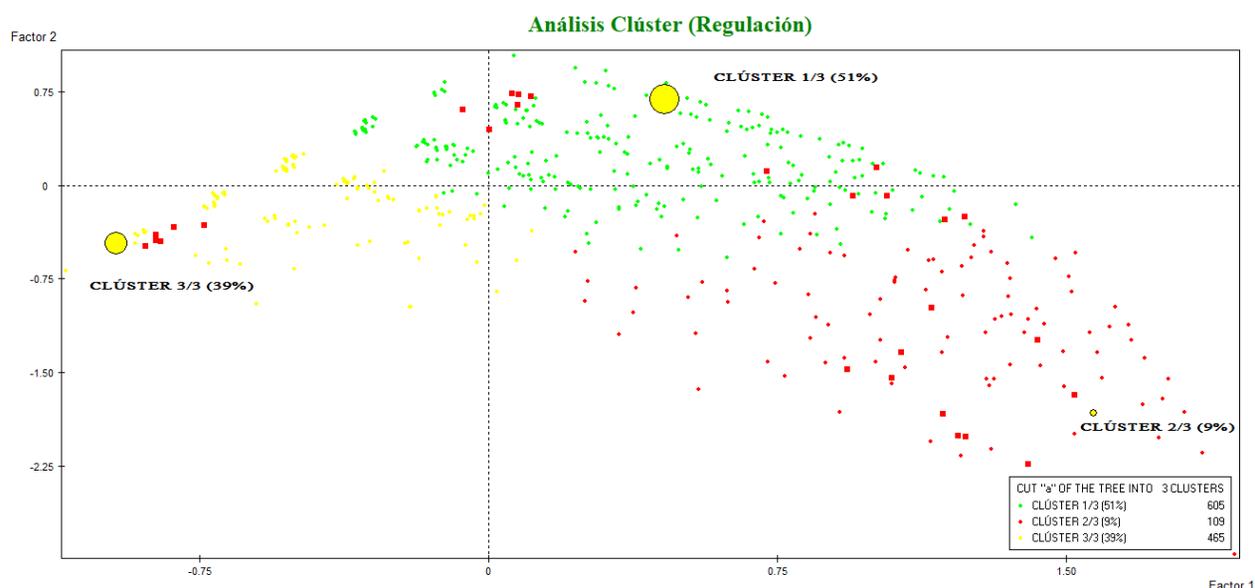


Figura 6. Mapa perceptual Regulación. Análisis Clúster

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

En el clúster 1 se observa que la valoración del entorno en general es positiva, el porcentaje más alto en relación a la similitud en las respuestas dadas por este grupo de docentes es del 77% con AD-adequado para las variable “Tiempo de trabajo, horarios y ritmos” (del total de docentes que contestaron adecuado a esta pregunta 474, el 77% se reúnen en el clúster 1), seguido de un porcentaje del 78% “Conciliación trabajo-vida privada-familiar”, así mismo se encuentra un porcentaje del 9% de los docentes que valoran como IN-inaceptable la variable “Carga de trabajo”. En esta dicotomía al interior del grupo es claro que el balance se rompe a favor de los altos porcentajes para las valoraciones positivas. En este resumen no se han incluido todas las categorías que identificaron los docentes del sector público y las tres mencionadas señalan la tendencia del clúster. Una mirada detallada puede verse en el Anexo 3.

De los 53 docentes que contestaron IN-inaceptable a la variable “Carga de trabajo” el 89% hace parte del clúster 2; igualmente sobre 62 que contestaron IN-inaceptable la variable “Conciliación trabajo-vida privada-familiar”, el 89% se reúne en este conglomerado. De otro lado, el 22% de los que contestaron AC-aceptable para “Tiempo de trabajo, horarios y ritmos” (229), se encuentran en este grupo. El grupo de docentes que valoraron en IN-Inaceptable tienen un peso menor en comparación con la valoración de AD-adequado y AC-aceptable de las apreciaciones dadas por los docentes frente a estas tres categorías.

En el clúster 3 se observa para el “Tiempo de trabajo, horarios y ritmos” que el 83% de los docentes que contestaron O-óptimo (432), se concentran en este clúster, igual con el 81% para la variable “Conciliación trabajo-vida privada-familiar” (440), el 3% de los docentes que contestaron IN-inaceptable (33) “Organización general del trabajo”. Una apreciación global

indica que el en el clúster 3 se encuentra, igual que en el clúster 1 y 2, un mayor peso de las apreciaciones positivas dadas por los docentes a las 6 variables puestas a su consideración.

En relación con los datos arrojados, se puede decir que la tendencia es positiva, dado que las percepciones arrojadas por la mayoría de los sujetos encuestados y que se representan a través de los clústeres 1 y 3 están calificando como AD- adecuado y O-óptimo las variables “Tiempo de trabajo (horarios, ritmos y descansos)” y “Conciliación del trabajo-vida privada y familiar”, AD- adecuado “Organización general del trabajo” y en una menor porción (9%) la variable “Carga de trabajo” que aunque es inferior dentro de la información, puede ser de interés para abordarlo dentro de los establecimientos educativos.

Es importante mencionar que, aunque en el análisis de correspondencias múltiples se presenta la tensión entre lo O-óptimo y lo IN-inaceptable, al tener una visión desde los sujetos, el clúster 2 indica que el número de docentes que contestaron de manera negativa es inferior a los demás clústeres (109 de 1179 docentes) división de percepciones que respaldan un balance positivo de las variables mencionadas; sin embargo, es de anotar que no se encuentran representativas dentro de las valoraciones ni positivas ni negativas en las variables “Organización general del trabajo”, “Retribución económica” y “Calidad del contrato laboral”, que como se indica en el análisis de correspondencias múltiples, podría percibirse que los docentes no se sienten inconformes con las formas de contratación y remuneración. Es importante mencionar que, como lo describe Blanch, la tarea tiene implícitas demandas tanto cuantitativas como cualitativas relacionadas con lo cognitivo y emocional, en donde los docentes al percibir de manera positiva la variable correspondiente al ámbito extra-laboral “Conciliación

del trabajo-vida privada y familiar”, da a entender que existe un manejo equilibrado entre las demandas del propio trabajo y las responsabilidades y exigencias de la vida personal y familiar, al no percibir un deterioro manifiesto de sus relaciones familiares y estilo de vida.

7.4 Capítulo 4: Desarrollo

El capítulo Desarrollo refleja todo proceso mediante el cual el trabajador ejerce sus funciones, tiene relación con las expectativas, necesidades e intereses que tiene el individuo, mediadas por los componentes jurídicos y organizacionales. Hace parte de la diada organización-método. De acuerdo con el análisis univariado, los docentes del sector público dan una valoración positiva a las 8 variables que conforman esta escala: Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115), Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (116), Oportunidades para la formación continua (117), Vías de promoción laboral (118), Participación en las decisiones organizacionales (119), Relaciones con la dirección (120), Evaluación del rendimiento profesional por la Institución (121), Apoyo recibido del personal directivo (122). (Ver Anexo 1). En el análisis multivariado las variables fueron identificadas en el mapa perceptual con las iniciales de las siguientes valoraciones: O (óptimo), AD (Adecuado), AC (Aceptable), IN (Inaceptable).

