

Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa “María Antonia Ruiz”, en el Municipio de Tuluá (Valle)

Yenny Paola Galvis Reinoso

Ángela María Giraldo Hincapié

Andrés Felipe Saa Cardona

Docente asesor

Wilman Antonio Rodríguez Castellanos

Universidad de Manizales
Maestría en Educación Docencia
Manizales, 2020

Contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	6
Introducción	7
Formulación del problema	12
Contexto internacional	14
Contexto nacional	16
Contexto local.....	18
Formulación de pregunta de investigación.....	20
Objetivos	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos.....	20
Marco Teórico	21
Contexto político y modelo neoliberal en América Latina	21
El neoliberalismo en la legislación laboral, el trabajo y la educación	25
Aspectos fundamentales.....	30
Calidad de vida laboral.....	31
Condiciones laborales	32
Trabajo docente	33
Motivación laboral.....	37
Satisfacción laboral.....	40
Importancia de la satisfacción laboral	45
Las relaciones humanas en la satisfacción laboral.....	45
La autorrealización en la satisfacción laboral.....	46
Metodología	47
Tipo de investigación.....	47
Población – Muestra	48
Instrumento.....	49
Resultados	50

Etapa descriptiva.....	50
Categoría 1. Condiciones materiales e institucionales.....	57
Categoría 2. Situación laboral y afecciones relacionadas	67
Categoría 3. Disponibilidad de tiempo y sobrecarga laboral	74
Categoría 4. Ética, valores y deontología del oficio docente	78
Categoría 5. Percepción del trabajo y de la profesión	82
Etapa interpretativa	84
Etapa de construcción de sentido.....	86
Conclusiones	89
Referencias.....	92

Lista de Tablas

Tabla 1.	Roles docentes	35
Tabla 2.	Ficha técnica del estudio	47
Tabla 3.	Aspectos demográficos de la población	51
Tabla 4.	Caracterización Sede Osmiro Colonia Deportiva (jornada mañana)	53
Tabla 5.	Caracterización Sede Central (Jornada tarde)	54
Tabla 6.	Caracterización Sede Francisco José de Caldas (jornada tarde)	55
Tabla 7.	Relaciones interpersonales y reconocimiento de las labores	59
Tabla 8.	Autonomía, formación y relaciones con directivos	61
Tabla 9.	Intereses y expectativas laborales	62
Tabla 10.	Sentimientos hacia el trabajo (sensaciones que genera)	64
Tabla 11.	Sentimientos hacia el trabajo (cualidades que suscita en el docente)	65
Tabla 12.	Motivación, identificación, autoestima y confianza	67
Tabla 13.	Estado de ánimo, calidad de vida y condiciones laborales	68
Tabla 14.	Realización profesional, autoconcepto, satisfacción y compromiso con el trabajo	68
Tabla 15.	Síntomas físicos productos del estrés	70
Tabla 16.	Afecciones psíquicas productos del estrés	71
Tabla 17.	Rendimiento del tiempo para la ejecución de deberes	74
Tabla 18.	Tiempo disponible para ejecutar las labores en medio de la jornada laboral	75
Tabla 19.	Grado de disposición para asumir una carga laboral excesiva sin importar el esfuerzo requerido	76
Tabla 20.	Trabajo, práctica ideal y actual de la docencia	78
Tabla 21.	Nivel de desarrollo de la ética y deontología docente	79
Tabla 22.	Elementos que favorecen y entorpecen el desarrollo de la dimensión ética en la Institución Educativa María Antonia Ruiz	80
Tabla 23.	Cuestiones positivas y negativas del oficio docente	81
Tabla 24.	Palabras clave sobre el trabajo docente	82
Tabla 25.	Palabras clave sobre la profesión	82

Lista de Figuras

Figura 1.	Pirámide de las necesidades de Maslow	39
Figura 2.	Factores de satisfacción e insatisfacción de Herzberg	42
Figura 3.	Infraestructura, equipamiento y servicios	56
Figura 4.	Relaciones interpersonales y reconocimiento de las labores	57
Figura 5.	Jornada laboral, régimen de trabajo y vida personal	59
Figura 6.	Autonomía, formación y relaciones con directivos	60
Figura 7.	Intereses y expectativas laborales	62
Figura 8.	Sentimientos hacia el trabajo (sensaciones que genera)	64
Figura 9.	Sentimientos hacia el trabajo (cualidades que suscita en el docente)	65
Figura 10.	Motivación, identificación, autoestima y confianza	66
Figura 11.	Estado de ánimo, calidad de vida y condiciones laborales	67
Figura 12.	Realización profesional, autoconcepto, satisfacción y compromiso con el trabajo	68
Figura 13.	Síntomas físicos productos del estrés	70
Figura 14.	Afecciones psíquicas productos del estrés	71
Figura 15.	Actitudes y situaciones negativas sentidas en el momento de la entrevista	72
Figura 16.	Actitudes y situaciones positivas sentidas en el momento de la entrevista	72
Figura 17.	Rendimiento del tiempo para la ejecución de deberes	73

Resumen

La presente investigación propone un análisis sobre la calidad de vida laboral de los docentes en la institución educativa María Antonia Ruiz localizada en el Municipio de Tuluá – Valle. Con enfoque investigativo cuantitativo – cualitativo. Este estudio busca establecer qué factores y condiciones limitan el ejercicio de la docencia de manera satisfactoria. El estudio se realizó con 31 docentes articulados a la básica secundaria de dicha institución, por medio de la aplicación del instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), establecido en una primera ocasión para conocer las condiciones que inciden en el grado de satisfacción laboral, además de identificar cómo las condiciones del trabajo, las relaciones laborales, la autonomía, autorrealización y la motivación se relacionan con las percepciones de satisfacción laboral. La propuesta de investigación representa una oportunidad para adentrarse en la realidad particular de las reformas laborales, educativas y económicas del sector público, además que direcciona la caracterización, descripción e interpretación de los docentes desde su área de trabajo, valorados desde las condiciones de la gestión pública en Colombia. Por ello, la relación desde los ámbitos educativos y la composición de las condiciones laborales permiten establecer afinidad en la relación del ser humano con el mundo del trabajo.

Palabras clave: satisfacción laboral, condiciones laborales, relaciones laborales, autonomía y autorrealización, y motivación.

Abstract

This research proposes an analysis of the quality of work life of teachers in the educational institution María Antonia Ruiz located in the Municipality of Tuluá - Valle with a quantitative - qualitative research approach. This study seeks to establish that factors and conditions limit the exercise of teaching satisfactorily. The study was conducted on 31

teachers articulated to the secondary school of said institution, through the application of the instrument designed by Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), established on a first occasion to the conditions that affect the degree of job satisfaction, in addition to identifying how work conditions, labor relations, autonomy, self-realization and motivation are related to perceptions of job satisfaction. The research proposal represents an opportunity to delve into the particular reality of labor, educational and economic reforms of the public sector, as well as directing the characterization, description and interpretation of teachers from their work area, valued from the management conditions Public in Colombia. Therefore, the relationship from the educational fields and the composition of working conditions allow us to establish affinity in relation to human beings with the world of work.

Keywords: job satisfaction, working conditions, labor relations, autonomy and self-realization, and motivation.

Introducción

La actividad y ejercicio de la docencia permitió tener un acercamiento con el personal docente de la Institución Educativa María Antonia Ruiz respecto de la percepción y satisfacción de las condiciones laborales, que se evidencian en las diferentes sedes educativas.

La Universidad de Manizales, en su programa de posgrado Maestría en Educación Docencia, y Talento Humano, promueve facultades y escenarios creativos que producen estudios en los diversos docentes pertenecientes a la educación básica, media y superior. La comprensión de estos conocimientos permite articular lo educativo con lo humano, el ejercicio de la docencia con la calidad de vida laboral, y más puntualmente lo que tiene que ver con la satisfacción laboral.

Estos docentes se reconocen como maestros directos que, con sus historias, se convierten en sujetos responsables de toma de conciencia de sus actuaciones y planteamientos alternativos, los cuales contribuyen a que sus estudiantes, la mayoría docentes, se apropien de una conciencia crítica sobre su realidad y sus posibilidades de transformación, al tiempo que aportan al desarrollo social, económico, político y cultural.

Además, la Maestría en Educación Docencia incentiva la realización de estudios que estén enmarcados en la propuesta de macroproyectos como el WONPUN, desarrollado conjuntamente con la Universidad de Barcelona, y cuyo objetivo es: “Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública significados, riesgos y resultados en la profesión docente de algunas instituciones de Colombia”.

Lo anterior se toma y se profundiza mediante la aplicación del instrumento (ver Apéndice 1) planteado por el profesor Blanch, célebre instrumento de un estudio internacional sobre la Calidad de Vida Laboral, el cual se destacó en organizaciones de servicios humanos. Mediante este, concretamente se abordaron las dimensiones que están relacionadas con las condiciones ambientales, relaciones laborales, autonomía, autorrealización.

Este proyecto investigativo al consentir la cercanía con los docentes que laboran en el sector oficial de la educación, permitió la oportunidad de interactuar y conocer sus pensamientos. Expresan que, en los últimos períodos del gobierno colombiano, se han implementado políticas públicas que han relacionado y comprometido sus condiciones laborales y más aún su satisfacción laboral, dentro de una esfera llamada “calidad de vida”. Lo anterior considerado como resultado de la dominación del modelo neoliberal.

Los resultados del estudio fueron organizados y analizados desde tres diferentes fases: La primera de ellas fue la etapa descriptiva, que muestra la información detallada por el instrumento aplicado en la recolección de datos enfocados al contexto del docente. La segunda fase cumple con el plan de la interpretación, mediante el cotejo de los resultados en cuanto a una comprensión teórica basada en el tema central de la investigación, las categorías, la satisfacción laboral, y las condiciones laborales de los docentes que desarrollan su trabajo. En la tercera fase, la intención fue realizar una propuesta de reflexión, mediante el análisis y la postura crítica de los autores de la investigación frente a las realidades halladas dentro del estudio.

En cuanto a los hallazgos obtenidos, se mostró más evidente la situación y la necesidad de investigaciones como la presente, las cuales consideraron importante el saber sobre sus condiciones laborales y su percepción sobre la satisfacción laboral. Lo entienden como reflejo en la salud física, mental y emocional del sujeto profesional - docente. De esta manera se elaboraron los componentes que comprometen el escenario laboral de los docentes; varios de ellos son: la ausencia de trabajos estables, la automatización salarial, la criminalización de la protesta social, la conveniencia laboral.

Estos conforman la versión neoliberal de Colombia, lo cual ha cobrado fuerza a través de los años y a la gran responsabilidad de las acciones de sepultar un modelo proteccionista y de seguir con la estimulación del modelo capitalista.

También se puntualizan como factores relevantes a la mencionada realidad laboral, sucesos como las transformaciones de la educación, las reformas del régimen laboral y la tercerización.

La indagación sobre las condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa María Antonia Ruiz contiene factores internos y externos a considerar. Por una parte, el contexto social, la formación de los maestros y circunstancias de índole sociocultural tienen una incidencia en el bienestar de la población de estudio. A su vez, dada su condición de funcionarios públicos, los educadores están condicionados por directrices estatales que, a su vez, obedecen a tendencias internacionales que son comunes en Latinoamérica.

La importancia del fenómeno de estudio radica en que da a conocer los intereses que impulsan la relación entre el asunto educativo y la calidad de vida laboral, específicamente de satisfacción laboral. Es por ello que los aspectos a considerar son los contextos del colegio que atañen a los perfiles ocupacionales de los docentes investigados, sus diferentes procesos de selección, su formación académica y antigüedad laboral. Del mismo modo se resalta la importancia de saber las fuentes de conocimiento sobre decretos de ley y normas jurídicas que rigen la estructura general de la educación, del gremio docente y la reforma laboral.

Si se tienen en cuenta las medidas que el Estado colombiano aplica en la educación, es necesario indagar sobre los efectos que originan los cambios en las políticas públicas, que se responden en manifestaciones de las agrupaciones docentes. Ellas se reflejan en las más recientes reformas de índole laboral y educativa, en el marco del modelo neoliberal. Muchas de las disposiciones estatales se traducen en políticas de flexibilización laboral y tercerización de procesos que impactan la satisfacción laboral.

Solo a través de una lente interdisciplinar, que incluya elementos de las ciencias sociales y administrativas, se pudo comprender la dimensión del fenómeno a abordar. Por ello, el equipo investigador adoptó la metodología del Macroproyecto internacional sobre *Calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM)*, liderado por el académico Joseph María Blanch, de la Universidad de Barcelona. Los procedimientos que se plantean en dicha iniciativa

internacional permiten involucrar los resultados de la investigación con miras a comprender una serie de situaciones que sobrepasan las fronteras de Colombia.

Con el proceso a desarrollar se espera aportar elementos novedosos, para brindar a futuras investigaciones nuevos argumentos para los debates del ejercicio laboral y académico. En cuanto a la satisfacción laboral, la intención es contribuir a la discusión del entorno educativo hacia la generación de políticas que mejoren las condiciones laborales de los docentes. En esta labor, la institución educativa María Antonia Ruiz emplearía los resultados obtenidos en la creación de una ruta de acción comprometida con la comunidad académica.

En el discurrir temático de las condiciones laborales, el estudio proyecta la opción de indagar sobre los efectos que originan los cambios en las políticas públicas de las agrupaciones docentes. Lo significativo de las políticas públicas se refleja en las reformas laborales, en las reformas educativas y en el modelo neoliberal en general, que genera transformaciones en las dinámicas de trabajo, y en las condiciones laborales, originando políticas de flexibilización laboral y tercerización de procesos, que impactan la satisfacción laboral.

Las razones previamente presentadas permiten sustentar la importancia y pertinencia del planteamiento de investigación, el cual se basa en la recolección de información para la construcción de conclusiones que puedan derivar de ella. La investigación incentiva hipótesis sobre las condiciones profesionales que influyen en la labor docente y sus percepciones en general, asumidas desde la perspectiva de la actual lucha que apalean las comunidades sociales y académicas, en su mayoría conformadas por el gremio docente, estudiantil y personal administrativo de las instituciones públicas, e incluso investigadores conocedores del tema, quienes defienden la posición de hablar sobre afectaciones del modelo neoliberal, modelo de neoprivatización de la escuela pública, que se relaciona grandemente con las condiciones laborales de los docentes.

El proceso de caracterización, examen y exégesis sobre la relación existente entre las dimensiones de estudio y las diferentes percepciones de los participantes, propone sobre la satisfacción laboral un marco de referencia para describir y dar cuenta del nivel de motivación, satisfacción y bienestar laboral en el ejercicio de la labor de la docencia.

Lo anterior, sustentado en que estas dimensiones han sido abordadas por las ciencias sociales, económicas, administrativas y humanas desde las disciplinas de la Sociología, la

Psicología, la Economía, la Administración, entre otras. Pero su preeminencia es más notoria en épocas modernas donde el abordaje de estos se constituye en un fenómeno de interés, debido a los cambios y movimientos de políticas públicas, que exteriorizan un ambiente general de estrés laboral.

De igual manera, el actual estudio presenta hallazgos teóricos y conceptuales que faciliten argumentos claros y precisos para la continuidad y progreso, en el fortalecimiento de las áreas del trabajo humano en torno a la calidad de vida de los docentes; también la intención es ponderar la calidad humana como profesionales dentro de la institución y la sociedad.

Es importante indagar, leer y comprender los diferentes contextos, pues se considera que será fundamental el conocer los perfiles ocupacionales de los docentes investigados, sus diferentes procesos de selección, de formaciones académicas y antigüedad laboral. También se resalta la importancia de saber las fuentes de conocimiento sobre decretos de ley y normas jurídicas que rigen la estructura general de la educación, del gremio docente y la reforma laboral, pues serán de gran ayuda para el progreso de la misma.

Por tanto, el beneficio de esta investigación radica en realizar una lectura cercana a la realidad en la cual están inmersos los docentes, con la intención de generar espacios en los que se expresen las apreciaciones en torno a sus situaciones y testimonios habituales de sus espacios de trabajo, y de tal manera lograr describir y comprender el nivel de satisfacción, acorde a las condiciones de su ambiente laboral y sus prácticas educativas.

Al revisar el estado del arte de las investigaciones se evidencian múltiples abordajes teóricos en el tema de las condiciones laborales, que manifiestan que la satisfacción laboral debe ser estudiada en las organizaciones, como sostén para la enunciación de procedimientos de mejora, a partir de los conocimientos y vivencias individuales que construyen los empleados cerca de sus sitios de trabajo.

El objetivo del estudio consistió en indagar aspectos que posibilitaron, a partir de los hallazgos, una descripción cuantitativa y cualitativa, lo que sirvió para profundizar y así lograr una narración sobre aspectos intrínsecos en las apreciaciones de cada uno de los docentes, e igual que las condiciones extrínsecas del contexto laboral.

Con base en lo anterior, se buscó ver a los participantes como sujetos que aportan realidades a la indagación, lo que implicó una relación inmediata con los investigadores, de manera que cada

docente pudo contar sus puntos de vista sobre la percepción de su nivel de satisfacción en su trabajo, con total autonomía e independencia.

El aporte de la investigación se basa en los resultados que respaldan el avance de opciones positivas que puedan mejorar la calidad de vida laboral de los docentes. Además, reside en la descripción y comprensión del nivel de satisfacción laboral, como aporte al conocimiento de las relaciones entre el ser humano y el mundo del trabajo. Todo esto con la finalidad de buscar el esquema e implementación de procesos que posibiliten las prácticas educativas en el aula de clase.

La investigación también permitió entender el argumento conceptual y teórico, en un discurrir sobre la satisfacción laboral en el plano internacional, nacional e incluso en el local, con miras a comprender las metodologías utilizadas para su medición y las tendencias significativas desarrolladas en el estudio. De esta manera se alcanzó una proximidad con los postulados de algunos autores, lo que permitió orientar la investigación con el estudio de las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes.