Mapa Perceptual 4.1

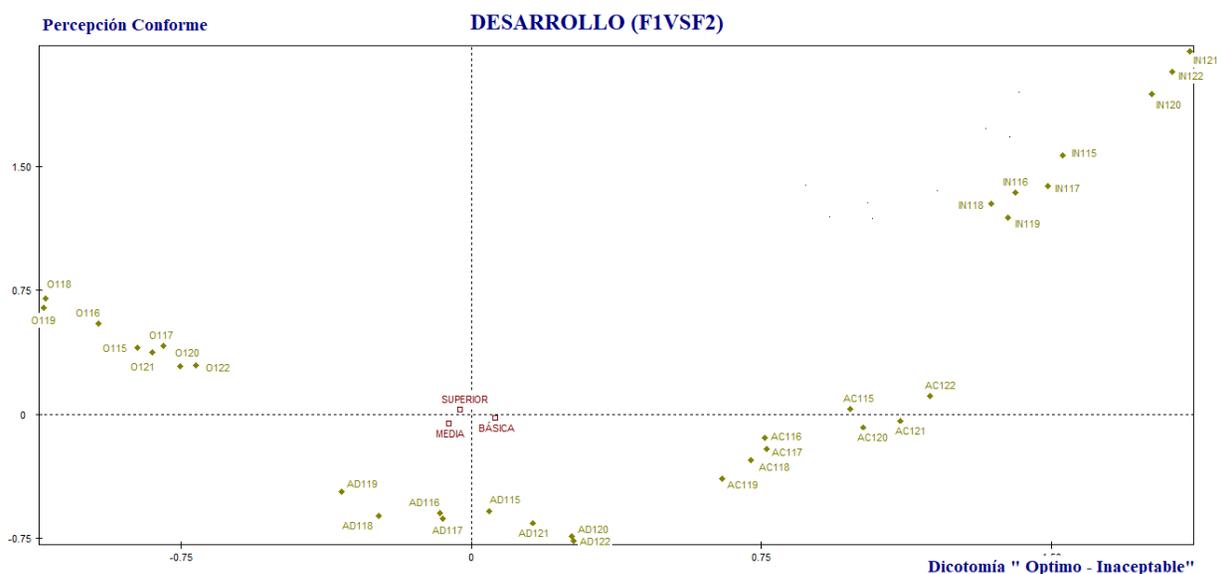


Figura 7. Mapa Perceptual 4.1

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

El Mapa Perceptual 4.1 contiene 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, destacándose en primer lugar las que generan mayor tensión como se observa en las agrupaciones de las respuestas (O-óptimo e IN-Inaceptable), la primera ubicada en el extremo izquierdo del mapa sobre el eje horizontal para las 8 variables, reflejando una percepción positiva, la segunda en la parte derecha sobre el mismo eje para las variables “Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción”, “Oportunidades para la formación continua”, “Vías de promoción laboral”, “Participación en las decisiones organizacionales”, “Relaciones con la dirección”, “Evaluación del rendimiento profesional por la Institución” y “Apoyo recibido del personal directivo”, estas valoraciones se encuentran sobre el eje horizontal identificado con el nombre “Dicotomía entre lo Óptimo – Inaceptable”. Lo anterior refleja una oposición significativa en las percepciones de los docentes, pues de las 8 variables

que conforman en entorno 7 de ellas muestran la dicotomía presente en las políticas institucionales y la relación con niveles de la dirección.

Además de las agrupaciones de los (O-óptimos) se encuentra la calificación AD-adequado para las variables “Participación en las decisiones organizacionales” y “Vías de promoción laboral”. Respecto a las valoraciones que generan menor tensión se encuentran AC-aceptable y AD-adequado ubicadas en la parte inferior del mapa sobre el eje vertical identificado con el nombre “Percepción Conforme” ambas calificaciones para las 8 variables.

En concordancia con lo anterior, para el entorno Desarrollo las variables “Vías de promoción laboral”, “Participación en las decisiones organizacionales”, “Evaluación del rendimiento profesional por la Institución” y “Apoyo recibido del personal directivo”, recibieron una valoración tanto óptima, adecuada como inaceptable por parte de los docentes del sector público, resaltando nuevamente la necesidad de vincular la subjetividad de los docentes al evaluar la CVL, donde se ha referido que las vías de promoción laboral están ligadas a la evaluación del desempeño y evaluación por competencias (asociadas a un sistema de gestión por competencias); sin embargo, a pesar de identificar y aplicar este sistema de evaluación, resulta importante reconocer las estrategias, métodos y/o metodologías empleadas para la evaluación, así como identificar quién evalúa, qué evalúa, dónde, cómo y el para qué de la evaluación, que sea visible no solo como requisito para ascender en el escalafón docente, sino que también se materialice en programas de formación y desarrollo, identificando brechas en el conocimiento de los docentes y oportunidades de crecimiento del personal, ya que dicha evaluación actuaría

únicamente como un instrumento para la promoción laboral, la cual esta explicita en la normatividad, amparándose en intereses netamente legalista.

Tanto la promoción laboral, como la evaluación del desempeño, la participación en las decisiones organizacionales, el apoyo recibido del personal directivo, relaciones con la dirección, la autonomía en la toma de decisiones profesionales, las oportunidades de formación, justicia en la remuneración, la contratación y la promoción, son indicadores motivacionales o de autorrealización para los trabajadores dentro del entorno laboral; esto quiere decir, que son factores determinantes para el desarrollo integral del trabajador, de su potenciación y bienestar, los cuales provienen del ambiente de trabajo, de la estrategia, la filosofía organizacional y de la cultura, teniendo un efecto en el rendimiento profesional. Los factores intrínsecos como la autonomía, la promoción y el reconocimiento, también actúan como factores motivacionales que aportan a la CVL sostenida.

La evaluación del rendimiento profesional en los docentes en Colombia tiene el propósito de mejorar la calidad en la educación, que incluye tres componentes articulados en el denominado Círculo de calidad: Los estándares básicos de competencias, los planes de mejoramiento y la evaluación. Esta evaluación dirigida tanto a docentes, directivos docentes, estudiantes y las instituciones en pro de un mejoramiento continuo de la calidad educativa y específicamente, la evaluación a los docentes y directivos docentes, constituye una acción estratégica de la política educativa donde se evalúan sus competencias funcionales (con un peso del 70% del total de la evaluación) y comportamentales. Dentro de las competencias funcionales se tienen las siguientes áreas de gestión: Directiva, Académica, Administrativa y Comunitaria y

en las competencias comportamentales evalúan Liderazgo, Relaciones Interpersonales y Comunicación, Trabajo en Equipo, Negociación y Mediación, Compromiso Social e Institucional, Iniciativa, Orientación al logro. Respecto a la metodología de evaluación, se emplean instrumentos como la Carpeta de Evidencias (pueden ser testimoniales o documentales), Instrumentos de Apoyo, Protocolo y Escala de Calificación. Para esta evaluación anual de desempeño de los docentes se debe tener una permanente y coherente comunicación con las secretarías de educación. Los resultados del proceso de esta evaluación de desempeño se condensan en El Plan de Desarrollo Personal y Profesional realizando un análisis de fortalezas y oportunidades de mejoramiento.

Lo anterior son los postulados del Ministerio de Educación Nacional sobre la Evaluación Anual de Desempeño Laboral en Docentes y Directivos Docentes; sin embargo, existe en los docentes de la ciudad de Manizales una valoración de inaceptable sobre esta variable, lo que da cuenta de fallas en el proceso de evaluación que, a pesar de su protocolización, no satisface las expectativas y necesidades de este gremio.

En relación a la variable de Autonomía en la toma de decisiones profesionales recibe una valoración positiva, reflejando la satisfacción de los docentes para el desarrollo de sus clases, las posibilidades de innovar, crear y proponer y tener libertad para tomar decisiones profesionales. Para la variable Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción, existen dos percepciones contrapuestas, la positiva y negativa (Inaceptable), donde se refleja nuevamente la subjetividad de los docentes, y tal como se ha mencionado con antelación, la contratación de los docentes se realiza a través de concurso de méritos, la remuneración está asociada a

conocimientos, experiencias y competencias, y la promoción depende de la evaluación anual de desempeño y la evaluación de competencias, sin embargo, el término justicia es el que requiere reflexión acerca de las condiciones laborales de los docentes, las oportunidades para el ingreso al gremio docente, las posibilidades de estabilidad y permanencia y la igualdad e inclusión para los procesos, es decir, el contexto de desarrollo de las políticas educativas generalizables para todo el gremio docente, puede generar injusticias en contextos educativos particulares que distan de las características comunes de ciudades.

La variable “Oportunidades para la Formación Continua” también obtuvo una valoración dual, positiva y negativa, existiendo brechas entre el deber ser y la realidad educativa, donde por un lado, la normatividad expresa que debe existir formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio (Decreto 1278 de 2002), dirigidos a su profesionalización y especialización, que consta de una formación inicial, en servicio y avanzada donde por normatividad se debe elaborar un Plan Territorial de Formación para Docentes y Directivos Docentes, que contemplen acciones de formación en coordinación con las Secretarías de Educación y el Comité Territorial de Capacitación de Docentes; por otro lado, reflexionar sobre los procesos y los resultados de dicha formación y capacitación en el desarrollo integral del docente, es un imperativo para determinar la efectividad de dichas políticas educativas en los diferentes contextos institucionales.

La variable “Participación en las decisiones organizacionales” obtiene también una valoración dual, de positiva y negativo, siendo evidente que se repite el inaceptable, lo que da cuenta de insatisfacción e inconformismo por parte del sector docente, probablemente

relacionado con la burocratización que caracteriza el gremio, la jerarquización de relaciones y el constante cumplimiento de estándares de calidad y medición, que normativizan las relaciones sociales y los procesos inherentes al ejercicio pedagógico de enseñanza-aprendizaje, reduciendo espacios reales de participación que influyan en la toma de decisiones organizacionales, y que retroalimenten los procesos estratégicos tanto a nivel local, como territorial y nacional. Esta variable es trascendental para el surgimiento de las demás, ya que a través de escenarios de participación de los docentes, tanto formales como informales, se despliegan las demás estrategias y políticas institucionales, ya que surgen de las necesidades y expectativas sentidas de la comunidad educativa, superando estructuras verticales de mando y culturas herméticas a la innovación, creatividad y sinergias colectivas, ya que empoderan al docente frente a su realidad como gremio y lo conducen a replantearse sus prácticas y quehacer cotidiano.

Las variables “Relaciones con la Dirección” y “Apoyo recibido del Personal Directivo”, también presentan percepciones contradictorias por parte de los docentes, dando a entender, que dichas relaciones pueden ser de cercanía y apoyo, o de demasiada supervisión, autoritarismo o débil acompañamiento, que según la teoría, las relaciones y apoyo con los superiores, son un indicador del clima laboral; Litwin y Stringer (1968, citados por Contreras & Matheson, s.f, p. 29), exponen que existen 9 dimensiones o factores ambientales de esta categoría, siendo El Apoyo uno de estos, que se refiere a la percepción de ayuda mutua entre los directivos y empleados. Por lo tanto, evaluar y medir el clima organizacional es una estrategia clave para propiciar CVL, la cual puede ser según Valverde (2001) de dos tipos: Clima Organizacional Autoritario o Clima Organizacional Participativo. Se puede deducir, que aquellos docentes que evaluaron de forma inaceptable la variable “Relaciones con la Dirección” y “Apoyo Recibido del

Personal Directivo”, es porque tal vez, en dicho entorno laboral prevalece un clima organizacional autoritario, en el cual no existen intercambios sanos y constructivos entre el nivel directivo y académico, con relaciones tensas, de temor y distanciamiento, escasa participación, débiles espacios de comunicación y trabajo en equipo, e imposición de órdenes y decisiones concentradas en una sola persona.

7.4.1 Análisis Clúster.

Para el análisis clúster de este capítulo fueron tomados 3 grupos, toda vez que un cuarto contiene un número pequeño de docentes que en poco contribuyen a la lectura de los datos. Como puede apreciarse en el mapa perceptual estos 3 grupos de docentes se encuentran reunidos de acuerdo a la similitud en sus respuestas. En términos generales los datos arrojados son: Clúster 1 (punteado de verde) cuenta con 364 docentes (31%); Clúster 2 (de color rojo) ubicado en la parte inferior izquierda conformado por 474 docentes (40%); Clúster 3 (color amarillo) con 341 docentes (29%) del total de los encuestados 1179 docentes (100%).

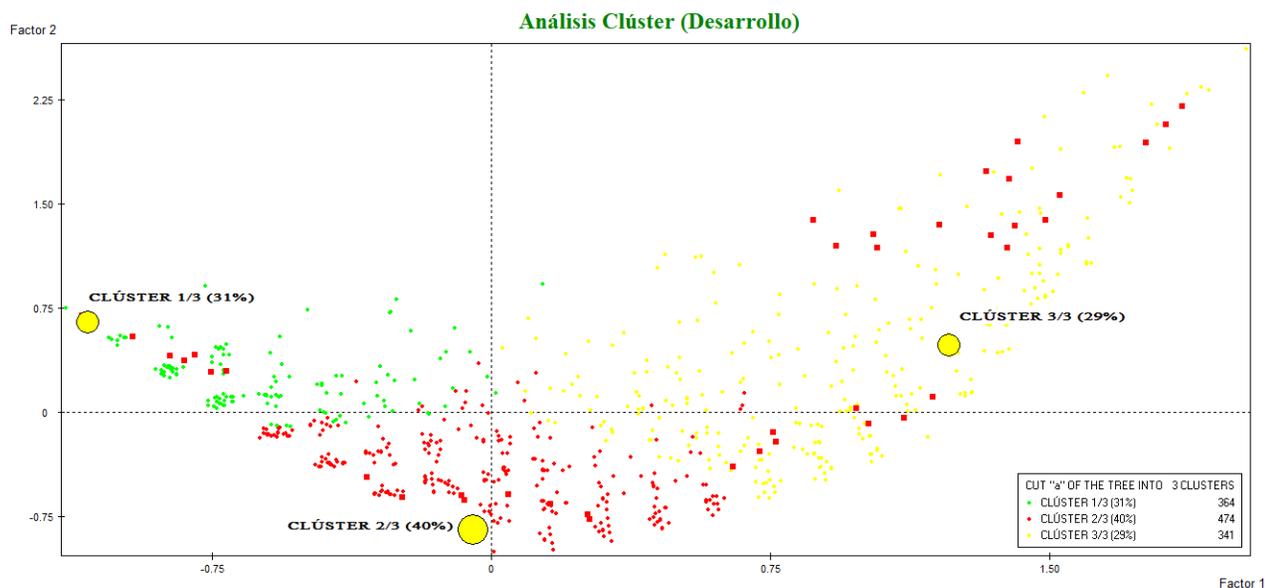


Figura 8. Mapa perceptual Desarrollo. Análisis Clúster

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

En el clúster 1 se observa que la valoración del entorno en general es positiva, el porcentaje más alto en relación a la similitud en las respuestas dadas por este grupo de docentes es del 89% con O-óptimo para la variable “Vías de promoción laboral” (del total de docentes que contestaron óptimo a esta pregunta 270, el 89% se reúne en el clúster 1), seguido de un porcentaje del 87% para la variable “Participación en las decisiones organizacionales”; así mismo se encuentra un porcentaje del 3% de los docentes que valoran como IN-inaceptable la variable “Apoyo recibido del personal directivo”. En esta dicotomía al interior del grupo es claro que el balance se rompe a favor de los altos porcentajes para las valoraciones positivas. En este resumen no se han incluido todas las categorías que identificaron los docentes del sector público y las tres mencionadas señalan la tendencia del clúster. Una mirada detallada puede verse en el Anexo 3.

De los 448 docentes que contestaron AD-adequado a la variable “Vías de promoción laboral” el 74% hace parte del clúster 2; igualmente sobre 463 que contestaron AD-adequado los “Oportunidades para la formación continua” el 74% se reúne en este conglomerado. De otro lado, el 34% de los que contestaron AC-aceptable para “Justicia en la contratación, remuneración y promoción” (294), y el 5% de los docentes que contestaron IN-inaceptable para “Apoyo recibido del personal directivo” (42) se encuentran en este grupo. El grupo de docentes que valoraron en IN-Inaceptable tienen un peso menor en comparación con la valoración de O-óptimo y AD-adequado de las apreciaciones dadas por los docentes.

En el clúster 3 se observa para el “Apoyo recibido del personal directivo” que el 87% de los docentes que contestaron AC- aceptable (181), se concentran en este clúster, igual con el 74% para la variable “Autonomía en las decisiones organizacionales” (245), el 88% de los docentes que contestaron IN-inaceptable la “Participación en la toma de decisiones organizacionales” (96). Una apreciación global indica que en el clúster 3 se encuentra, igual que en el clúster 1 y 2, un mayor peso de las apreciaciones positivas dadas por los docentes a las 8 variables puestas a su consideración.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que las percepciones de los docentes respecto al entorno en general son positivas lo cual se refleja a través de las valoraciones dadas en las agrupaciones de los clústeres 1 y 2 ya que se encuentran los porcentajes más altos en la mayoría de sujetos en especial para las variables “Vías de promoción laboral” con O-óptimo y AD-adequado, “Participación en las decisiones organizacionales” con O-óptimo y “Oportunidades de formación continua” con AD- Adequado; es importante mencionar que al igual que en el análisis

de correspondencias múltiples, se presenta una dicotomía entre lo O-óptimo y lo IN-Inaceptable referenciado en el clúster 3; esta dicotomía es expresada por una menor proporción de docentes que equivale al 29% de los 1.179 docentes encuestados, aunque con un porcentaje de valoración alta sobre el 80%, al indicar que la participación para la toma de decisiones organizacionales es un criterio determinante del desarrollo integral del docente y de la CVL percibida, la cual está asociada a las condiciones sociales y organizacionales, amparados en una estructura organizacional (formal o informal), asociada al estilo de liderazgo (Carismático, Situacional, democrático, autocrático), el tipo de cultura organizacional (Jerárquica, Racional, Grupo o Clan, De Desarrollo) y el clima laboral (Autoritario o Participativo) que fomenta o impide actitudes positivas o de rechazo hacia la construcción colectiva por parte de los docentes. Nuevamente es evidente como un grupo de docentes valora, por un lado, de forma positiva las variables con un alto porcentaje y, otro grupo de docentes lo valora de forma negativa, específicamente para las variables de participación en las decisiones organizacionales.

7.5 Capítulo 5: Ajuste Organización – Persona

Este capítulo hace referencia al acoplamiento de la organización a la persona, a través del reconocimiento de las percepciones y valoraciones individuales de la actividad laboral. Hace parte de la diada organización-persona. De acuerdo con el análisis univariado, los docentes del sector público dan una valoración positiva a las 15 variables que conforman esta escala:

“Satisface mis intereses”, “Me exige según mis capacidades”, “Responde a mis necesidades”, “Encaja con mis expectativas”, “Se ajusta con mis aspiraciones”, “Concuerda con mis valores”, “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia”, “Estimula mi compromiso laboral”, “Me

permite trabajar a gusto”, “Me motiva a trabajar”, “Me da sensación de libertad”, “Me hace crecer personalmente”, “Me permite desarrollar mis competencias profesionales”, “Me proporciona identidad” y “Me hace sentir útil” (Ver Anexo 1). Para el análisis multivariado en este capítulo las variables podrán ser identificadas en el mapa perceptual con las iniciales de las siguientes valoraciones: AV (A veces) S (Siempre) CS (Casi siempre) CN (Casi Nunca).