Para finalizar, se quiere resaltar que los hallazgos derivados del presente proceso investigativo aportarán, a la institución educativa María Antonia Ruiz, un estudio útil para saber y comprender el estado actual de la satisfacción laboral de los docentes acerca de sus condiciones laborales.

Formulación del problema

La institución educativa María Antonia Ruiz, ubicada en el municipio de Tuluá (Valle), cuenta en secundaria con 31 docentes distribuidos en tres sedes, quienes estuvieron de acuerdo con ser parte de un estudio que tomaría en consideración su situación laboral, además de contemplar de manera investigativa la percepción de la misma, evaluada dentro de una realidad educativa y laboral que afronta el gremio docente hoy en Colombia, pues este grupo de investigados no son ajenos al escenario contractual que se ha venido desarrollando en la política pública, en las continuas transformaciones de reformas y desafíos en las instituciones; pues los escenarios laborales no solo se abordan desde el sistema educativo, sino también desde el sector económico, permitiendo estructuras organizacionales y modelos capitalistas que han derivado en el modo de trabajar.

Bajo esta perspectiva, es importante conocer la realidad que se ha configurado sobre las condiciones laborales que sujetan el punto focal, calidad de vida laboral. Para ello fue necesario partir de los conocimientos que enmarcan las políticas públicas hechas en el régimen educativo y laboral.

La comprensión de las políticas muestra cambios en la modalidad del contrato, en la nivelación salarial y clasificación del profesional, representan intereses de capital, sobre todo intereses que benefician la empresa privada, mejoran la competitividad y generan controversia en el sector del trabajo.

Según Maslach, Schaufeli y Leiter (2001, citados por Blanch, 2011), la presión que ejerce la demanda de la nueva gestión pública sobre el gremio docente se ha convertido en un factor de riesgo de alteración psicológico en el trabajo.

Dicho esto, es necesario reflexionar cómo las transformaciones presentadas en el campo educativo han afectado a las personas en su motivación y desempeño laboral y escolar. Esencialmente la interrogación estuvo orientada a conocer las condiciones de trabajo, la retribución salarial, carga laboral y, sobre todo, el grado de satisfacción. Una indagación en ese aspecto se justifica por casos en donde se aplican cortos periodos de contratación o duración de los docentes en algunas instituciones, lo que limita el desarrollo de los procesos y de las formaciones, y a su vez crea incertidumbre sobre el educador al no tener una estabilidad en su quehacer.

La reestructuración neoliberal de los servicios públicos, realizada a gran escala, de acuerdo con Blanch y Cantera (2011), ha construido un mercado mundial en el que se comercia con bienes de consumo y de servicios. Las leyes de oferta y demanda tocan a las organizaciones dedicadas a la educación, quedando sujetas al desarrollo de nuevas estrategias mercantiles como fuente de financiamiento sostenible para la ejecución y ejercicio de la docencia. Lo anterior se deriva en dinámicas que desvían los intereses fundamentales de la educación, estigmatizan al Estado frente al mercado y ponen en desventaja al sector público frente al privado.

En su afectación, el modelo neoliberal deja como resultado el llamado capitalismo académico. El término fue acuñado por Slaughter y Leslie en 1997 para designar al manejo económico utilizado por universidades, departamentos, facultades y laboratorios de investigación con el fin de promover su propio capital humano y generar un estatus en temas de eficiencia, competitividad y rentabilidad (Blanch y Cantera, 2011). En este escenario, los trabajadores de la

educación deben llevar cargas adicionales, de tipo burocrático, a expensas de la función formativa o académica, que son consideradas poco saludables, lo que crea desmotivación laboral en algunos de los docentes.

Según Cornejo y Quiñónez (2007), los docentes presentan elevados niveles de inconformidad y alta prevalencia de trastornos de salud mental, derivados de la experiencia de la cotidianidad vivida en las instituciones. Al respecto, diversidad de estudios sostienen que el desgaste emocional, que se da por la labor escolar y las relaciones contractuales, desemboca en un alto índice de estrés crónico y efecto *burnout* o “síndrome del quemado”, caracterizado por apatía y cansancio constante. Por ello fue esencial indagar en las afectaciones que esto pueda originar en la percepción de los docentes.

Precisamente el estudio acentuó establecer alertas frente a las condiciones del mundo del trabajo docente, y así contribuir a su calidad de vida laboral, en la medida que se puedan evaluar variables como: el entorno físico, las relaciones con compañeros, estudiantes, jefes, y directivos, las cuales despliegan una influencia determinante en la motivación y la satisfacción laboral. Como respaldo de lo anteriormente expuesto, a continuación, se presentan investigaciones internacionales, nacionales y locales.

Si bien los anteriores elementos afectan a la satisfacción laboral, también es significativo resaltar que los escenarios laborales de los docentes han variado a lo largo del tiempo. A diferencia de paradigmas pasados, el sistema educativo actual ha ido enfocándose en el trabajo y el desarrollo humano, con miras a la formación en aspectos laborales y académicos (MEN, artículo 5 de la Ley General de Educación).

Contexto internacional

En Latinoamérica se destacan las investigaciones realizadas por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) plasmadas en el documento denominado *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay* (2005). En el documento se trata de entrever cómo las condiciones laborales influyen en el desempeño de los docentes y, en términos generales, cómo garantizar que niños, niñas y jóvenes reciban educación “de buena calidad” (p. 13).

En la misma línea del trabajo citado arriba, el proyecto acogido por la ORELAC expresa la necesidad de poner en marcha políticas integrales para el desarrollo profesional y humano de los educadores. El estudio se realizó con 117 profesores, en un municipio del Estado de Guanajuato (México). Este texto es relevante por el panorama que aportó, dado que deja la posibilidad de ampliar sus conclusiones a otros municipios y naciones de la región. En la labor investigativa se menciona una serie de encuestas practicadas a más de cien profesores, formalizadas bajo un marco de líneas de investigación sobre eficacia educativa, con el fin de identificar los factores de aula, escuela y contexto social. A través del proceso realizado, se concluye que el conocimiento profundo de las condiciones laborales es clave para un restablecimiento de la educación.

La Oficina Regional de Educación también destaca la búsqueda de encontrar la relación entre aspectos escolares asociados con el rendimiento académico de los alumnos, incluyendo lo relativo al ambiente escolar, los recursos y el actuar docente. Por ello al colegir el vigente hallazgo, se admite que varios estudios han investigado sobre la satisfacción laboral, tomando como base características relevantes que constituyen categorías de estudio en cualquier ámbito laboral. En este mismo marco, se hallaron diferentes investigaciones sobre la satisfacción laboral. Para empezar, se cita el *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*, realizado por Guell en Barcelona, durante 2015. El estudio refleja un proceso de investigación central en la profesión docente, que analiza desde la psicología, concretamente el bienestar y la satisfacción de estos profesionales. A su vez, pretende enlazar varias cuestiones esenciales como la aceptación y transcendencia de la educación en la gestión de la sociedad. Guell considera a los docentes como un elemento fundamental de la misma, pues de esta manera se lograría entender la importancia de su bienestar para el buen funcionamiento del sistema educativo.

También son relevantes los aportes de investigaciones como *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*, realizada en Buenos Aires por Pujol-Cols y Dabos (2018). En esta se hace un compendio de cómo ha variado el concepto de “satisfacción laboral” a través del desarrollo teórico de los últimos diez años. Los autores establecen las diferencias y similitudes que se dan en diferentes trabajos realizados, trabajos que aportan al tema de la calidad de vida laboral, y cómo la satisfacción laboral influye en los procesos de evaluar las condiciones laborales.

Asimismo, se encontró un estudio llamado *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*, efectuado por Arratia (2010). La investigación se centró en el proceso de evaluación del desempeño docente, considerando la estructura junto con las condiciones materiales y sociales de los docentes, quienes son presentados como un elemento central en la producción de la realidad social. La autora partió de la hipótesis de que son los propios docentes los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, explicando desde su perspectiva sus trayectorias laborales y desempeño profesional.

Los docentes de la institución educativa María Antonia Ruiz, localizada en el Municipio de Tuluá (Valle), actores claves en el estudio que correspondió a una lógica investigativa que privilegia la percepción de ellos acerca de su condición laboral. Por ello se reconocieron ser parte involucrada en posibles evaluaciones, desempeños y concursos que miden su nivel profesional. No obstante, están conscientes de que, dadas las condiciones del contexto socioeducativo, los maestros son los principales dinamizadores de la buena calidad de la enseñanza y aprendizaje.

También se estimó el estudio *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*, realizado por Pérez Tenazoa y Rivera (2015), surge como un análisis al entorno laboral del trabajador estatal y su implicación en la producción del mismo. El estudio pretende servir como un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran. Dadas sus características, el escrito es contemplado como punto de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro del Ministerio de Educación de Perú, a la vez que permite mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución. La experiencia de los autores, con la debida contextualización, es clave para generar propuestas de optimización de la satisfacción laboral. Importante aporte a la presente tesis dado que fue comprendida dentro de las condiciones de satisfacción laboral, en el ámbito administrativo y de relaciones laborales, los cuales se consideran elementales en la percepción de la tensión laboral y la motivación.

Contexto nacional

En cuanto al nivel nacional, se sitúa el estudio llamado *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación en docentes de una universidad privada*,

realizado por Gómez López (2014). En dicha investigación se identificó la relación existente entre la antigüedad en el trabajo y el tipo de vinculación laboral, con el ejemplo de contrato psicológico y la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería, de una entidad de educación cuyo nombre no fue revelado en el texto final. La investigación de Gómez se basa en la asimilación del concepto de satisfacción laboral desde diferentes puntos de vista y de estudios predecesores, estableciendo una posterior comparación a través del filtro de valores. Es necesario aclarar que las teorías basadas en los valores, que son diferentes para cada persona, son más flexibles que las basadas en las necesidades, y éstas son satisfechas de acuerdo con la fuerza que las mismas necesidades presentan, entendiéndose como teorías que procuran ver hasta qué punto se percibe que un trabajo va a satisfacer las necesidades o valores de la persona.

Lo anterior fue considerado como aporte al trabajo de investigación, en lo concerniente a las diferentes modalidades de contratación y cómo estas influyen en las diferentes posiciones en la percepción del trabajo.

Otro importante apoyo investigativo se registra en *Determinantes de la satisfacción en el empleo en Colombia 2010* (2012), publicado por Ruiz Millán. El texto considera que la satisfacción en el empleo es uno de los tres predictores más importantes del bienestar (los otros dos son el matrimonio y la satisfacción en el hogar), dado que la población adulta destina gran parte de su tiempo al trabajo. A partir de esa consideración se plantearon dos etapas de averiguación. Ruiz Millán inicialmente estableció el efecto de los determinantes clásicos de la satisfacción en el empleo en las trece áreas metropolitanas de Colombia, considerando lo señalado en la literatura internacional y las aproximaciones empíricas previas. En segunda instancia inspeccionó, desde las discrepancias regionales, la consecuencia de éstas sobre la satisfacción en el empleo, en cuanto a las expectativas y valoración de parte de los individuos.

La preliminar investigación está relacionada con la que se realizó en el 2007 llamada *Calidad del empleo: qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo*, elaborada por Fame y Vergara, de la Universidad Externado de Colombia.

Los anteriores estudios afrontaron y confrontaron la investigación que las cita, en cuanto a la problemática naciente de la calidad del empleo en Colombia.

Las actuales reformas laborales existentes reducen costos a las empresas, sostienen la competitividad del mercado, aumentan el recorte de personal incentivando el desempleo, generan

gran cantidad de carga laboral a los trabajadores que continúan con sus cargos, a pulso resistencia y necesidad y debilitan el interés y la motivación que determinan la satisfacción laboral.

Contexto local

En la región se realizó un sondeo de investigaciones cuyo resultado fue muy significativo. La mayoría de ellas provienen de la Universidad de Manizales y se fundamentaron en la calidad de vida y satisfacción laboral en relación con condiciones del trabajador, siendo muy reveladores sus aportes para la presente tesis.

El primero de ellos fue *Significados, riesgos y resultados en la profesión docente de algunas instituciones de Colombia, bajo la nueva gestión pública*, realizada por Quiroz González, y Vallejo Ocampo (2015). Su contribución permitió una aproximación con las personas que laboran en el sector público de la educación, las cuales manifestaron versen afectadas por las diferentes políticas implementadas por el gobierno colombiano como consecuencia del neoliberalismo, la flexibilización laboral y la precarización del empleo, conceptos que atienden a respuestas de la globalización de la economía.

Esta tesis nos sirvió de gran aporte en cuanto a que su marco teórico estuvo muy bien fundamentado y relacionado con la historia del modelo neoliberal, no solo en Colombia, sino también en América Latina. Su exposición ayudó a comprender y tomar de ejemplo las reformas laborales de Colombia y sus aspectos fundamentales. Este es un escenario que modifica el sistema, que somete a las relaciones laborales, y ajusta tecnologías de producción a las demandas de entornos cambiantes. Deja entrever que el sector de la educación no ha sido ajeno a estos procesos.

Por otro lado, Sinisterra Cuero (2015), en su tesis *Estrés y condiciones del trabajo en docentes del sector público de algunas instituciones educativas del centro occidente de Colombia*, abarca el estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo, la autonomía de los empleados y la relación de éstos con jefes y directivos, vinculándolos con las reformas estructurales propias del modelo neoliberal. Cabe resaltar que esta tesis corresponde a la categoría de factores de riesgos y calidad de vida laboral, específicamente en las condiciones de trabajo que desembocan en estrés.

A estos se le suma otro texto llamado *Significados del trabajo desde la profesión docente*, realizado por Zapata Calderón (2013). La investigación presenta la importancia o significación del trabajo del docente de educación superior, comprendido desde los componentes moral y jurídico,

dentro de un marco capitalista que lo reconfigura. Precisa que el docente universitario se enfrenta a condiciones del mercado y la sociedad, relacionados con salarios precarios, irregularidad en los pagos y el menosprecio social por la profesión. Zapata resalta el modo como se aprecia a los docentes y se valora socialmente su trabajo en muchos contextos, describiendo cómo afecta la percepción que tiene el docente de sí mismo y su trabajo en el aula.

Las aportaciones de Ospina Villa, Sinisterra y Zapata contribuyeron al Macroproyecto *Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos* (WONPUM por sus siglas en inglés), liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona. WONPUN tiene la finalidad de comprender el trabajo, sus significados, riesgos y resultados bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones educativas de Colombia.

El último elemento del estado del arte es *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la Ciudad de Manizales* (2016), de Vásquez y Cardona Narváez. Tuvo como finalidad la identificación de la satisfacción laboral y el clima organizacional en dicho Centro.

La metodología utilizada fue de corte descriptiva en el que se precisa profundizar en el ambiente interno de la institución (clima organizacional) y en el nivel de satisfacción laboral de los empleados que laboran allí. Las autoras se valieron de una contrastación teórica y práctica con el trabajo de campo hasta llegar a una propuesta que contiene las estrategias y las conclusiones para el mejoramiento del entorno. El instrumento para medir las variables fue validado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2004), en su guía *La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión*, mientras que el cuestionario de satisfacción en el trabajo contó con el diseño y la validación de la Asociación de Riegos Profesionales SURATEP en su Modelo de Motivación y Gestión Humana.

El resultado de la investigación arroja valoraciones disímiles frente al estudio de Peña, Díaz y Puente (2015). En el apartado de satisfacción laboral se aprecia que la mayoría de los aspectos analizados se ubican en una escala media, especialmente en las condiciones del trabajo y posibilidades de promoción. En lo referente a clima organizacional, se evidencian coincidencias en resultados altos en aspectos como las formas de comunicación utilizadas en la relación con directivos, jefes y compañeros y la aceptación positiva de los cambios que se presenten en la empresa.

En la actual investigación se pretendió articular conceptos y temas de las ciencias sociales y humanas en cuanto a lo laboral y lo educativo, el ser y el hacer, esto concebido desde las áreas de todo lo pertinente al talento humano, la Psicología, y todo lo concerniente al quehacer docente y la pedagogía. Es decir, se buscaron investigaciones que apoyaran el estudio sobre las relaciones ser humano-trabajo, elementos teóricos que permitieran la comprensión y el análisis reflexivo, y que contextualizaran los procesos humanos en el mundo del trabajo. Igualmente, ejemplos que permitieran entender la percepción de las condiciones laborales y satisfacción del trabajo de los profesores que serían investigados, profesores de la institución María Antonia Ruiz.

Ahora bien, en cuanto a la educación, la docencia y el trabajo docente, sirvió de ilustración y análisis bajo una perspectiva crítica que ratificó las principales predisposiciones sentidas por los docentes, en cuanto a sus motivaciones, señalando lo mejor y lo peor de su trabajo, respecto a las buenas practicas pedagógicas, y respondiendo sobre su percepción del trabajo y de la profesión.

Formulación de pregunta de investigación

¿De qué manera las condiciones laborales inciden en la percepción de satisfacción en el trabajo de los docentes que laboran en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa María Antonia Ruiz, en el municipio de Tuluá (Valle)?

Objetivos

Objetivo general

Describir las condiciones laborales y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa María Antonia Ruiz en el municipio de Tuluá (Valle).

Objetivos específicos

- Describir las condiciones laborales que inciden en la percepción de satisfacción laboral.
- Identificar cómo las relaciones laborales, la autonomía y la autorrealización se relacionan con la percepción de satisfacción laboral.

- Identificar la relación entre las condiciones sociodemográficas y las percepciones de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa María Antonia Ruiz.