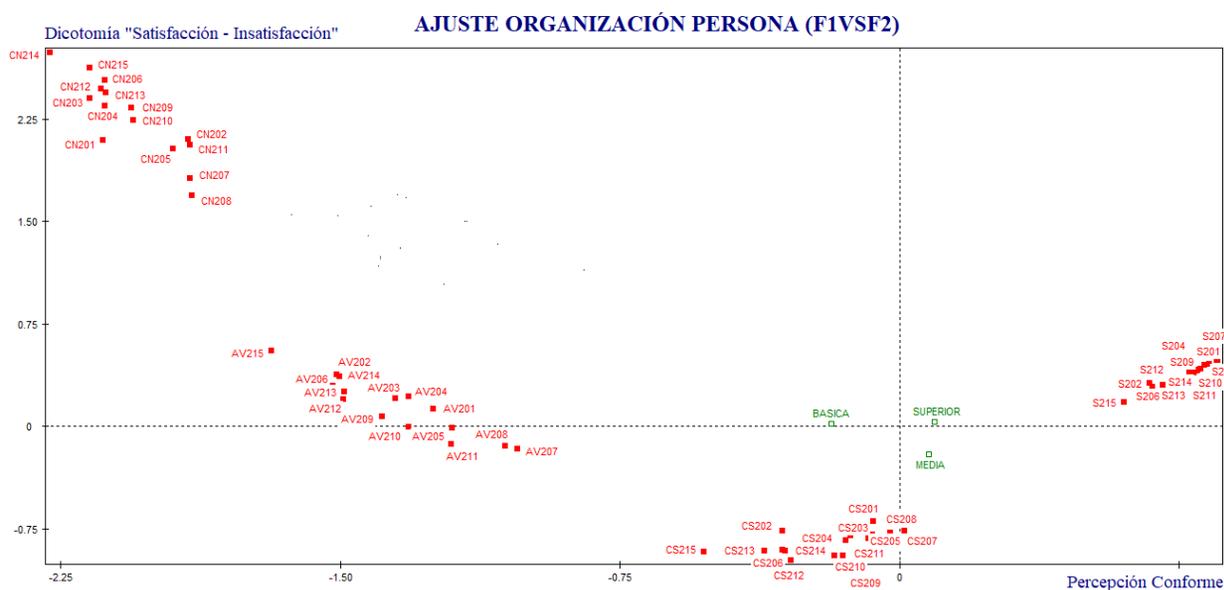


Figura 9. Mapa perceptual 5.1

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

El Mapa Perceptual 5.1 contiene 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, destacándose en primer lugar las que generan mayor tensión como se observa en las agrupaciones de las respuestas (AV - A veces) ubicada en la parte izquierda y (S-Siempre) ubicada en el extremo derecho. Estas valoraciones son para las 15 variables que conforman el entorno y están sobre el eje horizontal identificado con el nombre “Percepción Conforme”, éstos resultados muestran una percepción que no es

totalmente positiva, es decir es una opinión de conformidad o adaptabilidad en general de los docentes frente a los procesos que viven dentro de la institución, y que les permite ajustarse a las dinámicas del entorno laboral que están mediadas por factores individuales, como las expectativas, intereses, valores, necesidades y aspiraciones que impactan en las percepciones de CVL.

Además de la calificación de (AV- A veces) también se encuentra la valoración de (CN- Casi nunca) para las variables “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia”, “Estimula mi compromiso laboral” y “Me motiva a trabajar”. Respecto a las valoraciones que generan menor tensión se encuentran (CS – Casi siempre) en la parte inferior del mapa perceptual para las 15 variables, sobre el eje vertical identificado con el nombre de “Dicotomía entre la Satisfacción - Insatisfacción”, así mismo se encuentra la valoración de (CN- Casi nunca) ubicada en el extremo izquierdo del mapa para 14 de las 15 variables que conforman el entorno exceptuando la variable “Me exige según mis capacidades”. Estas valoraciones confirman la contrariedad en las opiniones de los docentes frente al compromiso, la justicia y la motivación, aspectos relevantes para el desarrollo y rendimiento, no solo del docente, sino de las instituciones a nivel general.

Para el entorno Ajuste Organización – persona, los docentes del sector público de la ciudad de Manizales, poseen una doble percepción, la negativa, principalmente para las variables “Estimula mi compromiso laboral”, “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia”, “Me motiva a trabajar”, “Encaja con mis expectativas”, “Satisface mis intereses”, “Responde a mis necesidades”, “Me hace sentir útil”, “Me hace crecer personalmente”, “Me proporciona

identidad”, “Me permite desarrollar mis competencias profesionales”, “Se ajusta a mis aspiraciones”, “Concuerda con mis valores”, “Me da sensación de libertad”, “Me permite trabajar a gusto”, ya que obtiene las valoraciones de “Casi nunca” y “A veces”, siendo repetitivo el “Casi nunca” para las variables de “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia”, y “Estimula mi compromiso laboral”.

Es relevante reflexionar sobre conceptos tales como compromiso, justicia y motivación, los cuales, dentro del ámbito laboral cobran relevancia histórica, ya que el compromiso ha sido el punto de partida de estudios que buscan identificar y comprender que factores determinan o influyen para alcanzar altos niveles de productividad del docente hacia la organización bajo la premisa que el compromiso de los trabajadores es directamente proporcional al rendimiento y productividad, igualmente el principio de justicia es el que ha impulsado las luchas de los docentes por alcanzar condiciones dignas de trabajo, por defender sus derechos y propiciar mejores oportunidades laborales; y por último, la motivación es un concepto asociado al ámbito laboral, que proviene de factores intrínsecos facilitados por variables externas y que ha sido también asociada al bienestar y productividad en el ámbito organizacional. Es así, como se deduce, que, en el ámbito laboral docente, no se cuenta con políticas estructuradas de bienestar, compensación y desarrollo, que promuevan aspectos como el compromiso, la motivación y la justicia. El valor de la justicia aparece nuevamente como un aspecto neurálgico de la percepción de CVL para los docentes del sector público, ya en el factor de Desarrollo con la variable de “Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción” fue valorada de forma negativa al igual que en el presente análisis, siendo por lo tanto, un punto de convergencia para promover políticas educativas justas tanto a nivel de gremio como institucional, y es un punto de quiebre

para la percepción de CVL, ya que en la actualidad no responde a las expectativas y necesidades de los docentes.

La disparidad de percepciones sobre las variables del ajuste organización- persona, da cuenta de la subjetividad de los docentes en el momento de evaluar el entorno laboral y los factores que son proporcionados para desarrollar su tarea, al indagar frente a intereses, necesidades, expectativas, crecimiento, identidad, competencias, aspiraciones, valores, libertades, gusto por la labor, compromiso, justicia, que caracterizan la gestión del día a día que realiza el docente en su lugar de trabajo, los cuales, están en correspondencia entre el rol que desempeña como trabajador y lo que busca y le ofrecen en la organización, existiendo con esto, congruencia y alienación entre los objetivos personales y los organizacionales, contribuyendo a la construcción de identidad laboral.

Según Chiang y Krausse (2009) “Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc” (p. 26). Flores y Madero (2012) exponen que una de las dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo es la perspectiva individual que “incluye las variables tales como la satisfacción con el trabajo, la pertenencia a la organización y el conocimiento de la misma” (p. 25). Por lo tanto, estos factores individuales (expectativas, intereses, valores, necesidades, aspiraciones) influyen determinantemente en la percepción de CVL, al actuar como moduladores de las condiciones laborales y de la forma de afrontar el ambiente laboral. Es de agregar, que las expectativas de los sujetos cambian a través del tiempo y

de las situaciones, por ello, la percepción de CVL laboral también es dinámica y cambiante, de ahí la importancia de tener en cuenta las preferencias e intereses de los trabajadores.

Los factores individuales, asociados a la CVL psicológica, o CVL subjetiva están centrados en el individuo y su satisfacción. La satisfacción o insatisfacción que experimente el docente sobre su lugar de trabajo es fundamental para las actitudes y comportamientos que asuma, e influye así mismo sobre su rendimiento y productividad, al elegir entre actuar o afrontar los problemas de una u otra manera. Es así, como las organizaciones deben conocer quién es el trabajador docente, cuáles son sus motivaciones, intereses, expectativas, aspiraciones, con el fin de crear programas de bienestar y desarrollo acordes a dichas necesidades, que logren movilizar al docente hacia el desarrollo de sus competencias.

7.5.1 Análisis Clúster.

Al igual que los capítulos anteriores el presente análisis está conformado por 3 grupos de docentes o clúster, toda vez que un cuarto contiene un número pequeño de docentes que en poco contribuyen a la lectura realizada. Como puede apreciarse en el mapa perceptual a continuación estos 3 grupos de docentes se encuentran reunidos de acuerdo a la similitud en sus respuestas. En términos generales los datos arrojados son: Clúster 1 (punteado de verde) cuenta con 569 docentes (48%); Clúster 2 (de color rojo) ubicado en la parte inferior izquierda conformado por 545 docentes (46%); Clúster 3 (color amarillo) con 65 docentes (6%) del total de los encuestados 1.179 docentes (100%).