Marco Teórico

Los fundamentos que sustentan la investigación se basan en los aportes de distintas ramas de las Ciencias Sociales, los cuales ofrecen puntos de vista complementarios sobre el complejo fenómeno de la satisfacción laboral. Se pueden determinar tres ejes articuladores de la teoría que son: *el político y económico*, vinculado al concepto del neoliberalismo como doctrina predominante en Colombia; *el laboral*, relacionado con la calidad de vida, las condiciones laborales y la noción de trabajo en sí; y por último se halla el aspecto *psicológico*, enlazado a las principales posturas que hay con respecto a la satisfacción laboral, la motivación y las relaciones humanas aplicadas a la labor docente.

Contexto político y modelo neoliberal en América Latina

Para estudiar la satisfacción de las condiciones laborales, se considera importante hacer un breve recorrido en torno a las formas como se ha entendido el fenómeno del trabajo a lo largo del tiempo, centradas en el marco de las políticas y legislaciones de las condiciones laborales en Colombia.

Una escuela económica influyente en Latinoamérica fue la *estructuralista o neoliberal*, que planteaba el subdesarrollo de los países como resultado de condiciones estructurales internas. El estructuralismo consideraba que, para alcanzar el desarrollo, era clave la correcta distribución de ingresos al igual que la desregularización del mercado y la apertura de las economías locales al comercio internacional. De acuerdo con Lilloy (2015), esta escuela puso en práctica sus postulados en países como Chile, Reino Unido y Estados Unidos, naciones que se convirtieron en modelos para Colombia en años posteriores. A pesar de la amplia difusión en el continente, hubo una fuerte resistencia en países con ideas socialistas, tales como Cuba durante el gobierno de Fidel Castro, y Chile en la época de Salvador Allende.

Buena parte de las consideraciones del estructuralismo se dieron al interior del Consenso de Washington, término acuñado por el economista John Williamson para un conjunto de recomendaciones para salir de una crisis económica. Consistió en diez fórmulas muy concretas enfocadas en transformar la estructura del Estado mediante la reducción del gasto público y la cesión de sus funciones tradicionales a terceros. A su vez, planteaba la *tecnocracia* (gobierno de los técnicos), que aplicaba indiscriminadamente su concepto de mercado libre a costa de la soberanía nacional de los países sin importar las consecuencias. Este paquete de reformas o “puntos” se convertía, en ocasiones, en condición para recibir *préstamos* por parte del Fondo Monetario Internacional y/o del Banco Mundial.

Al respecto, Stiglitz planteaba que “las políticas del consenso de Washington fueron diseñadas en respuesta a problemas muy reales en América Latina y tenía sentido considerable aplicarlas” (2002, p. 53). No obstante, su introducción representó más problemas que soluciones, dado que el neoliberalismo se planteó como un recetario que se podía aplicar a cualquier nación del tercer mundo, si bien en muchas oportunidades se comportó como un laboratorio en el que sus postulados se ejercían mediante ensayo y error.

Por ejemplo, al implementarse en el gobierno de César Gaviria Trujillo (1990-1994), la economía colombiana sufrió drásticas transformaciones que incluían la desaparición de muchas empresas locales. Cabe anotar que este periodo no solo es recordado por dicho estándar, sino también por la circulación de dinero del narcotráfico. Uno de los puntos clave del Consenso fue la “mínima intervención posible del Estado en la economía y máxima libertad para los agentes económicos”, utilizada por Gaviria en la denominada *Apertura Económica*.

La política presidencial fue presentada bajo el lema de “Bienvenidos al futuro” y prometía prosperidad sin precedentes para la nación, aunque en el fondo se trataba de recónditas reformas del siglo XX en materia económica. Con ellas se estableció, en términos generales, una internacionalización de la economía mediante la eliminación abrupta del modelo proteccionista que regía hasta entonces.

Bajo la premisa de la modernización del modelo productivo, se abolieron las barreras y aranceles a la importación de múltiples productos, los cuales llegaron en forma masiva a Colombia. La mayoría de industrias locales no pudieron competir en calidad y precio, desapareciendo en muy poco tiempo, mientras que otras comenzaron a automatizarse, aumentando de esta forma el

desempleo. Asimismo, hubo un desbalance en el comercio exterior, dado que, con la reducción del número de productores, la compra de artículos del extranjero superó ampliamente las exportaciones.

Paralelamente con los bruscos cambios en la economía, comienza la privatización de empresas públicas y la flexibilización de los contratos laborales, empeorando el trabajo de muchas personas. Por ello existe un deterioro de la distribución del ingreso, aumento de la pobreza, agravamiento del desempleo, reducción de ingresos laborales que deprimen el consumo local nacional. De hecho, el poder adquisitivo de la población no mejora mucho con los incrementos salariales si se les confronta con los impuestos y alzas en bienes y servicios.

Retomando lo dicho anteriormente, la suma de condiciones productivas y de trabajo conducen forzosamente a una reducción tanto en la calidad como en la cantidad de los puestos disponibles por cuenta de una legislación cada vez más flexible. Desde los años 90 se presenta una mayor informalidad en el empleo, y aquellos que tienen un puesto se ven sometidos a presión adicional si no quieren verse sin su principal fuente de ingresos. Por otra parte, cada vez son más frecuentes los contratos a término fijo o por prestación de servicios, altamente rentables para los empleadores, pero con relativamente pocas garantías para los empleados.

Una nueva fase llegó con el gobierno de Álvaro Uribe Vélez, quien tuvo dos periodos presidenciales (2002-2006 y 2006-2010). Durante su gobierno mantuvo un discurso referente a la generación de empleo y al mejoramiento económico del pueblo colombiano. Sin embargo, después de su periodo como presidente, e incluso estando en marcha su política pública, se le hicieron fuertes críticas al mandatario respecto de su régimen en el tema laboral. A Uribe se le atribuye la reducción de garantías para con los trabajadores, el desmejoramiento de las condiciones laborales, el aumento de la tasa de desempleo y el mayor logro de estatus en inversión extranjera.

Textos, publicaciones e investigaciones de carácter socio-jurídico se quejan y hacen alusión a la inconformidad de varias de sus reformas laborales, dado que implica un retroceso en los ya mermados derechos laborales. Para reforzar sus argumentos, múltiples autores citan la ley 789 de 2002, considerada la puerta grande de la flexibilización laboral. La legislación pretendía reducir los costos operativos de la empresa al disminuir las contraprestaciones de sus empleados, permitiéndole así contratar más mano de obra. A efectos prácticos tan solo incidió negativamente en el mercado laboral porque no hubo una creación efectiva de puestos de trabajo. De acuerdo con

Sotelo (1999, citado por Useche, 2002), se ha pasado “de una relación laboral moderna de empleo estable de tiempo integral, a una relación salarial con empleo precario a tiempo parcial y con fuerte tendencia a la pérdida de los derechos” (p. 34).

Buena parte de la legislación actual, en especial la Ley 789, cumple la función de generar un mayor ingreso a las empresas privadas a costa de los trabajadores. Una revisión de las normas vigentes parece apuntar más al criterio economicista que a la función social del trabajo como modo de sustento de individuos y familias. Algunos teóricos plantean que los gobiernos de turno han sido muy convenientes en la aplicación del Consenso de Washington, dado que, si bien plantea unas disposiciones para la redirección del gasto público, indica también la necesidad de invertir en sectores como la educación, los cuales también han sufrido recortes.

Se trata de una realidad compleja, a la cual responde Velásquez en su texto *Descentralización y modernización del Estado en Colombia: balance de una experiencia*. El artículo plantea que, pese a todas las reformas presentadas desde la apertura económica, no se ha logrado aumentar la eficiencia y eficacia de la gestión local y, por el contrario, ha traído el desencanto de los colombianos ante la incapacidad del Estado (2016, p. 2). Se puede complementar a Velásquez con una apreciación de Carballo, quien considera que:

A nivel histórico el concepto de flexibilidad laboral tiene su origen el Taylorismo-Fordismo, de la década de los sesenta y setenta. Sin embargo, “es como parte de los procesos de globalización y con la asunción, por parte de los sectores dominantes, de una lógica abiertamente neoliberal, que estas ideas logran mayor auge” (2005, p. 36)

Para Carballo, la liberación de normas busca equiparar el empleo con cualquier bien y servicio limitado por la oferta y demanda y por lo tanto libres de “distorsiones”.

Para los economistas neoliberales estas anomalías son condiciones de trabajo bien delimitadas y estables, niveles de remuneración regulados por mínimos de ley, prestaciones de seguridad social, protección frente al desempleo, a los riesgos del trabajo, protección a la maternidad, derecho de sindicalización y negociación colectiva entre otras garantías. “Semejantes “anormalidades” restarían competitividad a los países que las mantengan porque las empresas preferirían invertir en otros lugares en donde la mano de obra exija menos dinero por su fuerza de trabajo” (Carballo, 2005, p. 36).

Las lógicas del neoliberalismo en materia laboral no son ajenas a los educadores. Con la predominancia del sector privado, las entidades públicas pierden cada vez más vigencia, adquiriendo una mayor relevancia las instituciones en concesión y las ONG, sujetas a proyectos con presupuestos financiados por Organismos de Cooperación Internacional, los cuales contratan los servicios de los profesionales bajo condiciones que a toda costa intentan disminuir los costos en la ejecución de programas y proyectos, características que señalan Chiapello y Boltanski en su libro *El nuevo espíritu del capitalismo* (2002).

El neoliberalismo en la legislación laboral, el trabajo y la educación

Las instituciones laborales en una sociedad no surgen de la nada; obedecen a una serie de antecedentes en los que determinadas racionalidades predominan y permean las relaciones entre patronos y empleados. El rastreo de dichos precedentes es posible mediante una perspectiva histórica. En la presente investigación se toma como referencia el libro *Surgimiento de las instituciones laborales en Colombia* de Avella (1990), autor que narra el estreno de las primeras instituciones laborales derivadas del Código Sustantivo del Trabajo, expedido en 1950:

Con influencia de la legislación indiana, desatada del florecimiento de la legislación laboral originada y naciente de la época finalista del siglo XIX con el ascenso de la clase trabajadora del estallido de la revolución industrial. Estos inicios contemplaron los derechos laborales y tanto fue su éxito que incitó a generar nuevas normas legislativas laborales, bajo un proceso intelectual y político, en el que las organizaciones y partidos jugaron un papel significativo en aquel tiempo. (Avella, 1990, p. 2)

Son los aportes de las instituciones coloniales e industriales los que configuran la forma en que se concibe el trabajo. Si las primeras generan unas relaciones patronales, las otras aportan la noción de derechos laborales, el movimiento sindicalista y la agremiación, elementos cruciales en el colectivo docente de Colombia.

De Zubiría Samper (2013) hizo referencia al estudio de la Fundación Compartir en el que concluían que los salarios de los docentes en Colombia son inferiores en un 18 % en comparación de lo que devengan los demás profesionales vinculados al Estado. Con base en lo anterior, se pueden entrever las desigualdades en la profesión docente frente a sus pares estatales, situación que, de forma directa o indirecta, impacta sobre los estudiantes en el aula de clase.

En este orden de ideas, es necesario aclarar que la investigación no se ubicó exclusivamente en una postura economicista, aunque no se pueden desconocer factores extrínsecos como el salario, el estatus o la gestión institucional entre otros, y la forma como se relacionan en cuanto a la satisfacción laboral. Gil y Cantero (2012) sustentan que:

las prácticas docentes que generan capital social son aquellas que representan los valores de la ética civil; es decir, prácticas que potencian la autonomía del profesional, las relaciones horizontales entre los miembros de la sociedad y el respeto entre los actores de la comunidad educativa. (p. 53).

Una postura similar plantea Gatti: “la promoción del bienestar y la felicidad humana constituye la primera línea de frontera que encuentra el profesional, moviéndose desde el puro plano de la eficiencia técnica y yendo hacia el campo del positivismo moral” (1997, p. 21). Más allá del “deber ser”, existen condiciones objetivas en cuanto a las reformas laborales, como las que establecen el Código Sustantivo del Trabajo.

Probablemente, la condición más notoria es el tipo de contratación. A raíz de las transformaciones en el mercado laboral se ha diversificado, es decir, han surgido varias modalidades que se engloban dentro de la llamada “venta de servicios profesionales”, que tienen relación directa con la flexibilidad de las condiciones de trabajo de los profesionales. Para el caso de nuestro país, se clasifican según su forma o duración. Así pues, el Ministerio del Trabajo, organismo encargado de regular el trabajo en Colombia, establece las siguientes formas de contratación:

Según la *forma*, los contratos se clasifican en *verbal* (acuerdo de palabra entre el empleador y el trabajador sobre la labor a desarrollar, lugar y la remuneración) y *escrito* (implica un documento donde se especifica toda la relación laboral entre empleador y trabajador, según las especificaciones del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo). Con respecto a la *duración*, se observan modalidades a *término fijo*, con una duración de mínimo un día y máximo tres años; y el *indefinido*, que no tiene fecha de terminación. Existe además una categoría conocida como *contrato ocasional de trabajo*, con un plazo máximo de treinta días y se da por labores diferentes a las usuales dentro de la empresa.

A diferencia de los trabajadores privados, los educadores del sector público manejan dos tipos de contratación de carácter indefinido. Cuando un maestro es nombrado en *provisionalidad*,

no hay una fecha específica de terminación de la labor, pero se le puede desvincular por razones disciplinarias, relaciones técnicas del número de estudiantes por docente o porque su puesto ya fue asignado a otra persona para ejercerlo en *propiedad*. En esta última forma se accede a través de un concurso de méritos, dejando al empleado en un periodo de prueba antes de posesionarse en propiedad. Un profesor nombrado en propiedad adquiere derechos de carrera administrativa y su cargo no puede ser ofertado hasta que lo abandone o sea removido del servicio.

Los docentes están regidos por normatividades según su antigüedad. El decreto 2277 de 1979 cobija a profesores vinculados antes del 19 de junio de 2002, los cuales tienen unas condiciones especiales de ascenso en el escalafón docente, compuesto de niveles que van del 1 al 14. Se caracteriza por otorgar ascensos por estudio, tiempo de servicio y producción intelectual, el poder devengar pensión y salario en caso de seguir en servicio activo, además de unos beneficios prestacionales como, por ejemplo, las cesantías. Quienes pertenecen al decreto 2277 no presentan evaluación de desempeño.

En el año 2002 se promulgó el decreto 1278 para los maestros que entrarían al sistema después del mes de junio de ese año. Su escalafón tiene una nomenclatura más compleja, comprendida por el grado 1 (normalistas o tecnólogos en educación), el grado 2 (profesionales o licenciados) y el grado 3 (profesionales con maestría o doctorado). Cada uno de los grados tiene diferentes niveles salariales, representados en las letras A, B, C y D, los cuales al cambiar de letra se habla de reubicación salarial: por ejemplo, un educador 1B, que se mueve a la categoría C, tendrá una remuneración más alta.

Si un docente busca reubicarse o ascender, debe presentar una evaluación de carácter diagnóstico-formativo, que en la actualidad es a través de un video de las clases, que debe cumplir con ciertos requisitos. En caso de no pasar, deben realizar un curso que, de aprobarlo, puede posibilitar el ascenso o reubicación. El cambio de categoría se efectúa al acreditar título de profesional o licenciado (en el caso de ascenso del grado 1 al grado 2), o bien, título de maestría o doctorado (en el caso de ascenso del grado 2 al grado 3). La normatividad del decreto 1278 no permite devengar al mismo tiempo salario con pensión, es decir, los docentes pueden seguir laborando más allá de la época de jubilación, con su sueldo como única remuneración. Cada año son evaluados los docentes en propiedad, y en caso de perder dos pruebas consecutivas son retirados del servicio.

La importancia de tener presente la historia de la reforma educativa en Colombia, se concibe desde los estudios realizados, que identifican que se han vivido varios cambios divididos en tres fases: la primera fue conceptualizada por Zuluaga, Saldarriaga, Osorio, Echeverri y Zapata (2004), a partir de un análisis de la instrucción pública en Colombia, de 1819 a 1902. El segundo momento fue conceptualizado por Quinceno, Saenz y Vahos en 2004, quienes hallan un proceso distinto de 1903 a 1997. La tercera fase empieza con la Constitución de 1991 hasta la actualidad. Los estudios realizados buscan un soporte teórico para defender las reformas, contrarreformas y modificaciones a las políticas del sistema educativo. Los anteriores se muestran como escenarios que modifican las reglas de juego de las relaciones laborales, avisos de ajustar los procesos de producción a las demandas de entornos cambiantes. Por ello el sector de la educación y el gremio docente, no han sido ajenos a estos procesos. Y se evidencia la importancia de apreciar el ejercicio de la docencia no solo desde el campo educativo, sino también articulado con lo laboral.

Las reformas educativas y laborales, a partir de la Constitución de 1991, se dieron de acuerdo con el espíritu de la misma, contenidos en los artículos 16, 27, 42 y 43 entre otros. Aquello que, en un principio, representaba un sistema educativo más justo y democrático, tuvo que ser ajustado a la realidad nacional mediante un sinnúmero de leyes y decretos que han reacondicionado el sistema educativo y laboral en Colombia. A continuación, se presentan leyes y cambios legislativos a partir de 1979.

- Decreto Ley 2277 de 1979: por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.
- Decreto 85 de 1980: por el cual se introducen unas modificaciones al Decreto extraordinario 2277 de 1979.
- Decreto 259 de 1981: por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Extraordinario 2277 de 1979, en lo relacionado con inscripción y ascenso en el escalafón.
- Decreto 709 de 1996: por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional.

- Ley 50 de 1990, que hace parte del derecho laboral colombiano. Establece reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones alrededor de las relaciones laborales y la Seguridad Social en Colombia.
- Ley 115 de febrero 8 de 1994: por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Ley 0715 de diciembre 21 de 2001: por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 de la Constitución Política (Acto Legislativo 01 de 2001) y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de servicios de educación y salud, entre otros.
- Ley 789 de 2002: surge con la intención de incentivar la creación de empleo mediante la disminución salarial de la mano de obra. Aquí se establece la exclusión de gran parte del recargo nocturno. Lo dispuesto sólo procede después de las 10:00 p. m., lo que le permite al empleador reducir sus costos por conceptos de horas extras y recargos nocturnos.
- Ley 797 de 2003: reforma algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales.
- Decreto 1278 de junio 19 de 2002: por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.
- Decreto 2035 de 2005: por el cual se reglamenta el parágrafo 1º del artículo 12 del Decreto-ley 1278 de 2002.
- Decreto 3982 de 2006: por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1278 de 2002 y se establece el procedimiento de selección mediante concurso para la carrera docente y se determinan criterios para su aplicación.
- Decreto 3782 de 2007: por el cual se reglamenta la evaluación anual del desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002
- Decreto 2715 de 2009: por el cual se reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 240 de 2012: por el cual se modifica el artículo 16 del Decreto 2715 de 2009

- Decreto 1075 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Educación.

Se puede evidenciar en el marco anterior cómo las leyes y los decretos han logrado un compromiso de los gobiernos en el sector de la educación, al margen de sus diferencias políticas, sociales y económicas. No obstante, estas reformas *grosso modo* se resumen a una serie de modificaciones del contexto profesional, bienestar social y calidad laboral, pues sus aspectos fundamentales apuntan a transformaciones de políticas de un modelo neoliberal, generado por la influencia de una economía capitalista.

Aspectos fundamentales

En cuanto al sector educativo, se instituye el régimen especial para dar a conocer las condiciones de ingreso, de ejercicio, de estabilidad, ascenso y retiro del profesional docente. También se establece un escalafón nacional, para clasificar al educador, de acuerdo con su experiencia y preparación académica. Se establece el concurso para la carrera docente, evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes.

En cuanto al sector profesional es importante recordar que la trayectoria laboral de Colombia se enmarca en tres legislaciones: Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y Ley 797 del 2003. Estas son significativas, ya que dieron paso a acontecimientos contradictorios y trascendentales, en la actualidad que vive el país, en cuanto al tema laboral.

Dichas legislaciones sintetizan el desencadenamiento general y deterioro de las condiciones laborales, cambio en los modelos de contrato de trabajo, prestaciones de ley, actualización de horarios de jornadas laborales, reducción de pagos, actualización del régimen pensional, aumento en la vigencia de los periodos y semanas de cotización, consideración con la empresa privada y, en definitiva, disminución en las condiciones laborales y por ende en su calidad de vida.

Entonces, al hacer un breve resumen en articulación de lo que ha sido las reformas educativas y laborales en Colombia, además de la alusión al tema que se toca en esta investigación sobre el neoliberalismo en la legislación laboral, el trabajo y la educación, y recordando los pasados paros nacionales, donde Fecode (Federación Colombiana de Educadores) exponía carteles con títulos como “La educación no es una mercancía... ¡es un derecho fundamental! se puede entender que su lucha tiene que con las condiciones laborales. Esto comprendido por las marchas que exigen

aumentos salariales y quejas que expresan su dificultad de hace 20 años; además cuestionan la reducción de presupuesto para la educación, y señalan al Estado por violación a derechos fundamentales conferidos en la Constitución Política de 1991.

Siguiendo con el marco de las reformas, es pertinente enunciar las diferentes críticas que se le hacen al modelo que tenemos, pues a este modelo neoliberal además se le atañe el surgimiento de la flexibilización del trabajo, la tercerización, modernización, tecnificación, globalización, los despidos masivos, el subempleo, la inestabilidad laboral y la precarización de las condiciones laborales.

La flexibilidad laboral, vista como la desregulación del trabajo, no obstante al seguir apareciendo estos fenómenos económicos llamado “flexibilización laboral”, siente el gremio docente que se infringe la vulnerabilidad de muchos de los derechos en relación con los principios fundamentados, creados por el mismo Estado, que aquieta el avance necesario en tema de legislación laboral, pues la consideración de este fenómeno es que beneficia la empresa mas no la generación del empleo; además, aumenta la competitividad del mercado de las empresas a costas de una mayor carga laboral en los empleados.

Por ello el llamado al Estado a contemplar los estatutos de la Constitución Política de Colombia que consagra un Estado Social de Derecho, conferido para proteger los principios fundamentales, como organización política que tiene el pilar de defender lo entendido en la Constitución como lo es la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad y la igualdad.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida es un componente clave dentro de la satisfacción laboral. Una definición clásica entre los estudiosos es entregada por García Sánchez, quien la concibe como la “experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas del medio, y los recursos de que dispone para afrontar dichas demandas” (1993, p. 5). Por su parte, Reimel De Carrasquel y Jiménez estiman que “es una actitud, dado que otorga una valoración a objetos físicos, eventos o ideas” (1997, p. 304).

Ahora bien, el trabajo es concebido por la OIT como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento para los individuos”. El Ministerio

de Trabajo, a través del Código Sustantivo del ramo, enuncia en su artículo quinto que es “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (2001, p. 1). De forma complementaria, el artículo 13 habla de un mínimo de garantías para las contraprestaciones de las actividades ejercidas para garantizar las necesidades básicas, promocionando así una adecuada calidad de vida laboral.

Según Blanch, et al., “el escenario laboral repercute específicamente sobre la calidad de vida, pues al hablar de condiciones del trabajo se hace alusión a la unión de las circunstancias y características de tipo ecológico, material, técnico, económico, social, político, jurídico y organizacional, dentro de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales” (2010, p. 175). Los autores citados permiten vislumbrar la incidencia de la satisfacción laboral en la salud, la seguridad, el compromiso, el rendimiento laboral y las patologías profesionales de los individuos en unión con la eficiencia y eficacia de las organizaciones e instituciones. Así pues, se entiende la calidad de vida laboral, en este proyecto investigativo, como los preceptos básicos que retribuyen al ejercicio del trabajo del ser humano, una idea directamente relacionada con la remuneración por el esfuerzo dedicado en tiempo, intensificación, duración y dedicación a la ocupación.

Puede inferirse de lo dicho que el trabajo establece un predominante factor y valor a la calidad de vida laboral de las personas, ya sea por utilidad, remuneración, contraprestación o beneficio; también constituye un referente en las vivencias y experiencias de los sujetos. Por ello es determinante ahondar lo que encierra la esfera de la calidad de vida laboral propuesta por las condiciones laborales de ley, que a su vez despliegan una serie de ingredientes cruciales para la evaluación del bienestar, la motivación y la satisfacción laboral.

Condiciones laborales

Para poder analizar con más detenimiento las implicaciones sobre el trabajo, la motivación y la satisfacción laboral, es importante saber, conocer y analizar específicamente sobre las condiciones laborales de la docencia y su concepto general. Su significado se precisa en torno a que las condiciones laborales, o más bien generalizadas del trabajo, están sujetas y ajustadas con diversos vínculos de condiciones. En otras palabras, se genera tanto de las circunstancias, situaciones, contextos y espacios como de las condiciones administrativas (contratación laboral, jornada, horarios, tiempos de descansos, vacaciones, etc.), materiales (infraestructura, iluminación,

comodidad de las instalaciones, equipos, tecnologías y similares) y medioambientales (clima, ruido, aire, olores, temperatura y contaminación).

Paralelamente a los factores reseñados es preciso mencionar las condiciones sociales, contempladas desde las relaciones laborales directas o indirectas con el entorno, enlazadas a la vivencia dentro de las conexiones del ámbito laboral.

Destacando las concepciones puramente instrumentales, surgen nociones integradoras sobre el concepto de condiciones laborales, que intentan darle un lugar más importante dentro de la existencia humana. Por ejemplo, Donati (2001, citado por Marín, García y Llano, 2013) propone una conceptualización del trabajo y sus condiciones como parte de las relaciones sociales, superando la visión funcional, abstracta y mecánica, orientada sólo en la producción económica. De esta manera plantea entonces que las condiciones laborales son generadoras de una identidad social, en referencia al desarrollo personal y a la introducción en un contexto social de reconocimiento, como concepción al trabajo de un espacio relevante de pertenencia que contribuye a la construcción de la identidad social. (p. 438).

La definición propuesta por García y Marín (2002) respalda el concepto de las condiciones del trabajador, pues dichos autores abordan el conocimiento desde la sociología de las organizaciones. Por lo tanto, se entiende por condiciones laborales el conjunto de variables (tipo de contratación, prestaciones sociales, funciones, responsabilidades adicionales, estabilidad laboral, posibilidad de ascenso, salario, bonificaciones, reconocimiento profesional, relaciones con los compañeros, toma de decisiones, trabajo interdisciplinario, jornada laboral) confirmando que estas mismas condiciones hicieron parte de las situaciones presentadas dentro del trabajo de campo y que esos sujetos, los cuales producen sentimientos positivos o negativos hacia la labor o entorno determinado, fueron los docentes que participaron en el proyecto de investigación.

Trabajo docente

De acuerdo con el proyecto de investigación, el trabajo docente es considerado como la actividad de enseñar e impartir conocimientos, de acuerdo con su ciencia o talento, noción o arte, mediante un modelo de contrato de trabajo, ya sea este definido, indefinido o de prestación de servicios.

Para que una persona sea reconocida como profesor, debe poseer títulos y habilidades pedagógicas comprobadas que le acrediten como agente efectivo del proceso de aprendizaje. No obstante, si el maestro trabaja por cuenta propia, es decir, como profesional libre e independiente, no es considerado trabajo docente, y ante la ley hace parte de la educación no formal.

Un docente preparado es aquel que pueda adaptarse a los cambios y contextos para entregar el contenido de conocimientos de una manera clara, precisa y concisa, facilitando los procesos de enseñanza-aprendizaje en las nuevas generaciones. En adición, los instructores han de ser capaces de mezclar capacidad, valores, contenidos, oportunidades y habilidades para que sean considerados competentes en su oficio.

En acuerdo con lo anterior, se debate la frase del consultor, investigador, educador y asesor de la UNESCO, el ponente internacional Gordon Porter (2009, citado por Arbesu y Piña), quien refiere que las buenas intenciones sin presupuesto no significan nada. Incógnita que llama la atención a la investigación en forma que condiciona la labor docente a unas condiciones mínimas, pero también manifiesta la razón que hay de fondo para cumplir la tarea y el continuo proceso de prácticas de enseñanzas educativas, que son desconocidas por las mismas condiciones laborales que son transgredidas, pues su dedicación se realiza en ocasiones como un trabajo misional de orientar formación, pero que igualmente están ligadas esencialmente a unas condiciones básicas para su buena ejecución y cumplimiento. En palabras Porter: “la docencia no tiene un carácter económico sino ante todo humano, tanto para desarrollar el potencial humano del profesor como el del estudiante”.

La evolución del universo, y por ende de las personas, ha establecido el pensar, el proceder y el ejercer de las mismas día tras día en cualquiera que sea el entorno que se desarrolle o se desenvuelva profesionalmente. Por tanto, es preciso contemplar una serie de roles implícitos y explícitos que definan la motivación laboral del docente, la cual no se puede desligar de las condiciones de trabajo.

El protagonismo del educador en la generación de conocimiento en el aula es de suprema importancia. Resulta fundamental conocer las etapas en que un individuo toma la decisión de ejercer la docencia. Ha de enfatizarse además en la comprensión, reflexión y crítica para relacionar los procesos de contratación de los docentes, entender mejor el porqué de su elección y, dependiendo de su decisión laboral, qué impacto sufre la condición de la educación y el trabajo.

Cuando alguien decide vincularse a una institución educativa para enseñar, surgen diversos aspectos como la convicción, la remuneración, la pasión, la vocación y la conciencia del impacto que puede llegar a ejercer en una comunidad, que son a su vez, (ver Tabla 1).

Tabla 1

Roles docentes

Ejes temáticos	Ejes problemáticos	Experiencial	Pregunta de conocimiento experiencial
La convicción de ser docente	Existe compromiso en la labor profesional por parte de los docentes hacia los estudiantes. Ejercen la docencia por dinero o por trabajo	Es necesario identificar los docentes que dentro de su proyecto de vida se encontraba el ejercer como docentes, o si, por el contrario, algunos lo hacen por factores externos.	¿Impacta de forma positiva o negativa el hecho de tener o no convicción para ejercer la docencia?
Motivación	Análisis de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas	Las motivaciones de los docentes puede ir desde la idea de tener sentido de pertenencia por su profesión, hasta hacerlo por factores extrínsecos como el salario o la estabilidad laboral.	¿Cómo influyen las condiciones laborales de los docentes en la motivación para implementar estrategias pedagógicas?
Dimensión social y política de ser docente	Son conscientes los docentes de su labor de formar personas críticas, analíticas y muy humanas	Los docentes del sector público se han caracterizado por defender sus ideales y peticiones a través de luchas sociales y políticas reflejadas en paros, protestas o movilizaciones, pero hay que indagar si sensibilizan a los estudiantes sobre su empoderamiento social.	¿La formación de pensamiento crítico es una prioridad para los docentes?
La pasión de ser docente	En pocas palabras es el gusto, el sentir llamado de la profesión de la docencia, el compartir, vivir y esperar experiencias que enriquecen la vida de los docentes vocacionales.	Se le conoce al concepto de pasión como el querer hacer las cosas con el más desgarrador amor por lo que se quiere lograr. Muchos se ubican en esta etapa, donde su mayor sueño es realizarse como docente.	¿Qué significa ser docente con pasión en el contexto histórico actual?

Ejes temáticos	Ejes problemáticos	Experiencial	Pregunta de conocimiento experiencial
La vocación de ser docente	En algún momento de nuestras vidas es necesario ejercer lo que en realidad nos gusta, o para lo cual consideramos ‘nacimos’, con el fin de realizar la labor de forma asertiva.	A algunas personas se les nota en su accionar que no lo ejercen por placer, sino porque las circunstancias las ubican en dicho rol.	¿En qué momento consideran que fueron “llamados” para ejercer la docencia?
Opción de ser docente	Dentro de las oportunidades laborales se encuentra la labor docente, sin indagar a fondo muchas personas si en realidad es lo que les interesa.	Esta se da como una oportunidad laboral, como convocatoria o concurso, pero la realidad del momento es un encuentro en el camino sin andarse buscando.	¿Será posible abordar la cultura docente sin haber tenido una experiencia?
Elección y decisión	Aunque en ocasiones no es lo buscado inicialmente, la decisión que se toma es la de ejercerla con responsabilidad y compromiso.	Se da en la medida que las opciones son pocas, pero algo llamativo, sea remuneración, localidad o curiosidad, llevan a elegir la docencia como la mejor opción de empleo.	¿Por qué elegir la profesión de la docencia, y no otra?

Fuente: elaboración personal

Una opinión bastante difundida dentro del gremio docente es la vocación, considerada como un punto imprescindible para un óptimo desarrollo de la profesión. Se trata de un juicio de la personalidad que se va asimilando a partir de las generaciones, motivaciones, beneficios e intereses que se generan en un entorno social. Así pues, de manera cultural y afectiva, en un momento dado, conforman a la experiencia o a la información del medio, que nos impulsa a desarrollar una especialidad productiva.

Es necesario resaltar que el proceso de descubrimiento de la vocación es complejo y varía de persona a persona. Hay quienes sienten que desde muy temprana edad poseen vínculos estrechos con determinada disciplina. A otros les toma más tiempo o al final no la pueden llevar a cabo, obligándoles a ejercer tareas que nada tienen que ver con su personalidad y capacidades, sintiéndose frustrados o incompletos. Dicho esto, se puede explicar cómo en la docencia la profesión no equivale a vocación. En las sociedades tradicionales, las personas que ejercían algún arte u oficio eran consideradas como profesionales. Hoy en día, esta categoría es asignada a aquella persona que posee una formación específica en un área del saber, legitimada por la posesión de un título expedido por instituciones acreditadas por el Estado.

Para García (1998), cada sociedad gesta las diferentes formas de resolver los problemas sociales y promueve el desarrollo de la ciencia, de la tecnología, de las profesiones, de las instancias sociales, políticas y culturales involucradas en el desenvolvimiento de la sociedad. En ese sentido:

la profesionalización supone la sistematización de un conjunto de representaciones (conocimientos, habilidades, información) y su elaboración como un saber especializado, así como la transmisión de ese saber, a través de una instancia social reconocida y legitimada, para que se constituya el saber especializado en un saber certificado. (p. 17).

Siguiendo al autor citado, los elementos a partir de los cuales las profesiones se estructuran como tales, tienen que ver con la configuración de un conjunto de problemas que requieren un tipo de intervención, la definición de un campo a partir de una base empírica y real del ejercicio profesional, el respaldo de un cuerpo teórico científico, su práctica autónoma derivada de una teoría y un objeto que permite estructurar su especialización y, por último, una certificación del saber a través de titulaciones. Los títulos empiezan por tanto a operar desde la misma formación profesional, hasta después del acto o rito de graduación, certificación que da legitimidad a los profesionales a través de las destrezas particulares y competencias específicas generadas.

Motivación laboral

Es el interés o estímulo intrínseco que se da en relación con algunos objetivos que el individuo quiere lograr. Para el psicólogo norteamericano Abraham Maslow (2012), la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Ahora visto el concepto de Jean Piaget, epistemólogo y psicólogo suizo, la motivación es la voluntad de aprender, entendida como un interés por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno (citado por Méndez, 2019). De los dos teóricos se puede inferir que es un estado subjetivo que activa, mueve y mantiene la conducta en una dirección particular. La motivación laboral se puede asumir como:

La capacidad que tienen las empresas, instituciones y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo (Sodexo, s.f., párr.1).

En Occidente, las condiciones de trabajo y la motivación laboral constituyen expectativas planteadas desde hace algunos siglos. Las filosofías derivadas de la Ilustración, reforzadas por las

circunstancias de la Revolución Industrial, plantean la búsqueda del bienestar del trabajador. Por tanto, todos estos estudios han concluido que el problema en general no es el trabajo sino cómo se plantea.