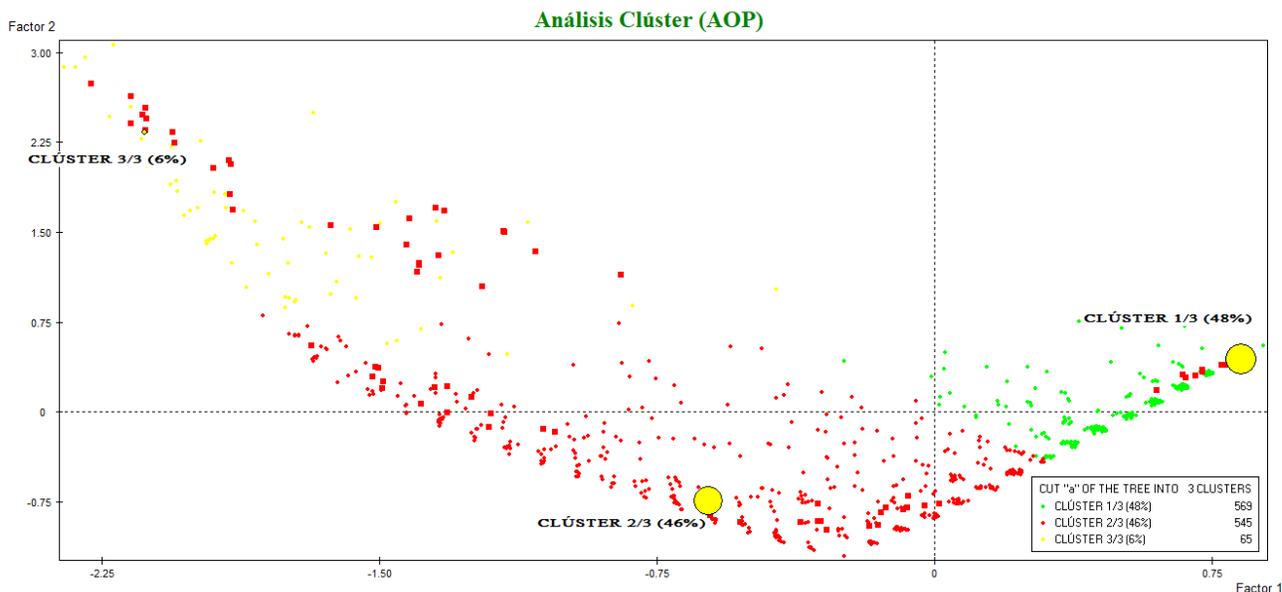


Figura 10. Mapa perceptual Ajuste Organización Persona. Análisis Clúster

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales.

Procesamientos programa SPAD

En el clúster 1 se observa que la valoración del entorno en general es positiva, el porcentaje más alto en relación a la similitud en las respuestas dadas por este grupo de docentes es del 91% con S-siempre específicamente para las variables “Me permite trabajar a gusto” (del total de docentes que contestaron siempre a esta pregunta 556, el 91% se reúne en el clúster 1), bajo ese mismo porcentaje la variable “Me motiva a trabajar” (543), seguido de un porcentaje del 87% en “Me hace crecer personalmente”, así mismo se encuentra un porcentaje del 7% de los docentes que valoran CN-casi nunca “Me da sensación de libertad”, al igual que el 4% para “Estimula mi compromiso laboral”. En esta dicotomía al interior del grupo es claro que el balance se rompe a favor de los altos porcentajes para las valoraciones positivas. En este resumen no se han incluido todas las categorías que identificaron los docentes del sector público

de Manizales y las 4 variables mencionadas señalan la tendencia del clúster. Una mirada detallada puede verse en el anexo 3.

De los 365 docentes que contestaron CS-casi siempre a la variable “Me hace crecer personalmente” el 89% hace parte del clúster 2; igualmente sobre 376 que contestaron CS-casi siempre “Me proporciona Identidad el 87% se reúne en este conglomerado. De otro lado, el 86% de los que contestaron AV-a veces para “Estimula mi compromiso laboral” (239), se encuentran en este grupo, variables que tiene que ver con la satisfacción personal, los logros y la autonomía.

En el clúster 3 se observa para la variable “Me motiva a trabajar” que el 81% de los docentes que contestaron CN-casi nunca (47), se concentran en este clúster, igual con el 86% para la variable “Me permite trabajar a gusto” (42), el 22% contestaron AV-a veces “Me exige según mis capacidades (147) y el 71% de los docentes que contestaron N-nunca (24) “Me da sensación de libertad”. Una apreciación global indica que en el clúster 3 existe una dicotomía entre las percepciones de satisfacción e insatisfacción dadas por los docentes a las variables puestas a su consideración. Aspectos relevantes que tienen que ver con el compromiso y la calidad de trabajo que se desarrolla, adicional a su interés personal.

En el capítulo de Ajuste Organización-Persona el análisis de clúster arroja que el entorno es percibido de manera positiva en general, especialmente los clústeres 1 y 2 que están compuestos por la mayoría de los sujetos encuestados que valoran “Me permite trabajar a gusto” y “Me hace crecer personalmente” con S-siempre y “Me hace crecer personalmente”, “Me proporciona identidad”, “Me permite desarrollar mis competencias profesionales” con CS- Casi

siempre, para este caso al igual que para los entornos anteriores la dicotomía entre la satisfacción e insatisfacción, se presenta en el clúster que contiene el menor número de sujetos. Como se puede apreciar, las diferencias en la apreciación entre las variables “Me permite trabajar a gusto” y “Me motiva a trabajar” dan cuenta de la necesidad de volver a valorar positivamente la profesión docente, no solo en su estatus socioeconómico por las contribuciones que tiene en la formación de ciudadanía y país, sino también por su impacto y relevancia social, al ser una profesión que abarca diferentes disciplinas en todos los espacios rurales y urbanos del país y son los docentes quienes con el ejercicio de su profesión democratizan los diferentes escenarios de convivencia humana y construyen sociedad en los micro-espacios.

Aunado a lo anterior, los procesos de ajuste organización – persona se deben gestar desde lineamientos organizacionales que promuevan la motivación desde factores extrínsecos asociados a las variables sociales, así como conocer la cultura y clima organizacional para implementar programas de fortalecimiento del sentido de pertenencia, de reconocimiento de la organización y de compromiso, que, a pesar de ser aspectos subjetivos, son impulsados por factores organizacionales. De este modo, se puede decir que los establecimientos educativos deben desempeñarse como organizaciones, es decir, que el personal docente debe ser visibilizado de acuerdo a sus roles y subjetividades a través de la generación de programas de bienestar para que sean impulsados sus derechos, su desarrollo profesional, y satisfacción personal y propiciar desde el ingreso a la institución un acoplamiento positivo entre el querer, el poder y el hacer.

7.6 Capítulo 6: Adaptación Persona Organización

Este capítulo como su nombre lo indica, se centra en la incorporación de la persona a la organización, interiorizando las políticas, lineamientos y reglamentos organizacionales para el cumplimiento de los objetivos planteados. Hace parte de la diada organización-persona. Este entorno fue valorado por los docentes en el análisis univariado con una percepción positiva en las 7 variables que conforman esta escala: “Me adapto a la política del centro”, “Asumo los valores de la dirección”, “Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo”, “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi centro”, “Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos”, “Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia” y “Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados”. Para el análisis multivariado de este capítulo las variables podrán ser identificadas en el mapa perceptual con las iniciales de las siguientes valoraciones: AV (A veces), S (Siempre), CS (Casi siempre).

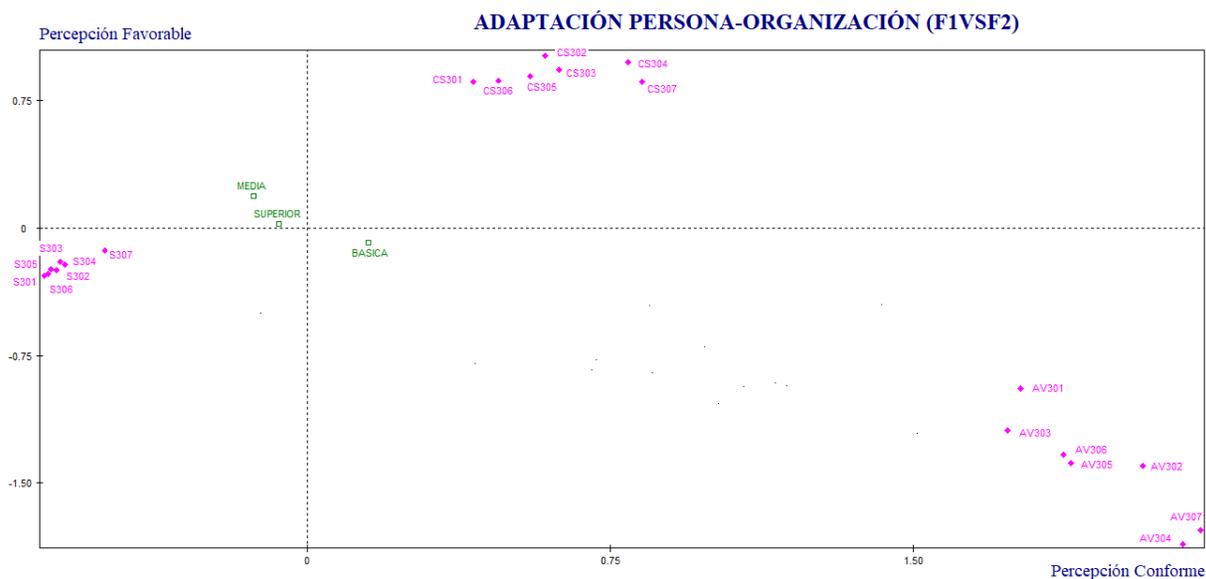


Figura 11. Mapa perceptual 6.1

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales.