Si se observara la motivación laboral al interior de las instituciones educativas, se puede ver en general cómo se refleja una ausencia de ésta, afectando el desempeño y la calidad de vida de los maestros. Por ello es necesario consultar nuevas proposiciones que desde una óptica interdisciplinar den luces sobre el fenómeno.

Para este estudio se estiman propuestas contemporáneas como *Motivación y Emoción*, de Johnmarshall Reeve (2010), quien, con sus textos e ilustraciones, enfocadas en el estudio de la motivación docente, ayuda a comprender de una mejor manera cuestionamientos y preguntas pertinentes al estudio de la motivación. Reeve distingue entre la *motivación interna o intrínseca* y la *motivación externa o extrínseca*. La motivación intrínseca no puede desprenderse de lo extrínseco, puesto que los motivos internos son propugnados por la necesidad, las cogniciones y las emociones. En contraste, los motivos externos son establecidos por las condiciones y los acontecimientos ajenos a la persona. La unión de lo interior y exterior sirve como inspiración para existir y subsistir en un lugar determinado.

En adaptación a lo anterior y a la propuesta de la investigación, la motivación de un servidor docente está expuesta a la interacción entre el objeto y el sujeto, ante el individuo y la situación viviente del momento, considerando así el resultado que debe arrojar de dicha interacción, que a su vez es lo que va a permitir que el individuo esté o no motivado. Según Chiavenato, “la motivación es producto de un conjunto de percepciones obtenidas de los estímulos del entorno y los procesos mentales del individuo” (2000, p. 64).

El interés de la motivación se puede generar, mantener o aumentar en función de elementos interiores, personales y circunstanciales. Naturalmente hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas, que no es más que lo que el profesor hace para que los alumnos mejoren su disposición frente a las actividades pedagógicas. No obstante, si un docente no posee la motivación adecuada, no cumplirá a cabalidad su función de enseñanza en el aula.

La teoría de Maslow forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la autorrealización aplicaría por igual a maestros, estudiantes y demás sujetos

involucrados en la educación. Por ello es fundamental el desarrollo de habilidades y conocimientos orientados a la formación y el crecimiento personal. Maslow (2012) menciona una serie de necesidades que usualmente se representan en una pirámide con el fin ilustrar su jerarquización. (ver Figura 1).

Figura 1.

Pirámide de las necesidades de Maslow



Fuente: <https://somniaumdei.wordpress.com/2015/03/12/la-piramide-de-las-necesidades-de-maslow/>

A grandes rasgos, Maslow (2012) parte de una postura que hace hincapié en la satisfacción de las necesidades básicas para poder ascender a un mayor nivel de vida. En otras palabras, si no se tienen unas condiciones mínimas que garanticen la comodidad de un individuo, no podrá acceder con facilidad a instancias superiores de índole cultural o comunitaria. Aquí se debe hacer hincapié en las escalas sociales y de estima, las cuales tienen su origen en la interacción de la comunidad académica.

Es válido para un profesor el plantearse ¿para quién soy sujeto existencial? ¿Quién soy como sujeto relacional? ¿Sabemos qué tanto somos sujetos docentes y objetos, impuestos a las diversas temáticas lineales subordinadas por entes reguladores? ¿Nos potenciamos cuando no repercutimos circunstancias y testimonio de vidas, nos cuesta abordarnos como sujetos libres? Por consiguiente, se hace alusión al concepto de *motivación para el aprendizaje*, en virtud del cual:

el sujeto vivo es una realidad autodinámica que le diferencia de los seres inertes. El poder moverse a sí mismo. Es decir, este concepto intenta determinar qué hace que el sujeto se comporte de una determinada manera teniendo en sí mismo el principio de su propio movimiento. (Maslow, 2012, p. 45).

Por otro lado, se tiene que la *motivación escolar y familiar*, asunto expuesto por Porter (2009, citado por Arbesú y Piña, 2009), es el medio esencial para movilizar al estudiante en sus primeras etapas de vida; de hecho, es la más vital para empezar el camino de la educación formal. Esta categoría de motivación asume la educación en la manera como se manifiesta la enseñanza y el aprendizaje desde el momento en que un bebé viene al mundo y se enfrenta a un entorno que está lleno de saberes y de diferentes maneras asumirlos.

Complementaria a la motivación familiar, se entiende la *motivación escolar* como un estado de encuentro por dos actores importantes. Para quien educa, la figura del educador o profesor es tan importante: si el estudiante no quiere aprender, le corresponde al docente incentivar al alumno a que se sienta parte activa del proceso, mostrando interés por saber y aprender conocimientos.

Resumiendo, los anteriores argumentos, es legítimo destacar la motivación como la mayor fuerza que respalda un desempeño superior en colegios y escuelas.

Satisfacción laboral

Como concepto central de la presente investigación, la satisfacción laboral será encauzada a las apreciaciones, sentimientos y actitudes enfocadas hacia el trabajo docente, principalmente en los aspectos relacionados en torno a las condiciones laborales que comprometen la calidad de vida laboral. Maslow (2012) explicó el concepto de satisfacción por medio de su pirámide de las necesidades. Esta teoría sería llevada más lejos, puesto que su proyecto de la retribución económica es apenas un aspecto de las necesidades que el ser humano busca compensar en todos los ámbitos de su vida. El autor identificó prioridades de tipo fisiológicas, de protección, de seguridad, de estimación, de pertenencia, y sobre todo de autorrealización. Para Maslow, siempre que una necesidad de un nivel inferior es colmada, un individuo ascenderá a otras más elevadas. El autor también identifica que la satisfacción de las necesidades debe generar gratificaciones necesarias y no perniciosas, por lo que no toda herramienta o interacción sería necesariamente la ideal para determinadas personas.

Otras posturas teóricas a figurar sobre la satisfacción laboral son las investigaciones de Porter y Lawler (1968) quienes buscaron integrar la motivación con las atenciones que infieren que la satisfacción laboral, entendida como un estado que se alcanza de acuerdo con el grado de coherencia entre la motivación, el rendimiento y las expectativas. En su concepto, la satisfacción se da a partir de recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las primeras se dan por el status, los salarios, las promociones y la seguridad. A su vez, las recompensas extrínsecas son acertadas en la medida en que la satisfacción conciba cubrir las necesidades de autorrealización.

Por otra parte, “el abordaje de la satisfacción laboral como categoría analítica puede hacerse desde tres posiciones que, aunque distintas conceptualmente, asumen la existencia de un papel central del trabajo en la vida de las personas. Así, se puede estudiar porque está *asociada al desarrollo y la dignidad* de los trabajadores como individuos, porque “es un *componente de la calidad de vida* y, por último, porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un *comportamiento más pro-organizacional* que uno menos satisfecho” (Galaz, 2002, p. 48). En este sentido, interesa estudiar la satisfacción laboral desde el desarrollo y dignidad de los trabajadores docentes como personas, situación que se considera se encuentra estrechamente relacionada con su calidad de vida.

Por un lado, la teoría *bifactorial* fue un proyecto que desarrolló Frederick Herzberg en la década de 1960, a partir del trabajo de Maslow.

Se fundamenta en la categorización de las necesidades básicas en un conjunto al que denominó factores de mantenimiento. Dichos factores se relacionan directamente con el trabajo mismo (“logro, reconocimiento a la labor realizada, la naturaleza del trabajo, la responsabilidad y la oportunidad para desarrollarse”), mientras que la insatisfacción en el trabajo depende de factores contextuales al mismo, como las políticas administrativas, condiciones laborales o el salario, entre otras (Galaz, 2002, p. 50).

Según Herzberg (1959, citado en Blank, 1990), era importante el saber y comprender, en cuestiones laborales, qué era lo que hacía a un empleado sentirse satisfecho o insatisfecho en su trabajo, y cómo estas situaciones influían en su labor. Planteó que existían ciertos factores de satisfacción o motivadores inherentes al trabajo. El autor hablaba sobre del deseo de realización o logro, la estima ajena, el gusto por el trabajo, la responsabilidad y la promoción. De forma adicional sitúa la insatisfacción en la política de la compañía, la vigilancia excesiva, los salarios y las condiciones de trabajo, entre otros. La Figura 2 sintetiza su propuesta.

Figura 2.

Factores de satisfacción e insatisfacción de Herzberg



Fuente: <https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/teoria-de-la-motivacion-higiene-de-herzberg/>

En su estudio inicial, Herzberg concluyó que hay una serie de condiciones extrínsecas del puesto de trabajo que producen disminución de sentimientos positivos hacia la labor o insatisfacción en los empleados, si no se encuentran presentes, pero que tampoco garantizan la motivación en sí mismos. Son denominados *factores higiénicos o preventivos* y son: el salario, la seguridad del puesto, las condiciones de trabajo, el estatus, los procedimientos de la compañía, la calidad de la supervisión y la calidad de relaciones interpersonales entre colegas, con los superiores y subalternos. Los factores higiénicos están relacionados con el medio ambiente en el que se desarrolla el trabajo y buscan prevenir la insatisfacción laboral.

Seguidamente, identificó una serie de condiciones intrínsecas del puesto que producían aumento de sentimientos positivos hacia el trabajo o satisfacción, que existen y funcionan para construir fuertes niveles de motivación que pueden originar un buen desempeño. Sin embargo, si no están presentes no resultan muy insatisfactorias. Herzberg llamó a dichos elementos *factores motivacionales*, entre los que se encuentran: el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el ascenso, el trabajo mismo y la posibilidad de progreso. Los factores motivadores provienen del trabajo en sí y se relacionan con el contenido del puesto ocupado; por ejemplo, un nivel de desafío estimulante proveerá mucha más satisfacción que un conjunto de tareas monótonas.

Para que exista una verdadera satisfacción deben estar presentes tanto los factores motivadores como los higiénicos o preventivos. La afectación de los primeros puede influir en el aumento de la producción, en la creatividad y la calidad del trabajo; mientras que la ausencia de los segundos generará un efecto negativo en el trabajo. El planteamiento herzbergiano es pertinente en la presente investigación, dado que representa un marco de referencia para acceder a la situación de la población de estudio.

De otro modo, desde la perspectiva de otros autores, la satisfacción se puede entender como una experiencia genérica subjetiva del trabajo, que se manifiesta en una evaluación del mismo como actividad social o institución, y otra más concreta relativa a la experiencia personal en el desempeño del propio rol (García y Marín, 2002). En este sentido, se puede decir que este tipo de experiencias está relacionado con la ideología y los valores, puesto que todos los seres humanos tienen una concepción sobre el trabajo que explica fundamentalmente las actitudes, creencias y opiniones respecto al mismo.

Se puede plantear que la satisfacción laboral se encuentra estrechamente relacionada con factores motivacionales referidos al trabajo, como los son el logro, reconocimiento a la labor realizada, la responsabilidad y la oportunidad para desarrollarse como persona y profesional. Para terminar con el concepto en este estudio, se propuso entender por satisfacción laboral la actitud del trabajador favorable o desfavorable frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada entre otros, en una evaluación que el trabajador hace de su empleo, teniendo en cuenta las características actuales del puesto de trabajo (condiciones laborales) y de las percepciones que tiene el docente de lo que estas características "deberían ser".

Por otra parte, Korman (1978, citado por García y Marín, 2002) menciona dos teorías para comprender la satisfacción en el trabajo. Está la *teoría de las necesidades saciadas*, dentro de la cual satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral. En contraste se plantea la *teoría del grupo de referencia social*, que concibe a la satisfacción laboral en función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su definición de la realidad social.

El autor mencionado señala que, frente a los deseos de cada trabajador y lo que la organización le brinda, se pueden enumerar diferentes aspectos que generan en estos ciertos grados

de satisfacción o insatisfacción. El investigador enumera la posibilidad de ascenso, el salario, las bonificaciones directas, la estabilidad en el empleo, las funciones, el lugar de trabajo, el multiempleo, la formación y capacitación, las responsabilidades adicionales, el status, las relaciones con los compañeros y superiores, la toma de decisiones, el trabajo interdisciplinario y la jornada de trabajo.

Por otra parte, en aras de comprender la satisfacción laboral, es necesario mencionar algunas definiciones que intentan explicar el concepto:

La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc. (Atalaya, 1999, párr. 7).

Por lo anterior, es de mencionar que la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos como la compañía, el coordinador, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. y la vida en general. Robbins (1998, citado por Atalaya, 1999) señala que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra, en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores, casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Retomando a Atalaya, la autora menciona que las principales fuentes de satisfacción son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores, ya que los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo (1999, párr. 10).

Ahora bien, si dentro de lo que se considera la satisfacción laboral pareciera un interrogante con noción positiva, entonces al entender que la insatisfacción laboral se atañe a los elementos

extrínsecos que no afirman el desempeño de las necesidades y, por el contrario, crea frustraciones que interrumpen la trascendencia eficaz de la satisfacción. Asimismo, la satisfacción e insatisfacción no se corresponden directamente; es decir, la ausencia de factores motivacionales no implica que el trabajador se sienta insatisfecho, así como la presencia de factores extrínsecos garantiza la plena satisfacción. Desde esta lógica, se constituyen como experiencias diferentes e independientes para su análisis. En consecuencia, la insatisfacción laboral, en consideración de su concepto, se cree que puede afectar al rendimiento y a la productividad del trabajo, por lo que las organizaciones e instituciones deben velar por la satisfacción laboral de los trabajadores.

Importancia de la satisfacción laboral

Las organizaciones e instituciones dedican una ingente cantidad de recursos al estudio de la satisfacción laboral, puesto que permite reconocer el valor que asignan los empleados a su lugar de trabajo. En las instituciones educativas esto se reflejaría tanto a escala general como en las condiciones específicas de los docentes. Brief (1998) cita que esta temática no ha sido probada con claridad por los círculos académicos, si bien la satisfacción laboral es un gran indicador de calidad de vida laboral que humaniza los escenarios laborales y centra el foco de desarrollo en el desarrollo potencial del trabajador.

A pesar que la relación entre compromiso organizacional no es directa con satisfacción laboral, sí se constituye como una relación que permite disminuir los comportamientos de escape, la alta rotación o la desesperanza hacia la organización, por la ausencia de oportunidades reales de crecimiento y promoción laboral.

Las relaciones humanas en la satisfacción laboral

La satisfacción laboral no puede concebirse a cabalidad si se ignora sobre las influencias que en ella ejercen las relaciones humanas. Debido a que la docencia es un oficio en la interacción entre el educador y los educandos, necesario hacerlo desde un ámbito no solo profesional, sino a través de un concepto que define el lugar y la supervivencia del sujeto, además de su rol que desempeña en la sociedad y en la vida laboral.

Dicho concepto se lee desde varios puntos de vista, los cuales serían coherentes a la realidad a partir de toda situación laboral, comprendida desde la administración del Estado, con dependencia de las instituciones, Ministerios de Educación, Secretarías de Educación, Alcaldías Municipales,

entre otros. Otro renglón correspondería a la relación con colegas, jefes, alumnos, padres de familia o acudientes, espacios y materiales educativos, y la justa remuneración salarial.

Con base en lo anterior se considera pertinente pensar en cómo la satisfacción laboral hace que el ser humano se identifique como sujeto autorreflexivo en vez de un objeto subordinado a lineamientos y directrices. Dicho proceso no puede olvidar que el sujeto docente es un ser genuino e histórico. A su vez, debe generar una noción de lo que significa ser académico, ser docente y ser estudiante, enmarcado en un contexto social.

Las buenas relaciones humanas son de vital importancia para el educador, pues no depende únicamente de habilidades verbales o cognitivas, sino de una sensibilidad en cuanto a su trato con sus estudiantes. En otro ámbito estaría situada la interacción entre sus pares, trabajadores de la institución y directivos, con quienes puede darse un proceso de crecimiento profesional al intercambiar ideas y desarrollar proyectos en conjunto. Por último, como agente social, el maestro no está limitado en su quehacer a lo que sucede dentro de las instalaciones del colegio o escuela. El contacto con padres de familia y representantes de la sociedad civil desempeña un papel significativo a la hora de darle trascendencia a la labor que un profesor desempeña.

La autorrealización en la satisfacción laboral

La autorrealización es aquel campo en el que los empleados tienen cierto grado de satisfacción, o al menos consideran que están felices y apasionados con sus trabajos, condiciones y resultados, pues el desempeño de su responsabilidad la realizan con un alto estado de compromiso y aptitud en sus relaciones laborales

Cuando el ser humano vence los obstáculos que le dificultan para su crecimiento laboral y al mismo tiempo rompe el estrés que le genera la insatisfacción, ocurre un suceso llamado la autorrealización, considerada como la clave con que se logra el éxito.

“el trabajar duro por algo que no te gusta o no te interesa se llama estrés.

Hacerlo por algo que amas se llama pasión” (Simón Sinek)

El anterior abordaje presenta cómo la satisfacción laboral es un estado orientado a la percepción individual que vive el docente; puede concebirse dentro de un gremio general y trabajar en una misma institución, pero su autonomía y autorrealización son de respuesta especial. Por ello el instrumento aplicado y las entrevistas se realizaron a los 31 docentes articulados a la básica

secundaria de la Institución Educativa María Antonia Ruiz, no de manera colectiva. Ellos respondieron sobre un tema en general, unas mismas preguntas, pero sus percepciones de dichas aplicaciones fueron reveladas a criterio propio, con similitudes y coincidencias múltiples, pero con una autorrealización muy personal.

Sin embargo, al realizarse el estudio se registraron mayores puntuaciones a las valoraciones favorables hacia el trabajo. Los indicadores apuntaron a una buena percepción y autorrealización del trabajo docente: manifestaron que, ante muchas variables de dificultad y cansancio, el oficio docente es fuente de inspiración, orgullo y reto, comprendido como un desafío estimulante cuya labor es satisfactoria.