Procesamientos programa SPAD

El Mapa Perceptual 6.1 contiene 3 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, enfocándose en las calificaciones que generan mayor tensión como se observa en las agrupaciones de las respuestas (S- siempre y AV – a veces); la primera ubicada en el extremo izquierdo para las 7 variables que conforman este entorno, la segunda ubicada en el extremo derecho. Estas valoraciones se encuentran sobre el eje horizontal identificado con el nombre “Percepción Conforme”. Se evidencia una mezcla de opiniones donde una agrupación de docentes ve como favorable el entorno en general y existe otra agrupación que no está muy de acuerdo con esta valoración, dada la falta de compromiso para asumir las políticas, protocolos institucionales, valores, creencias y estilos de liderazgo. Lo anterior impacta de manera (negativa/positiva) al clima y la cultura institucional. Respecto a las valoraciones que generan menor tensión se encuentran (CS- Casi siempre) para todas las

variables que conforman el entorno y se encuentra ubicada sobre el eje vertical identificado con el nombre “Percepción Favorable”.

En el entorno Adaptación persona-organización un grupo de docentes del sector público de la ciudad de Manizales percibe que “Siempre” se adaptan a la organización, y en otras percepciones, se evidencia una valoración dual por parte de los docentes, aunque no existe una respuesta de “Casi nunca” para las diferentes variables, si predominan las respuestas de “A veces” y “Casi siempre”, lo que quiere decir, que los docentes perciben dificultades para la adaptación, la identificación, el ajuste y para la aplicación de valores, protocolos, políticas, cambios y tiempos propuestos por la organización, o que en ciertas ocasiones los utilizan y en otras no.

El proceso de adaptación de los trabajadores a la organización, depende de factores como las características individuales, el clima y cultura organizacional, al ambiente laboral, el desarrollo de la tarea, el estilo de liderazgo organizacional, entre otros. Además, para este proceso de adaptación es necesario conocer al trabajador (desde las competencias del ser, el saber hacer, el querer, el saber), así como las características de contexto laboral (equipos de trabajo, clima y cultura organizacional, estilo de liderazgo) y las condiciones de trabajo (Contrato, ambiente físico, tarea, clima social, riesgos psicosociales, proceso, tiempo, seguridad e higiene), para favorecer dicho proceso. A pesar que en el sector educativo se realiza concurso de méritos para ingresar al escalafón docente y se realiza evaluación de competencias para garantizar su permanencia como docentes, no se desarrollan estrategias o estudios de

conocimiento sobre el contexto organizacional, para equiparar las competencias personales con las capacidades y competencias organizacionales.

Las organizaciones educativas están en la tarea de conocer su clima y cultura organizacional para propiciar mejores escenarios de desempeño de la tarea para los docentes, generando con ello, un proceso de acoplamiento positivo de los nuevos docentes, así como estrategias claras para construir identidad colectiva, sentido de pertenencia y reconocimiento de la organización. Las instituciones educativas deben funcionar como organizaciones y visualizar en sus docentes los roles correspondientes de trabajadores, impulsando sus derechos, desarrollo, bienestar y satisfacción.

7.6.1 Análisis Clúster.

Finalmente, para el análisis de este entorno, al igual que los anteriores, se tomaron 3 grupos o clúster, toda vez que un cuarto contiene un número pequeño de docentes que en poco contribuyen a la lectura que se pretendía realizar. Como puede apreciarse en el mapa perceptual estos 3 grupos de docentes se encuentran reunidos de acuerdo a la similitud en sus respuestas. En términos generales los datos arrojados son: Clúster 1 (punteado de verde) cuenta con 758 docentes (64%); Clúster 2 (de color rojo) ubicado en la parte inferior izquierda conformado por 311 docentes (26%); Clúster 3 (color amarillo) con 110 docentes (9%) del total de los encuestados 1.179 docentes (100%).

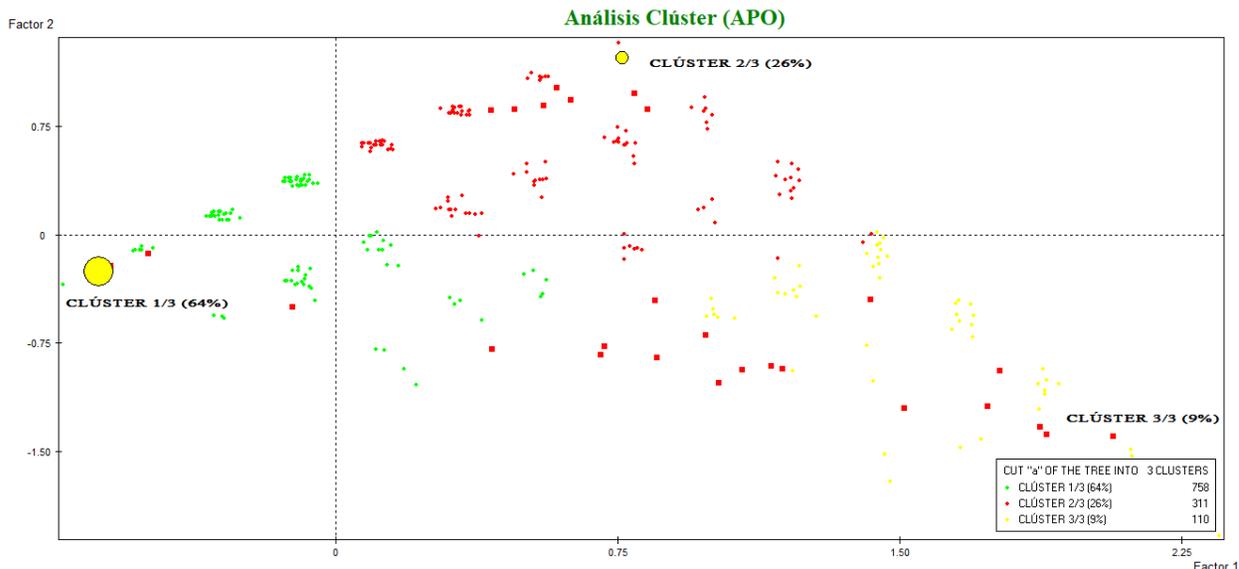


Figura 12. Mapa perceptual Adaptación Persona Organización. Análisis Clúster.

Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales.

Procesamientos programa SPAD.

En el clúster 1 se observa que la valoración del entorno en general es favorable, el porcentaje más alto en relación a la similitud en las respuestas dadas por este grupo de docentes es del 93% con S-siempre específicamente para las variables “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio” (del total de docentes que contestaron adecuado a esta pregunta 754, el 93% se reúnen en el clúster 1), seguido de un porcentaje del 94% para la variable “Asumo los valores de la dirección” (713); así mismo un 6% de los docentes valora AV-a veces “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio” (83). El balance se da a favor de las valoraciones positivas. En este resumen no se han incluido todas las categorías que identificaron los docentes del sector público y las tres mencionadas señalan la tendencia del clúster. Una mirada detallada puede verse en el Anexo 3.

De los 333 docentes que contestaron CS-siempre a la variable “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio”, el 77% hace parte del clúster 2; igualmente sobre 339 que contestaron CS-siempre “Asumo los valores de la dirección”, el 77% se reúne en este conglomerado. De otro lado, el 8% de los que contestaron AV-a veces para “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio” (83) y, el 13% de los docentes que contestaron S-siempre “Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados” (813) se encuentran en este grupo, reafirmando las apreciaciones positivas dadas por los docentes.

En el clúster 3 se observa que para las variables que conforman el entorno existen respuestas disímiles por parte del grupo docente donde se valora AV- a veces, en unos porcentajes altos del 71% y 85% respectivamente para las variables “Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos” e “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio”, así mismo se encuentran las valoraciones de CS- Casi siempre y S-Siempre para las demás variables.

En el clúster 3 se observa para la variable “Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos” que el 72% de los docentes que contestaron AV-a veces (113), se concentran en este clúster, igual con el 85% para la variable “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio” (83), y el 6% de los que contestaron CS-casi siempre para los “Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos” (371). Una apreciación global indica que en el clúster 3 se encuentra, igual que en el clúster 1 y 2, un mayor peso de las apreciaciones positivas dadas por los docentes a las 7 variables puestas a su consideración.

Dentro de los resultados que arroja el análisis clúster para el entorno Adaptación persona-organización se tiene que, en general los docentes se adaptan a las políticas organizacionales, sin embargo, en algunas de las respuestas se puede percibir que no es de manera continua y que requieren incorporar sus visiones, necesidades y expectativas personales a las características del cargo y las condiciones del contexto organizacional. Es relevante exponer generalidades presentadas en los clústeres 1 y 2 con la mayoría de sujetos, que están indicando con S-Siempre y CS-Casi Siempre “Interiorizo las normas establecidas en mi servicio” y “Asumo los valores de la dirección”, lo cual indica que, la promulgación de valores y normas institucionales facilitan la construcción de identidad, sentido de pertenencia y autonomía profesional. El ambiente de trabajo juega un papel preponderante para el desarrollo de la tarea desde la adaptación al contexto en general (Clima, normas, relaciones, complejidad de la tarea, condiciones medioambientales, liderazgo, estructura organizacional, etc.), con sus respectivas demandas emocionales, mentales y físicas para las cuales el trabajador docente requiere políticas de bienestar y condiciones organizacionales favorables que faciliten la adaptación al cargo, a la organización, a las relaciones sociales y a los cambios que acontecen.

8. Conclusiones

La CVL de los docentes del sector público, valorada de acuerdo a sus percepciones, expresan la importancia de los factores motivadores que más allá de la retribución económica se centren en el ambiente de trabajo para propiciar el desarrollo integral del trabajador y su autorrealización, referidos a aspectos organizacionales, relacionales y sociales, tales como oportunidad para la toma de decisiones, la participación, promoción y crecimiento profesional, oportunidades para evaluación del rendimiento laboral de forma justa y consistente, apoyo del personal directivo, relaciones armónicas y de apoyo entre compañeros, oportunidades de desarrollo, promoción y ambiente laboral bajo principios de justicia, compromiso y motivación.

La CVL tiene sus orígenes en una concepción de humanización del ambiente de trabajo, cimentada en los principios y valores que quedaron de las reformas laborales y las luchas de los trabajadores; por esto, la CVL es un concepto con un fuerte peso social y humano, que busca conciliar los intereses de las organizaciones y las necesidades de los trabajadores en pro de un bienestar humano, organizacional y social.

Los docentes del sector público de la ciudad de Manizales reflejan la realidad del trabajo docente del país por las siguientes razones: No existen políticas estructuradas y consolidadas de bienestar laboral, déficit presupuestal que pone en jaque el mismo proceso de enseñanza – aprendizaje, desvalorización y bajo reconocimiento de la labor docente, sobrecarga de trabajo (manejo de horarios, rutinas, conciliación vida personal, familiar y laboral), asunción de roles

diferentes a la docencia por la multiplicidad de problemáticas y vulnerabilidad a los que se encuentran expuestos los estudiantes y familias, precariedad en procesos de desarrollo y crecimiento profesional, seguimiento y adopción de lógicas de racionalidad económica y administrativa para el manejo de las instituciones educativas vistas como empresas, impulso de la competitividad entre estudiantes y no del sentido de lo humano. A pesar de lo anterior, los docentes del sector público valoran en términos positivos su calidad de vida laboral, situación que refuerza la importancia de la dimensión subjetiva, las expectativas y preferencias que los mismos docentes han construido sobre su propia profesión y realidad actual.

La escala macro social que involucra el modelo de desarrollo del neoliberalismo impacta directamente sobre las condiciones laborales de los docentes al mercantilizar la educación; profundizar un modelo burocratizado para la toma de decisiones organizacionales; fortalecer un esquema de rentabilidad y eficiencia que no está a la par de la calidad, la formación, el aprendizaje y la innovación; aumentar los factores de riesgo psicosocial internos y externos para los docentes; desestructurar y desalentar los procesos organizativos y de participación; modificar políticas educativas de las instituciones a favor de los intereses de sectores empresariales, políticos o económicos; fomentar reformas educativas para promover la flexibilidad y precarización laboral; influir negativamente sobre las expectativas y valoraciones que los docentes tienen de sí mismos al percibir un sector docente que poco atrae y cautiva a las nuevas generaciones como una profesión de gran impacto social y de proyección personal y profesional.

Aquellas condiciones que generan mayor impacto en la CVL de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales, relacionadas con las variables que están ligadas a sus intereses, expectativas personales y profesionales, especialmente en vías de promoción laboral y el desarrollo profesional; así mismo generan mayor impacto las condiciones que tienen que ver con las redes de apoyo como lo son, el reconocimiento del propio de trabajo por colegas, el compañerismo y la prevención de riesgos laborales (aspectos intralaborales), como también conciliación-vida privada-familiar (aspecto extra-laboral).

Al evaluar los entornos los docentes expresan las percepciones que les genera CVL, evidenciando una valoración positiva de ellos, asunto que llama especial atención por las condiciones que viven los docentes con la flexibilización laboral, las estrategias de evaluación y la ausencia de políticas institucionales que les permitan tener mayor compromiso y rendimiento.

El análisis de correspondencias múltiples posibilita al gerente del talento humano relacionar y comprender asuntos de la realidad laboral expresados en un gran volumen de datos para dar cuenta de las dinámicas de la relación SER HUMANO-TRABAJO en las organizaciones, a su vez facilita la toma de decisiones y la implementación de programas, metodologías y prácticas encaminadas al bienestar, la satisfacción y desarrollo integral de los trabajadores.

La educación no está siendo vista como servicio social y de formación de ciudadanía, sino que es usada como medio lucrativo y de medición, lógicas que conduce a que se piense menos en la CVL del sector docente; dichas condiciones han sido naturalizadas, puesto que es lo que su entorno laboral les ofrece como medio de supervivencia. Por lo anterior, se hace necesario

ahondar a profundidad a través de la interacción con los sujetos encuestados para generar valor agregado a los resultados presentados.

9. Recomendaciones

Al evaluar la CVL de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales se visualiza la necesidad de establecer un comparativo con las percepciones de CVL de los docentes rurales con el propósito de determinar brechas entre la zona urbana y rural y si existen variaciones entre las valoraciones dadas al ambiente de trabajo y sus condiciones laborales; también es pertinente evaluar la CVL de los docentes del sector privado y si el modelo normativo influye sobre las percepciones de CVL.

Se recomienda profundizar en los sentires, concepciones y pensamientos de los docentes del sector público de la ciudad de Manizales a través de entrevistas, grupos focales o talleres experienciales para comprender las valoraciones dadas a su CVL y condiciones de trabajo, encontrando explicaciones a sus respuestas, especialmente entre aquellos grupos de docentes que valoran en términos positivos su CVL en los diferentes entornos, así como los que poseen una valoración negativa.

Realizar un estudio comparativo de la CVL de los docentes del sector público con docentes de otras ciudades que hayan aplicado el mismo instrumento, con el objetivo de establecer puntos de encuentro y desencuentro de las percepciones de la CVL y las condiciones del trabajo docente.

Incentivar y motivar a los futuros estudiantes de postgrado en el uso e implementación del análisis de correspondencias múltiples y el análisis clúster ya que permite adquirir conocimientos sobre el manejo de grandes volúmenes de datos y su asociación con la realidad y la teoría.

10. Glosario

Tabla 5. Definición de constructos

CONSTRUCTO	CONCEPTO
<i>Condiciones de trabajo</i>	“Conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales”. (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010).
<i>Condiciones Objetivas</i>	Hace referencia a las condiciones económicas, jurídicas, sociales, materiales y técnicas que contribuyen al desempeño de las personas en un espacio determinado.
<i>Condiciones Subjetivas</i>	Se refiere a todas aquellas percepciones o valoraciones que hace el ser humano, características de personalidad; se relaciona con los niveles de satisfacción y motivación.
<i>Calidad de Vida Laboral (CVL)</i>	“Grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal”. (Blanch, 2007).
<i>Entorno material</i>	Recursos tangibles, materiales y técnicos para desarrollar la actividad laboral; éstos hacen parte del ambiente físico y las condiciones de seguridad e higiene. Hace parte de la diada organización-entorno.
<i>Entorno social</i>	Todas aquellas relaciones que se tejen entre la comunidad educativa, se encuentra conformado por el clima social y los factores psicosociales. Hace parte de la diada organización-entorno.