Metodología

Tabla 2

Ficha técnica del estudio

Características	Información
Población objetivo	Docentes de secundaria, independientemente de su tiempo en la Institución o su régimen de contratación.
Periodo de recolección de datos	Mayo de 2019
Medio de recolección	Encuesta estructurada
Unidad muestral	Docentes en ejercicio de labores
Universo del estudio	Sedes de bachillerato de la Institución Educativa María Antonia Ruiz, en el Municipio de Tuluá (Valle)

Tipo de investigación

La propuesta investigativa, se reitera, se valió de utilizar como modelo la idea metodológica del Macroproyecto Estudio Internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de Servicios Humanos (WONPUM). Esta investigación ha sido tomada como fuente en investigaciones presentadas para obtener el título de Magíster en Gerencia del talento Humano. E presente estudio es de tipo descriptivo, que buscó comprender la satisfacción laboral, de manera agrupada a unos atributos intrínsecos llamados competencias, expectativas y percepciones, así como las condiciones extrínsecas que fueron las condiciones del trabajo. Por ello se pretendió

asociar lo anterior a las características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa María Antonia Ruiz (IEMAR) de Tuluá (Valle).

Así mismo, es importante recordar y precisar que los insumos recogidos en el presente trabajo investigativo estuvieron articulados en la intencionalidad de acoplar campos de investigación entre las Maestrías Educación-Docencia vs Gerencia del Talento Humano, en lo que corresponde a la relación ser humano - mundo del trabajo docente; entre el ser y el quehacer.

Teniendo en cuenta el interés investigativo y la necesidad de comprender el objeto de estudio, a partir de la percepción de condiciones de trabajo por parte de los docentes participantes, el proceso se enfocó en mostrar sus valoraciones. El anterior énfasis pretende reconocer los componentes principales de la satisfacción laboral y la presencia de los factores más relevantes que la determinan.

Diseño

La presente propuesta investigativa se aplica desde un enfoque mixto que parte de las mediciones cuantitativas con una escala sobre el nivel de satisfacción laboral, y además busca recoger las percepciones de los agentes educativos que participan en la investigación, mediante un bloque de preguntas abiertas. Además, es cualitativa de tipo descriptivo, con intencionalidad interpretativa.

Población – Muestra

Maestros de las tres sedes de la Institución Educativa María Antonia Ruiz, de Tuluá (Valle)

- Personal docente 31 encuestados.
- 31 docentes con un nivel de escolaridad profesional completo. Representan el 39 % de la población objeto de estudio.
- 19 docentes con un nivel de escolaridad posgrado completo/incompleto (61 %).
- 27 docentes con tipo de contratación en propiedad (87 %).
- 4 docentes con tipo de contratación en provisionalidad (13 %).

Durante el proceso investigativo se consideró pertinente realizar un muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde los sujetos participantes fueron seleccionados por los investigadores por su accesibilidad y proximidad. Se contó con 31 participantes, docentes de la IEMAR. Todos ellos se hallan vinculados al sector público, ya sea en propiedad o en provisionalidad.

Los docentes se seleccionaron teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Vinculados a la institución educativa del régimen público, de las diferentes sedes de bachillerato.

Para esta investigación se llamó Grupo 1 a los profesores de la Sede Central, jornada de la tarde, conformado por diez docentes. En el Grupo 2 hacen parte los educadores de la Sede Osirio Colonia, con otros diez participantes. Por último, el Grupo 3 lo componen los maestros de la Sede Francisco José de Caldas, con un total de 11 docentes.

Instrumento

En el marco de la investigación, se aplicó el instrumento a la población participante, consistente en el Estudio Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos, elaborado por Josep María Blanch de la Universidad Autónoma de Barcelona. La herramienta clasifica ciertos tipos de preguntas en unidades temáticas o bloques que, al ser interpretados, ofrecen una perspectiva muy completa de la percepción laboral. (Ver Apéndice A).

En particular se espera analizar específicamente la escala de Bienestar Laboral General, empleando los bloques 1, 2, 5, 8, 9, 10 y 11 para el análisis cuantitativo, y los bloques 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 para el análisis cualitativo de aspectos concernientes a las condiciones de trabajo y relaciones interpersonales, la autonomía y autorrealización, aspectos relacionados con la satisfacción laboral.

Las cuestiones escogidas pueden ser agrupadas en cinco ejes temáticos. Los puntos 1, 2, y 8 son una evaluación de las condiciones materiales y laborales del trabajo junto con su percepción. En los apartados 9, 10 y 11 se evidenciaría la situación laboral del docente y las posibles afecciones producto del trabajo. Las secciones 5, 14 y 15 ofrecen una visión acerca de la disponibilidad de

tiempo y la postura frente a la carga laboral. El conjunto de preguntas 17, 18, 19, 20 y 21 hacen referencia a la definición, valores y ética que se perciben dentro de la institución educativa. Por último, en los indicadores 22, 23 y 24 se evalúa lo mejor y lo peor del trabajo, asociándolos a ciertas palabras claves relacionadas con la profesión docente.

Resultados

La presente investigación, la búsqueda de datos y su abordaje se realizó desde las tres fases contextualizadas: descriptiva, interpretativa y de construcción de sentido. Para este estudio la etapa descriptiva corresponde a la definición de la población y el instrumento de medición, además la generación de categorías de trabajos denominadas *descriptores*, que sirven para orientar la lectura de los resultados de las encuestas.

El paso interpretativo consistió en la lectura de resultados. Para ello se emplearon los descriptores como referentes a partir de los cuales se podría hacer un diagnóstico. La labor de lectura fue continuada por la búsqueda de explicaciones a los resultados, con base en el marco teórico y metodológico planteado en anteriores capítulos.

La construcción de sentido hace referencia a la opinión de los autores frente a la información recolectada. Es un esfuerzo argumentativo para enlazar las respuestas de los cuestionarios y su exégesis en un contexto más amplio como lo son las políticas públicas y el neoliberalismo. A su vez, plantea un diagnóstico cuyo contenido es esencial para las conclusiones del estudio

Etapa descriptiva

La población objetivo estuvo compuesta por 31 docentes de secundaria de la Institución Educativa María Antonia Ruiz de la ciudad de Tuluá (Valle). Diez de ellos laboran en la jornada de la tarde de la Sede Central, diez enseñan en la Sede Deportiva y los once restantes en la Sede Francisco José de Caldas.

Tabla 3*Aspectos demográficos de la población*

	VARIABLES	Número de personas	Porcentaje
Edad	entre 18 y 30 años	1	3
	entre 30 y 50 años	16	52
	entre 50 y 65 años	14	45
Género	Masculino	16	52
	Femenino	15	48
Estado civil	Soltero	7	23
	Casado/unión libre	11	35
	Separado/divorciado	13	42
Escolaridad	Bachillerato/completo/incompleto	0	0
	Tecnología completa/incompleta	0	0
	Profesional completo/incompleto	12	39
	Posgrado completo/incompleto	19	61
Antigüedad en el cargo	Entre 1 y 5 años	3	10
	Entre 6 y 10 años	5	16
	Más de 10 años	23	74
Número de pensionados	Sí está pensionado	4	13
	No está pensionado	27	87
Tipo de contratación	En propiedad	27	87
	En provisionalidad	4	13
Decreto al que pertenece	2277	18	58
	1278	13	42

Fuente: elaboración personal

De los 31 docentes encuestados, 16 son hombres y 15 mujeres. La totalidad son profesionales o licenciados; no hay en nivel normalistas superiores o tecnólogos en educación. Hay 26 licenciados y 5 profesionales no licenciados, cuya formación es la siguiente:

- 4 Licenciados en Lenguas Modernas
- 4 Licenciados en Ciencias Sociales
- 4 Licenciados en Educación Física
- 3 Licenciados en Educación con énfasis en Matemática
- 3 Licenciados en Español y Literatura

- 3 Licenciatura en Básica Primaria
- 2 Ingenieros Agrícolas
- 1 Licenciada en Informática
- 1 Licenciada en Educación Preescolar
- 1 Licenciado en Ciencias Religiosas
- 1 Licenciado en Física
- 1 Ingeniero Electricista
- 1 Ingeniero de Sistemas
- 1 Licenciado en Electricidad y Electrónica
- 1 Ingeniera Química

Doce docentes no han realizado estudios de posgrado, mientras que 13 han realizado especialización y 6 han realizado maestrías. La mayoría han realizado actualizaciones académicas de educación formal posteriores a su graduación de pregrado. No hay docentes con título de doctorado en esta muestra.

Trece docentes hacen parte del Decreto 2277 de 1979, y 18, del Decreto 1278 de 2002. Cuatro docentes se encuentran pensionados, los que al pertenecer al Decreto 2277 tienen la posibilidad de laborar y percibir pensión y sueldo, a diferencia del 1278 que no permite esta posibilidad. Es de mencionar que ninguno de los que pertenecen al 1278 se encuentra pensionado. Cuatro docentes enseñan en otra institución educativa diferente de la abordada.

Todos los docentes encuestados son maestros de las 3 sedes de la Institución Educativa María Antonia Ruiz – Sede Central tarde, Sede Francisco José de Caldas y Sede Deportiva Osmiro Colonia.

Solo cuatro docentes se encuentran en situación de nombramiento en provisionalidad; el resto (27) se encuentran nombrados en propiedad, lo que aporta estabilidad laboral. Los nombrados en provisionalidad viven la incertidumbre que representa el que pueden ser removidos de su cargo en cualquier momento si llega el titular de la plaza o vence alguna incapacidad, o incluso algún nombramiento o traslado político y/o convenio por parte de la Secretaría de Educación.

En cuanto a la experiencia como docentes, el que menos lleva es 4 años, y el que máximo tiempo lleva es 38 años de servicio. Ocho docentes llevan entre 4 y 10 años de servicio; 9 han ejercido entre 11 y 20 años; y 14 han ejercido en el ámbito educativo más de 21 años.

Las Tablas 4, 5 y 6 resumen las características de los participantes del estudio.

Tabla 4*Caracterización Sede Osmiro Colonia (Deportiva – Jornada mañana)*

	Sexo	Estado civil	Edad	Tipo de contrato	Pregrado	Posgrado	Años de docente	Número instituciones	Pensionado
1	Masculino	Casado	37	1278 en propiedad	Licenciado en Lenguas modernas	Magíster en Gestión de la Tecnología Educativa	15	2	No
2	Femenino	Soltera	33	1278 en propiedad	Licenciada en Informática	Magíster en TIC para la educación	8	1	No
3	Femenino	Casada	53	2277 en propiedad	Licenciada en Educación Preescolar	Especialista en Planeamiento Educativo	32	1	No
4	Masculino	Casado	63	2277 en propiedad	Licenciado en Ciencias Religiosas	NO	38	1	No
5	Masculino	Casado	55	2277 en propiedad	Licenciado en Educación Física	Especialista en Didáctica del Arte	26	1	No
6	Masculino	Casado	54	1278 en propiedad	Licenciatura en Educación con énfasis en Matemática	NO	20	2	No
7	Femenino	Casada	50	2277 en propiedad	Licenciada en Español y Literatura	Especialista en Artes Plásticas	32	1	No
8	Femenino	Casada	47	1278 en propiedad	Licenciada en Matemáticas	NO	14	1	No
9	Masculino	Soltero	54	2277 en propiedad	Licenciado en Ciencias Sociales	Especialista en Informática Educativa	29	1	No
10	Masculino	Casado	37	1278 en provisionalidad	Licenciatura en Inglés como lengua extranjera	NO	4	1	No

Tabla 5*Caracterización Sede Central (Jornada tarde)*

	Sexo	Estado civil	Edad	Tipo de contrato	Pregrado	Posgrado	Años de docente	Número instituciones	Pensionado
1	Masculino	Soltero	26	1278 en propiedad	Licenciado en Educación Básica con énfasis en lengua extranjera	NO	4	2	No
2	Femenino	Separada	58	2277 en propiedad	Licenciada en Matemática	Especialista en Computación para la Docencia	32	1	Si
3	Femenino	Separada	52	2277 en propiedad	Licenciada en Español y Literatura	Especialista en 1- Desarrollo Social y Cultural, 2-Didáctica del Arte, 3-Literatura Infantil	27	1	No
4	Femenino	Casada	52	2277 en propiedad	Licenciada en Ciencias Sociales	Especialista en Pedagogía de la Recreación Ecológica	32	1	No
5	Masculino	Casado	59	2277 en propiedad	Licenciado en Física	Especialista en Docencia Universitaria	34	2	Si
6	Femenina	Casada	56	2277 en propiedad	Licenciatura en Básica Primaria	Especialista en Pedagogía de la Recreación Ecológica	31	1	Si
7	Femenino	Soltera	45	1278 en propiedad	Ingeniera Agrícola	Magíster en Ciencias	4	1	No
8	Masculino	Casado	51	1278 en propiedad	Ingeniero Electricista	NO	6	1	No
9	Masculino	Separado	42	1278 en propiedad	Licenciado en Educación Física	NO	17	1	No
10	Masculino	Casado	40	1278 provisionalidad	Licenciado en Educación Física	NO	18	1	No

Tabla 6*Caracterización Sede Francisco José de Caldas (Jornada tarde)*

	Sexo	Estado civil	Edad	Tipo de contrato	Pregrado	Posgrado	Años de docente	Número instituciones	Pensionado
1	Femenino	Separada	35	1278 en provisionalidad	Licenciada en Básica Primaria con énfasis en matemática, lengua castellana y humanidades	NO	14	1	No
2	Masculino	Soltero	31	1278 en propiedad	Licenciado en Educación Física	Magíster en Tecnología Educativa	9	1	No
3	Masculino	Separado	56	2277 en propiedad	Licenciado en Educación Básica	NO	36	1	Si
4	Femenino	Separada	42	1278 provisionalidad	Licenciada en Español y Literatura	NO	25	1	No
5	Masculino	Casado	58	1278 en propiedad	Ingeniero Agrícola	Especialista en 1-Docencia Universitaria, 2-Administración de Empresas	16	1	No
6	Femenino	Separada	50	2277 en propiedad	Licenciada en Ciencias Sociales	Especialista en Educación y Pastoral Social	27	1	No
7	Masculino	Soltero	43	1278 en propiedad	Ingeniero de Sistemas	NO	10	1	No
8	Masculino	Separado	50	1278 en propiedad	Licenciado en Electricidad y Electrónica	Especialista en Gerencia Informática	15	1	No
9	Femenino	Casada	55	2277 en propiedad	Licenciada en Ciencias Sociales	Especialista en Gerencia Informática	30	1	No
10	Femenino	Casada	36	1278 en propiedad	Licenciada en Lengua Moderna	Magíster en Educación	11	1	No
11	Femenino	Soltera	34	1278 en propiedad	Ingeniera Química	Magíster en Educación	9	1	No

De los distintos puntos del cuestionario aplicado se establecieron unas categorías que orientan la lectura de los resultados. En torno a la satisfacción laboral están:

1. Condiciones materiales e institucionales.
2. Situación laboral y afecciones relacionadas.
3. Disponibilidad de tiempo y sobrecarga laboral.
4. Ética, valores y deontología del oficio docente.
5. Percepción del trabajo y de la profesión.

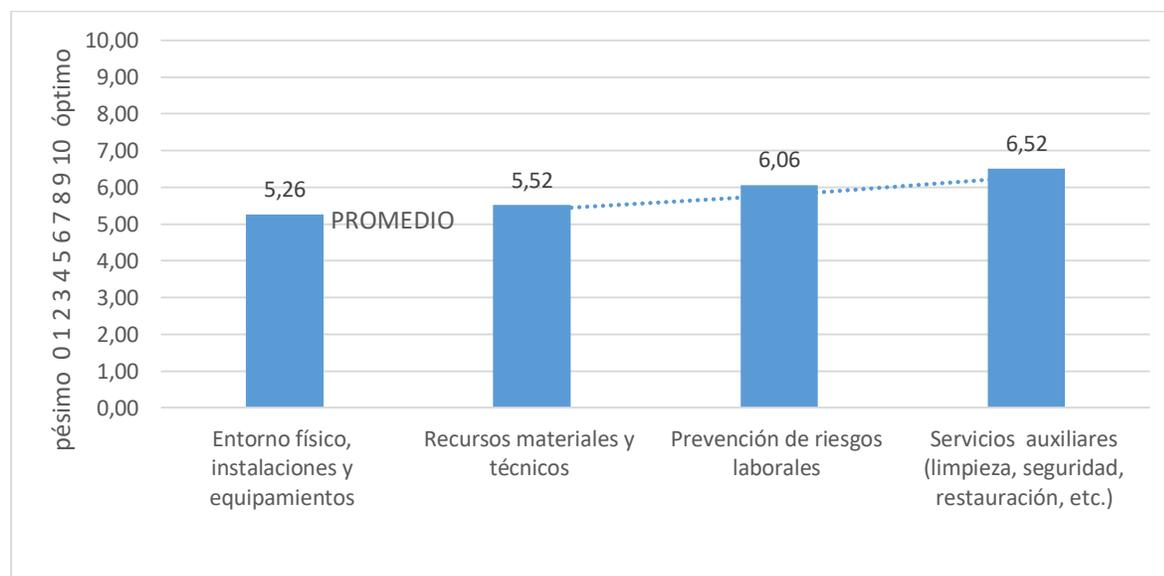
El numeral 1 del cuestionario WONPUM está ajustado en la valoración de los aspectos de las condiciones de trabajo en su centro del colegio.

Categoría 1: Condiciones materiales e institucionales

Consisten en las circunstancias existentes en la Institución Educativa, tanto en infraestructura y servicios como en las relaciones con directivos e interpersonales. Constituyen un primer nivel de acercamiento porque representan un marco para el desenvolvimiento del docente en su trabajo, el cual fue valorado por ellos (ver Figura 3).

Figura 3.

Infraestructura, equipamiento y servicios



El 48 % de los docentes considera que el entorno físico presenta medianas condiciones; o sea, las instalaciones de las sedes de la institución para el trabajo docente; y el 45 % estima que los recursos materiales técnicos también presentan medianas condiciones.