<i>Regulación</i>	Actividades que hacen seguimiento del desempeño de la tarea, su tiempo de duración y desarrollo, de las características del contrato de trabajo y conciliación vida privada y familia. “La tarea a su vez tiene implícitas demandas cualitativas y cuantitativas, cognitivas y emocionales, cargas de trabajo, autonomía, responsabilidad, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad”. (Blanch, 2011). Hace parte de la diada organización-método.
<i>Desarrollo</i>	Proceso mediante el cual el trabajador ejerce sus funciones, tiene que ver con las expectativas, necesidades e intereses que tiene el individuo, mediadas por componentes jurídicos y organizacionales. Hace parte de la diada organización-método.
<i>Ajuste-organización-persona</i>	Acoplamiento de la organización a la persona, a través del reconocimiento de las percepciones y valoraciones individuales que hacen de la actividad laboral. Hace parte de la diada organización-persona.
<i>Adaptación-persona-organización</i>	Incorporación de la persona a la organización, interiorizando las políticas, lineamientos y reglamentos organizacionales para el cumplimiento de los objetivos planteados. Hace parte de la diada organización-persona.
<i>Clima Laboral</i>	Actitudes que reflejan un estado psicológico, se basa en las percepciones individuales que son generadas por la dinámica de los grupos de trabajo, los trabajadores y el desempeño laboral, nace de la psicología social de Lewin desde la interacción persona/situación.
<i>Cultura Organizacional</i>	Guía o pautas que tiene una organización para incidir en el comportamiento de los trabajadores.
<i>Riesgos Psicosociales</i>	Se refiere a situaciones y condiciones laborales directamente relacionadas con el tipo de organización, contenido del trabajo y ejecución de la tarea, los cuales pueden llegar a afectar negativamente el bienestar, desarrollo y salud (física, psíquica y social) del trabajador.

Fuente: Construcción Propia.

Referencias

- Aguilar, A. (2009). El diagnóstico de “la” cultura organizacional o las culturas de la cultura. Universidad Autónoma de Coahuila. *Global Media Journal Edición Iberoamericana*, 6(11), 67-81.
- Alves Correa, D., Cirera Oswaldo, Y. y Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio* 16(30), 145-163. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Allaire, Y. y Firsitoru, M. (1992). *Teorías sobre la cultura organizacional*. Bogotá: Legis
- Bécue, M. (2011). *Manual de introducción a los métodos factoriales y clasificación con SPAD*. Departamento Estadística e Investigación Operativa Universidad Politécnica de Catalunya.
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch. (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (pp. 3-151). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. M. (2011). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. En: *FOCAD (Formación Continuada a Distancia)*. (14 ed.). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. Universidad Autónoma de Barcelona. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Programa de especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social. ARFO Editores e Impresores Ltda.

- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. y Torres Narváez, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16 (25), 109-137. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>>
- Camacaro, P.R. (marzo 2010). *Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo*, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm
- Contreras Chavarria, B. y Matheson Vargas, P. (s.f). Una Herramienta para Medir Clima Organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de Trabajo Social*, 27 – 37. Disponible en: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría de la Administración*. Edición 7.
- Colombia. *Decreto 1295/1994, 24 de junio*. Ministerio de Gobierno. Santa fe de Bogotá. 24 de julio de 1994. No. 41405.
- Colombia. *Decreto 2351/1965, 4 de septiembre*. Reforma al Código Sustantivo del Trabajo, Santa fe de Bogotá, 17 de septiembre de 1965. No 31754.
- Colombia, *Ley 1010/2006, 23 de enero*. Consejo Superior de la Judicatura. Santa fe de Bogotá, pp. 46-160.
- Colombia. *Ley 734/2002, 5 de febrero*. Código Disciplinario Único, Santa fe de Bogotá. Diciembre No 40.700.
- Colombia, *Ley 112/2011*, Congreso de la República.
- Colombia. Ministerio de Trabajo. *Resolución 1356/2012, 18 de julio*. Santa fe de Bogotá. 24 de julio de 2012. No. 48501.

- Colombia. Ministerio de Trabajo. *Resolución 652/2012, 30 de abril*. Santa fe de Bogotá. 11 mayo/2012. No. 48427.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. *Resolución 2646/2008, 17 de julio*. Santa fe de Bogotá, 23 julio de 2008. No 47.059.
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F. y Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el caribe*, 30(3).
- Cortina, A. (14 abril de abril de 2014). Ética de la Empresa. No solo Responsabilidad Social. *Revista Portuguesa de Filosofía*, 113-127.
- Chiang, M. y Krausse, K. (2009). *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público*. Chile. Recuperado de:
<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-1/margarita.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5 ed. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A. 699 p.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7 ed. México: MacGraw-Hill Interamericana S.A. 584 p.
- De Zubiria, J. (2014). No basta con tener buenos docentes. *Revista Semana*. Disponible en:
<http://www.semana.com/educacion/articulo/para-la-excelencia-educativa-no-solo-se-necesitan-mejores-maestros/382193-3>
- Dinero. (2015). *Por qué los jóvenes en Colombia ya no quieren ser docentes*. Economía. Disponible en: <https://www.dinero.com/economia/articulo/analisis-condicion-laboral-docente-colombia/211836>

- Escribá Carda, N., Balbastre Benavent, F., Canet Giner, T. (2013). Prácticas de Recursos Humanos y su Impacto en los Resultados de Innovación: una revisión teórica. *Ciencia y Sociedad*, 38(3), 463-495 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87028918003>.
- Figueras, M. (2000). Introducción al Análisis Multivariante. [en línea] [3 de febrero de 2018]. *5campus.com, Estadística*. <http://www.5campus.com/leccion/anamul>
- Flores y Madero. (2012). Factores en la calidad de vida en el trabajo como predictores de la intención de permanencia. Universidad de Guanajuato. *Acta Universitaria*, 22(2).
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar, J. G. y Preciado Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo. CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*, 12, 332-340.
- González, P., Peiró, J. y Bravo, J. (1996). *Calidad de Vida Laboral*. Disponible en: <http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, J. M. (1996). Calidad de Vida Laboral. En J. M. Peiró & Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*, 2, 161-185.
- Guzmán, A. S., Catalán, L. G. y Cifuentes, J. P. T. (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. *Revista de Psicología*, 21(2), 133.
- Hackman, R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Jornal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Huse, E. (1985). Cummings. Organization development and change. Paul: Ed.Minn.

- López, S. y Flores, M. (2006). Las reformas educativas neoliberales en Latinoamérica. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 8(1).
- Martínez Rangel, R. y Soto Reyes Garmendia, E. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura*, (37), 35-64.
- Miles, R. E. y Snow, C. C. (1984). Designing strategic human resource systems. *Organizational Dynamics*, 31(1), 36-52.
- Ministerio de la Protección Social-Universidad Pontificia Bolivariana-Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá.
- Miñana, C. (2010). Políticas neoliberales y neo institucionales en un marco constitucional adverso. Reformas educativas en Colombia 1991-2010. *Propuesta Educativa*, (34), 37-52.
- Miron, E., Erez, M. y Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *J. Organiz. Behav.* 25, 175-199. DOI: 10.1002/job.237
- Nadler, D. A. (1983). Lawler, E. Quality of Work Life: Perspectives and directions. *Organization Dinamics*, 11, 20-30.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT- y Organización Mundial de la Salud –OMS- (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. En: 9ª *reunión de medicina del trabajo*.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage through People Unleashing the Power of the Workforce*. Boston: Harvard Business School Press.

- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Facultad de Psicología.
- Revista PRELAC-UNESCO edición 1. *Protagonismo Docente en el cambio educativo*. Santiago de Chile. Julio de 2005.
- Rodríguez Arce, F. (2004). *Consejo de estado sala de consulta y servicio civil*. Consejero Ponente.
- Ruíz, Y. B. y Naranjo, J. C. (12 de Julio de 2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión de revistas científicas. *Scielo*. 8(2).
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores. P.
- Urzúa, A. y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71.
- Valverde, S. (2001). *La Cultura y el Clima Organizacional como Factores Relevantes de la Eficiencia del Instituto de Oftalmología*. (Tesis de Pregrado). Facultad de Letras y Ciencia Humanas. Escuela de Comunicación Social. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vega Cantor, R. (2015). La universidad de la ignorancia. Capitalismo académico y mercantilización de la educación superior. Ediciones Ocean Sur. 546 p.
- Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (Tesis doctoral). La Habana, Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

- Warr, P. (1987): *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford, Clarendon Press.— (1996): «Employee Wellbeing» En Warr, P. B. (ed). *Psychology at work*. (4ªed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Erlbaum
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of work and organizational psychology*, 29, 99-106.
- Westley, W. A. (1979). Problems and Solutions in the Quality of Working Life en *Human Relations*, 32(2), 113-123.
- Werther, J. R., Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos*. Tradução de Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Xavier, M. (s.f). *Paquete Estadístico SPAD*. Centro de Informática Universitaria de Barcelona. Critica de Programas de Ordenador. pp. 133 – 139.
- Zapata, Á., Primero, L. y Arias, B. *Cultura organizacional para la calidad total*. Encuentro Nacional de investigación en administración.
- Zapata, E. (2004). Las Pymes y su problemática empresarial. Análisis de casos. *Revista EAN*, 52, 119-135.

Anexos

Los anexos se encuentran en archivo digital, adjunto a la tesis.