La concepción generalizada de los docentes sobre las instalaciones físicas es que, sí existen, pero son muy regulares, debido a que las disposiciones y condiciones de las salas son inadecuadas, ya que, por el aglomeramiento de alumnos, se presentan traumatismos con las aulas de clase. Por lo reducidas se genera un clima caluroso y en muchas ocasiones no están ubicados todos los puestos para los estudiantes y deben ser buscados en otras aulas.

Al deterioro de la infraestructura se suma la falta de insumos y recursos didácticos, que se necesitan para el debido desarrollo de las clases. Con frecuencia los profesores deben comprar los elementos pedagógicos, ya que los recursos para obtener las copias y otros son mínimos. Adicionalmente, un 35 % valora la prevención de riesgos con una tendencia pésima, y un 65 % considera que tiende a ser óptima, ya que existe muy buena señalización e información sobre los mismos. Respecto de los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración) se aprecia una estimación baja en un 42 %, y un puntaje óptimo en el 58 %. Destacan que las personas encargadas cumplen con su buen esfuerzo, a pesar de las condiciones deficientes con las que trabajan.

Figura 4

Relaciones interpersonales y reconocimiento de las labores

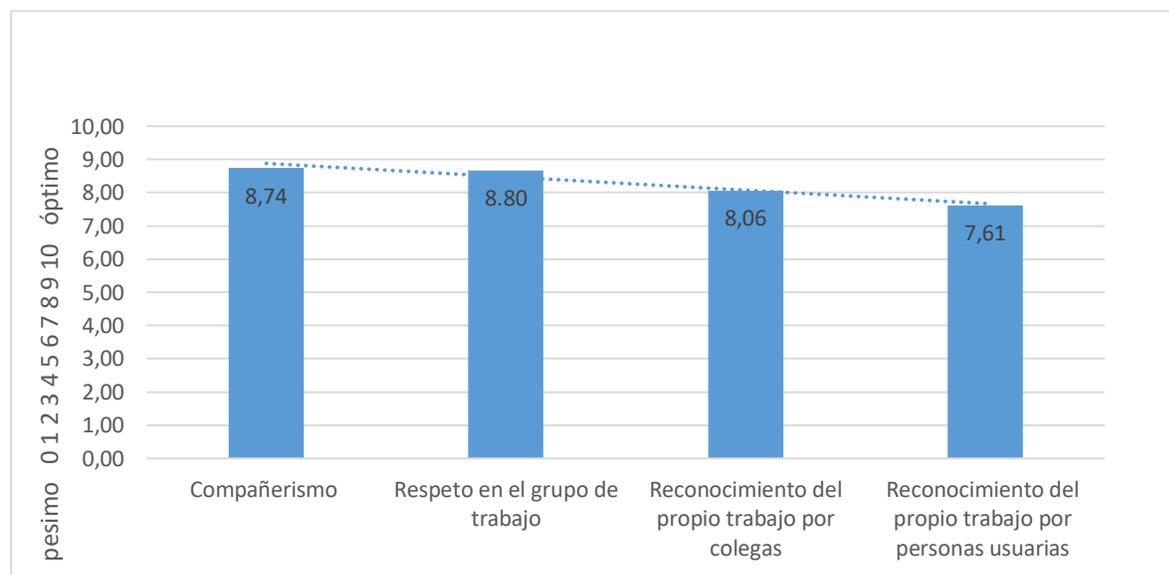


Tabla 7*Relaciones interpersonales y reconocimiento de las labores*

Preguntas	Calificación	
	0, 1, 2, 3, 4	5, 6, 7
Compañerismo	48 %	52 %
Respeto en el grupo de trabajo	45 %	55 %
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	35 %	65 %
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	42 %	58 %

Los maestros manifestaron un buen nivel de cohesión, estableciendo vínculos de amistad junto con un alto nivel de respeto y reconocimiento entre pares.

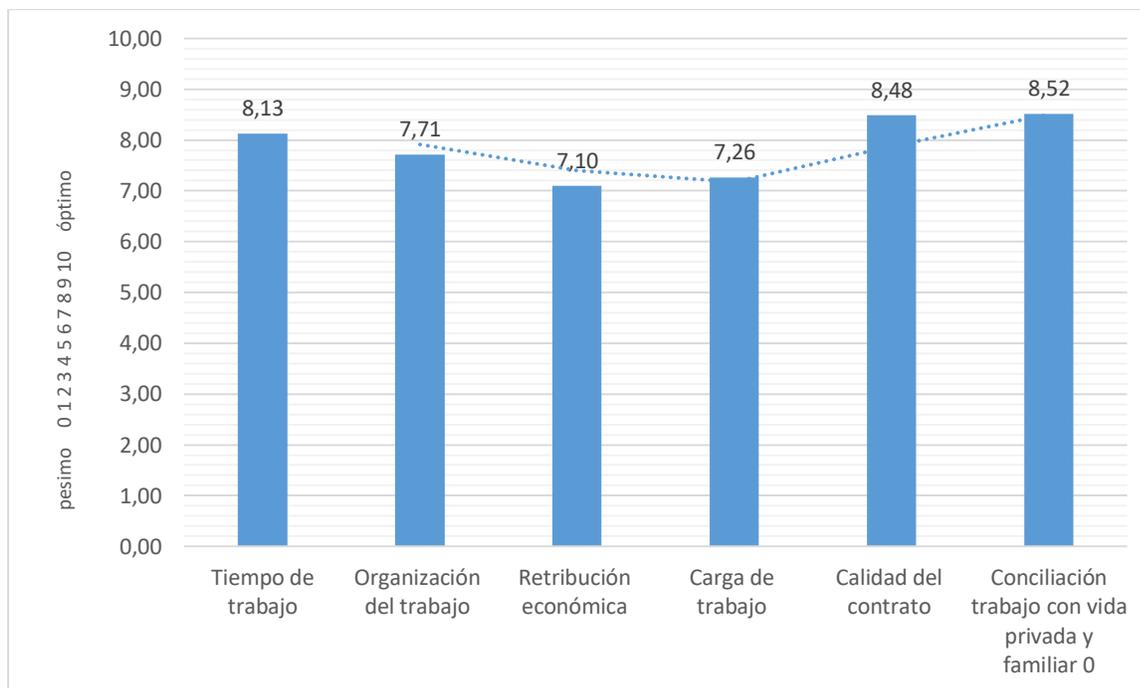
Los docentes consideran que hay un buen nivel de compañerismo, con un puntaje promedio de 8,74 y de respeto en el grupo de trabajo (8,80). Pero, hay un porcentaje importante (48 %) que considera que no hay tan buen compañerismo entre ellos, y también que falta respeto en el grupo de trabajo (45 %).

Sienten que su trabajo podría ser mejor valorado por los usuarios, como lo son los estudiantes y padres de familia, que en ocasiones se perciben toscos y hostiles con los profesores ejerciendo su labor. Consideran que la relación, en ocasiones, tiende a deteriorarse y en ellos como docentes se crea una desmotivación e insatisfacción laboral.

Frente a los aspectos económicos y las condiciones laborales, las puntuaciones obtenidas se presentan en la Figura 5.

Figura 5.

Jornada laboral, régimen de trabajo y vida personal



La mayoría de profesores manifestaron estar relativamente satisfechos con el tiempo de trabajo asignado y la forma en que se organizan los horarios.

El aspecto menor valorado fue el de la remuneración económica, con un puntaje promedio 7.10, aunque no llega a ser considerado pésimo. Indica inconformidad con la paga que reciben por el desempeño de su trabajo docente. Además, dejan entrever que esto nada tiene que ver con la satisfacción, pero sí en algo les afecta la motivación en términos de la autorrealización.

La carga laboral, representada en las obligaciones extras y proyectos transversales genera controversia en varios maestros. No obstante, la calificación promedio asignada fue de 7.26, indicando que no se considera pésima.

En cuanto a la calidad del contrato el 3 % de los docentes considera que no es óptimo; y el 84 % restante lo calificaron como óptimo, puntaje que era de esperarse dado que la mayoría de los docentes tiene una contratación laboral en propiedad, lo que les garantiza su estabilidad.

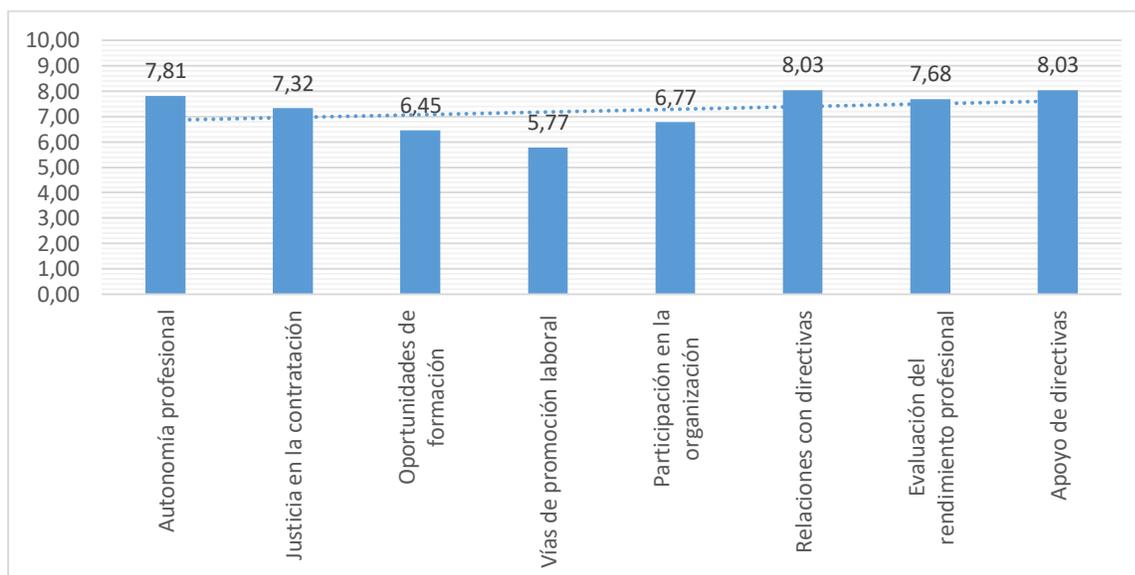
Es decir, para la mayoría de los docentes, la carga laboral y la calidad del contrato están acordes a sus tiempos y necesidades. No consideran estar ajenos a las actuales reformas laborales existentes en Colombia, cuando se replica que este fenómeno genera gran cantidad de carga laboral a los trabajadores. Lo anterior en comparación a otras instituciones no se percibe como una condición laboral administrativa en deterioro; por el contrario, al parecer es tolerable la situación.

La población de estudio manifestó hallar un equilibrio entre las obligaciones del oficio con su vida familiar y personal, salvo unos casos concretos (6 %), cuya calificación estuvo por debajo de 5. El 94 % restante lo calificaron como óptimo con puntajes entre 9 y 10.

La investigación también indagó sobre la autonomía profesional, la formación y las relaciones directivos-docentes (Figura 6)

Figura 6.

Autonomía, formación y relaciones con directivos



Hay una concepción bastante positiva de la autonomía profesional, relacionada con la libertad de cátedra y disciplina. La mayoría de los docentes (87 %) puntuó entre 8 y 10 esta categoría.

Para el ítem de justicia en la contratación, esta se ve fortalecida por las relaciones con Rectora y Coordinadores, quienes ofrecen respaldo y unas relaciones respetuosas, lo cual fue considerado así por el 87 % de los docentes. El 13 % respondió con una calificación por debajo de 5, que indica que no es óptima. (ver Tabla 7).

Tabla 7.

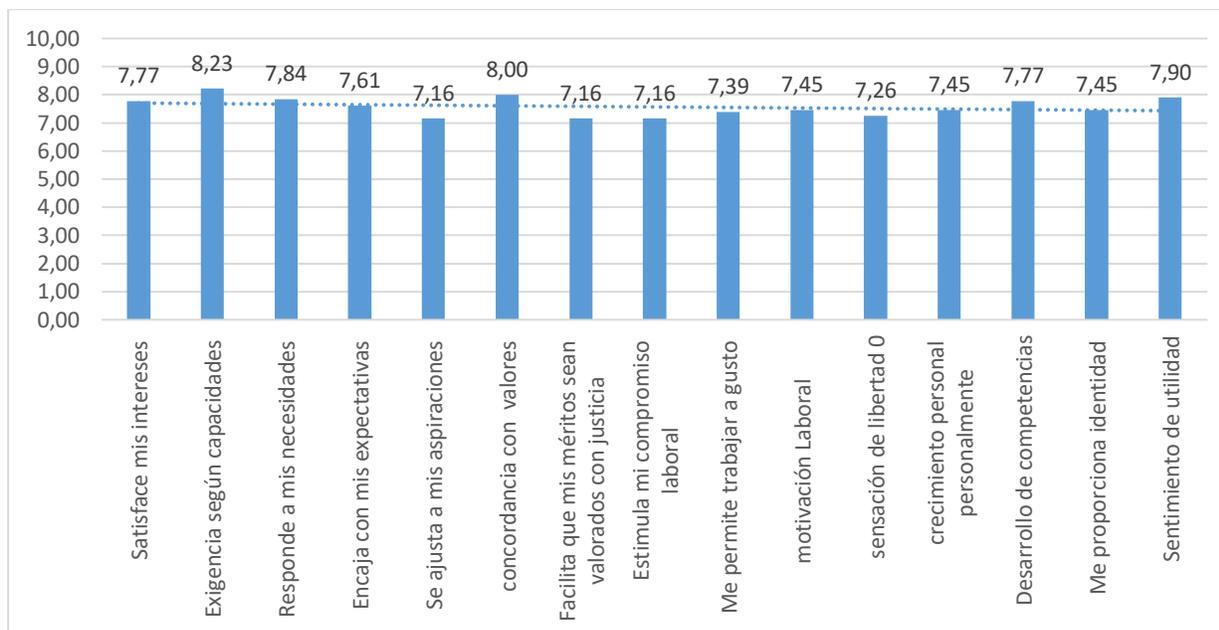
Autonomía, formación y relaciones con directivos

Preguntas	Calificación												
	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
Oportunidades para la formación continua							26 %						74 %
Vías de promoción laboral							35 %						65 %
Participación en las decisiones organizacionales							26 %						74 %
Relaciones con la dirección							10 %						90 %
Evaluación del rendimiento profesional por la institución							13 %						87 %
Apoyo recibido del personal directivo							10 %						90 %

Fuente: Elaboración propia.

Se percibe una valoración superior en la evaluación de las antepuestas preguntas, encontrándose solo ciertos casos de desconcierto. Este grupo ha manifestado como más particular, las pocas posibilidades de formación y ascenso por parte de la Secretaría de Educación y no encuentran muchas formas de involucrarse activamente en la organización del colegio. Sienten que están limitados a sus funciones y que son empleados con poca influencia en las decisiones que afectan al colegio. Los demás se muestran tolerantes con la situación y por ende existe una comprobada satisfacción laboral.

El numeral 2 del cuestionario WONPUM está centrado en la organización del trabajo en la institución educativa. Los docentes proporcionaron información importante de acuerdo con su percepción (Figura 7).

Figura 7.*Intereses y expectativas laborales***Tabla 9.***Intereses y expectativas laborales*

Preguntas	Calificación												
	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
Satisface mis intereses							10 %						90 %
Exigencia según capacidades							10 %						90 %
Responde a mis necesidades							6 %						94 %
Encaja con mis expectativas							16 %						84 %
Se ajusta a mis aspiraciones							23 %						77 %
concordancia con valores							10 %						90 %
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia							13 %						87 %
Estimula mi compromiso laboral							16 %						84 %
Me permite trabajar a gusto							23 %						77 %
Motivación Laboral							16 %						84 %
Sensación de libertad							19 %						81 %
Crecimiento personal							13%						87 %
Desarrollo de competencias							13%						87 %
Me proporciona identidad							13 %						87 %
Sentimiento de utilidad							16 %						84 %

Se observan puntuaciones elevadas en la escala de 6 a 10 (óptimo), en cuanto a las respuestas de preguntas como: Satisface mis intereses, Me exige según mis capacidades, Responde a mis necesidades.

Igualmente, muy acorde estuvieron aspectos como la valoración de méritos o el desarrollo de competencias. Las percepciones al sentimiento de utilidad, que cada maestro siente al ejercer su labor, tienen clara correlación con los valores y expectativas personales.

Al haber un grado adecuado de exigencia y adaptación de la carga laboral a las necesidades individuales, el personal docente se siente a gusto desempeñando su trabajo. Se podría pensar que, en aras de la calidad de vida laboral, estos resultados califican un estimativo positivo para con los docentes de la institución, pues al momento de compararlos, los resultados contrarios son muy inferiores.

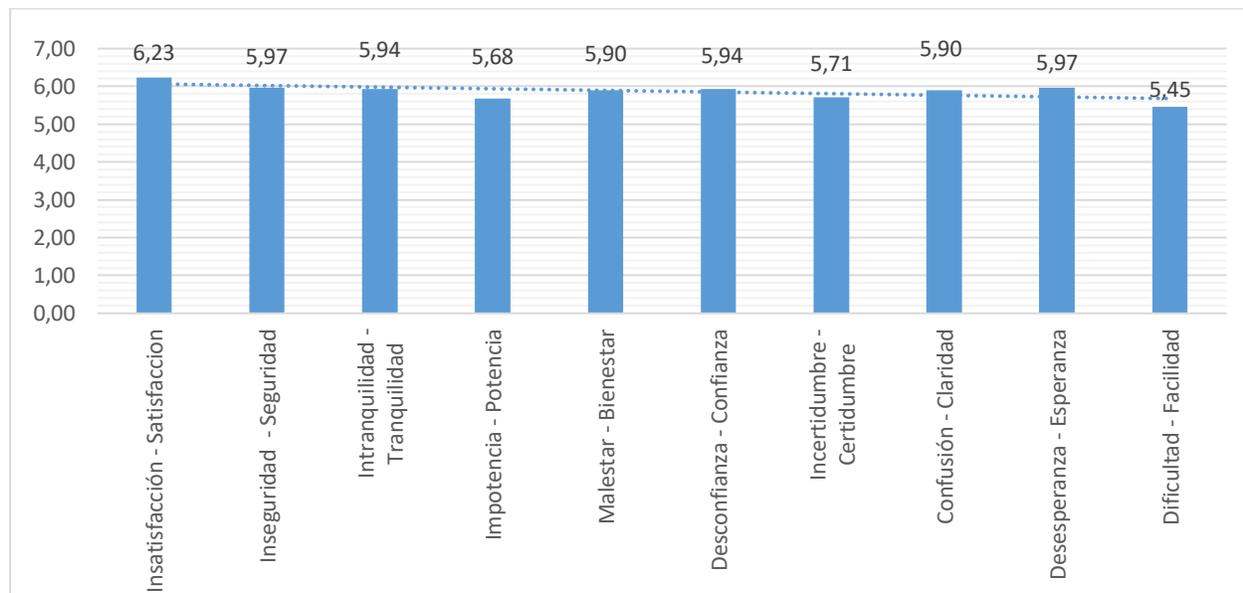
No obstante, lo anterior, aspectos como: Se ajusta a mis aspiraciones, Me permite trabajar a gusto, y La sensación de libertad, son valorados en menor posición (en la escala de 5 a 10), y una posición superior en la escala de 0 a 5. Lo anterior lo distinguen desde una minoría de los docentes, quienes consideran a la motivación del maestro estar siendo superficialmente influenciada por el carácter burocrático que se presenta, en las diferentes situaciones de la cotidianidad de la Institución.

Sin embargo, un aspecto muy importante a destacar es la respuesta sobre Motivación laboral, la cual obtuvo un 84 % con la tendencia óptima, contra un 16 % que estimaron su calificación de 0 a 5 siendo el número 1 y 4 los puntuados como opositores.

La sección 8, especializada en los sentimientos hacia el trabajo docente, oscila en dos polos. WONPUM plantea una escala de uno a siete en donde los puntajes más bajos se asocian con emociones negativas, y los puntajes altos con positivas (Figura 8 y Tabla 10).

Figura 8

Sentimientos hacia el trabajo (sensaciones que genera)

**Tabla 10**

Sentimientos hacia el trabajo (sensaciones que genera)

	Preguntas	Calificación	
		0, 1, 2, 3, 4	5, 6, 7
Insatisfacción	1 2 3 4 5 6 7	Satisfacción	6 % 94 %
Inseguridad	1 2 3 4 5 6 7	Seguridad	10 % 90%
Intranquilidad	1 2 3 4 5 6 7	Tranquilidad	10 % 90%
Impotencia	1 2 3 4 5 6 7	Potencia	19 % 81%
Malestar	1 2 3 4 5 6 7	Bienestar	13 % 87%
Desconfianza	1 2 3 4 5 6 7	Confianza	13 % 87%
Incertidumbre	1 2 3 4 5 6 7	Certidumbre	10 % 90%
Confusión	1 2 3 4 5 6 7	Claridad	6 % 94%
Desesperanza	1 2 3 4 5 6 7	Esperanza	6% 94%
Dificultad	1 2 3 4 5 6 7	Facilidad	26% 74%

Fuente: elaboración personal.

Resulta destacable el alto grado de satisfacción que manifiestan los educadores frente al trabajo. Muchos de ellos se sienten seguros y esperanzados por la relativa estabilidad de los regímenes laborales del magisterio. Sin embargo, las dificultades que representa la interacción con estudiantes merma considerablemente la creencia en que se puede mejorar su calidad de vida. Hay que hacer una mención especial con respecto a la certidumbre del colectivo docente, puesto que las

políticas públicas en educación tienden a ser percibidas como una amenaza a la relativa estabilidad y beneficios, producto de la lucha sindical tanto para maestros como educandos.

Un segundo conjunto de dualidades fue expresado, como se puede apreciar en la Figura 9.

Figura 9

Sentimientos hacia el trabajo (cualidades que suscita en el docente)

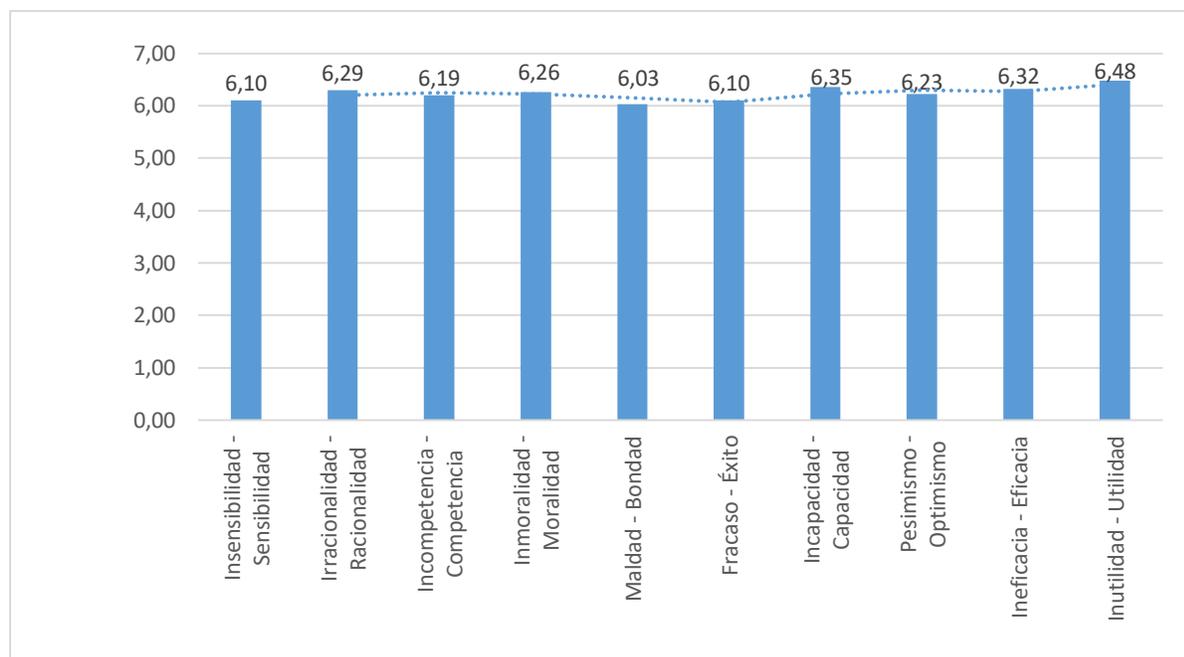


Tabla 11

Sentimientos hacia el trabajo (cualidades que suscita en el docente)

Preguntas	Calificación	
	0, 1, 2, 3, 4	5, 6, 7
Insensibilidad	1 2 3 4 5 6 7	Sensibilidad 6% 94%
Irracionalidad	1 2 3 4 5 6 7	Racionalidad 6% 94%
Incompetencia	1 2 3 4 5 6 7	Competencia 10% 90%
Inmoralidad	1 2 3 4 5 6 7	Moralidad 3% 97%
Maldad	1 2 3 4 5 6 7	Bondad 10% 90%
Fracaso	1 2 3 4 5 6 7	Éxito 13% 87%
Incapacidad	1 2 3 4 5 6 7	Capacidad 10% 90%
Pesimismo	1 2 3 4 5 6 7	Optimismo 10% 90%
Ineficacia	1 2 3 4 5 6 7	Eficacia 10% 90%
Inutilidad	1 2 3 4 5 6 7	Utilidad 6% 94%

Fuente: elaboración personal

Es notorio el elevado nivel de cualidades positivas que asignan los profesores a su labor. Hay una conciencia de la importancia de lo que hacen y la calidad que contiene. Dicho valor está enlazado principalmente a la moralidad, racionalidad y competencia estimadas, lo cual desemboca en un alto optimismo con respecto a los resultados del proceso formativo.

Categoría 2: Situación laboral y afecciones relacionadas

Son los conceptos que tiene un docente en la actualizad sobre su cargo, además de la frecuencia de malestares físicos y psicológicos producto del trabajo. Sirve para averiguar si el maestro presenta alguna sintomatología derivada del estrés propio del oficio. El apartado 9 tiene una puntuación entre uno y siete con la que se pudieron sondear las impresiones de la población de estudio con respecto a sus circunstancias actuales. Un número mayor indica un grado superior en las actitudes y características que se indagaron. El primer grupo de variantes del punto 9 tuvo los promedios que se presentan en la Figura 10.

Figura 10.

Motivación, identificación, autoestima y confianza.

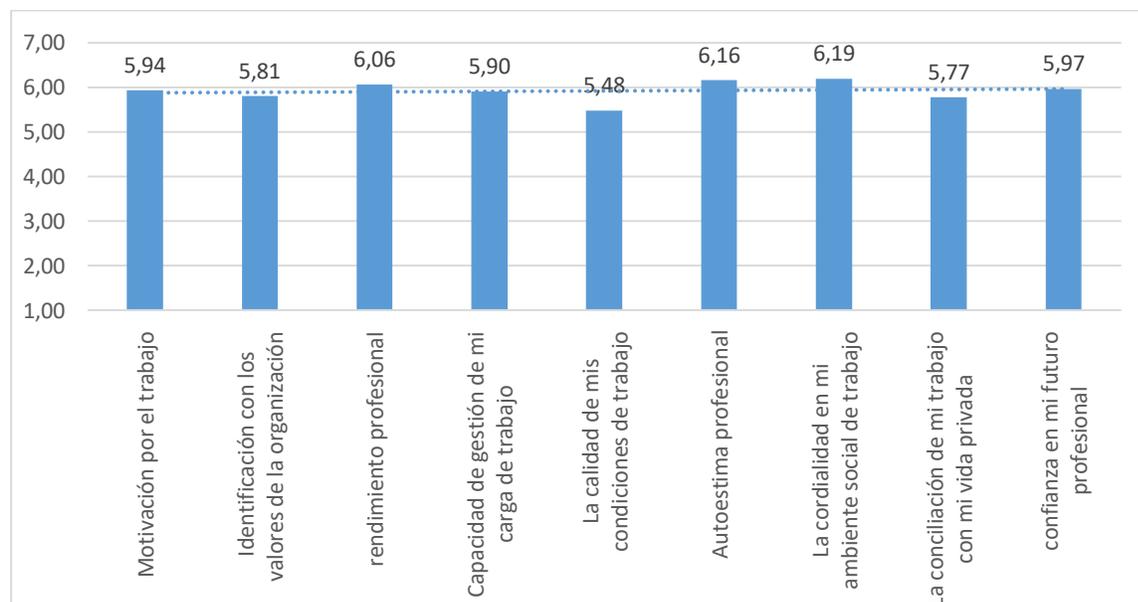


Tabla 12*Motivación, identificación, autoestima y confianza*

Preguntas	Calificación	
	1, 2, 3, 4	5, 6, 7
Motivación por el trabajo	16%	84%
Identificación con los valores de la organización	6%	94%
Rendimiento profesional	6%	94%
Capacidad de gestión de mi carga de trabajo	3%	97%
La calidad de mis condiciones de trabajo	19%	81%
Autoestima profesional	10%	90%
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	6%	94%
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	19%	81%
Confianza en mi futuro profesional	19%	81%

Los docentes participantes mostraron altos puntajes en su motivación, autoestima profesional e identificación con los valores de la Institución. Esto lleva, a su vez, a un alto nivel de rendimiento personal, gestión de la carga laboral y confianza en el futuro. Aunque la cordialidad en las relaciones laborales está tan bien puntuada como las prácticas de conciliación en el trabajo, la calidad de las condiciones del trabajo son un aspecto sobre el cual un grupo significativo de encuestados evaluó de forma deficiente.

El segundo grupo de variables arrojó los resultados que se presentan en la Figura 11.

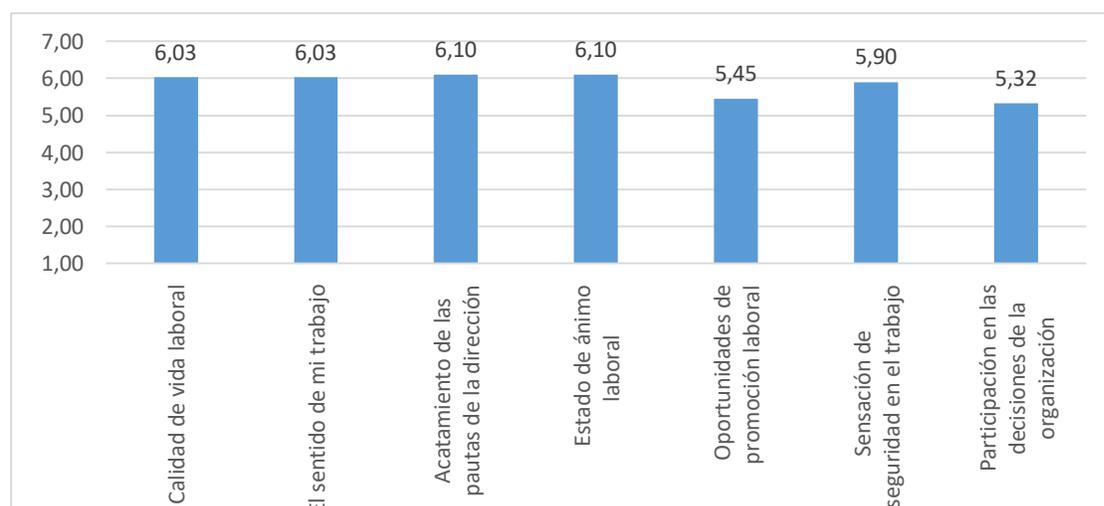
Figura 11*Estado de ánimo, calidad de vida y condiciones laborales*

Tabla 13*Estado de ánimo, calidad de vida y condiciones laborales*

Preguntas	Calificación	
	Baja 1, 2, 3, 4	5, 6, 7 Sube
Calidad de vida laboral	6 %	94 %
El sentido de mi trabajo	3 %	97 %
Acatamiento de las pautas de la dirección	19 %	81 %
Estado de ánimo laboral	10 %	90 %
Oportunidades de promoción laboral	6 %	94 %
Sensación de seguridad en el trabajo	19 %	81 %
Participación en las decisiones de la organización	19 %	81 %

Nuevamente se ven valoraciones muy positivas frente al sentido o razón de ser del trabajo, lo que reforzaría el acatamiento de las pautas de los directivos, el estado de ánimo y la calidad de vida laboral. Llama la atención las bajas puntuaciones en los ámbitos relacionados con las posibilidades de promoción y la participación en las decisiones organizacionales.

La Figura 12 y la Tabla 14 presentan los estimativos del tercer conjunto de variables.

Figura 12*Realización profesional, autoconcepto, satisfacción y compromiso con el trabajo*

Tabla 14.*Realización profesional, autoconcepto, satisfacción y compromiso con el trabajo*

Preguntas	Calificación	
	1, 2, 3, 4	5, 6, 7
Satisfacción Laboral	6%	94%
Realización profesional	6%	94%
El nivel de excelencia de mi organización	10%	90%
Eficacia profesional	19%	81%
Compromiso con el trabajo	10%	90%
Competencia profesional	13%	87%

Se observa un importante nivel de compromiso, eficiencia y competencia dentro del colectivo de profesores, lo que redundará en la realización profesional y la satisfacción con el trabajo. En contraste, la apreciación sobre la excelencia institucional se ve mermada, siendo consistente con la participación y el estado físico de las sedes.

Indiscutiblemente se potencializa una mayor apreciación por parte de los docentes en cuanto a un punto relevante como lo es la satisfacción laboral. La mayoría de ellos (97 %) responden a este en calificación, de escala numérica del 5 al 7, considerando el Sube, mientras que solo un 6 % se muestran contradictorios con una calificación en escala a la Baja, señalando los números 3 y 4.

El ítem 10 de WOMPUN cuenta con una valoración de uno a seis. En él se abordan los problemas físicos y psíquicos asociados al trabajo, indicando una mayor frecuencia según cuán alto sea el puntaje.

Con respecto a los síntomas de la primera categoría, los profesores reportaron los puntajes que se presentan en la Figura 13.

Figura 13

Síntomas físicos productos del estrés

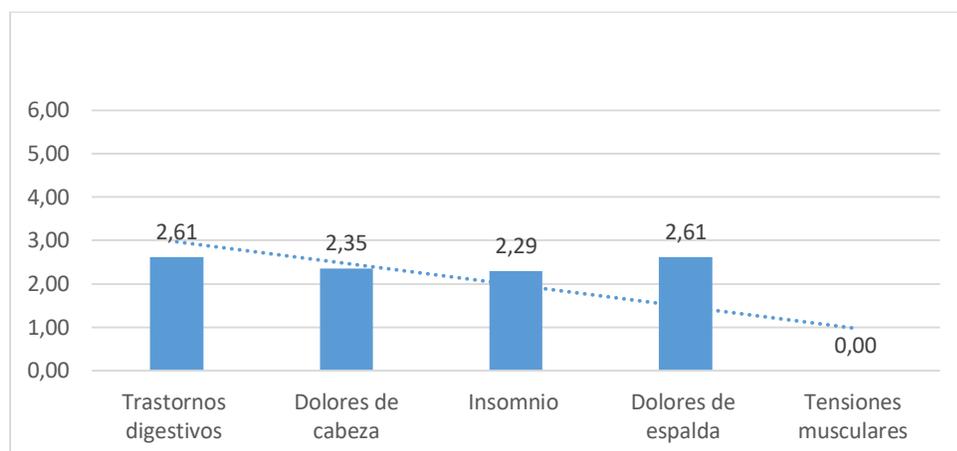


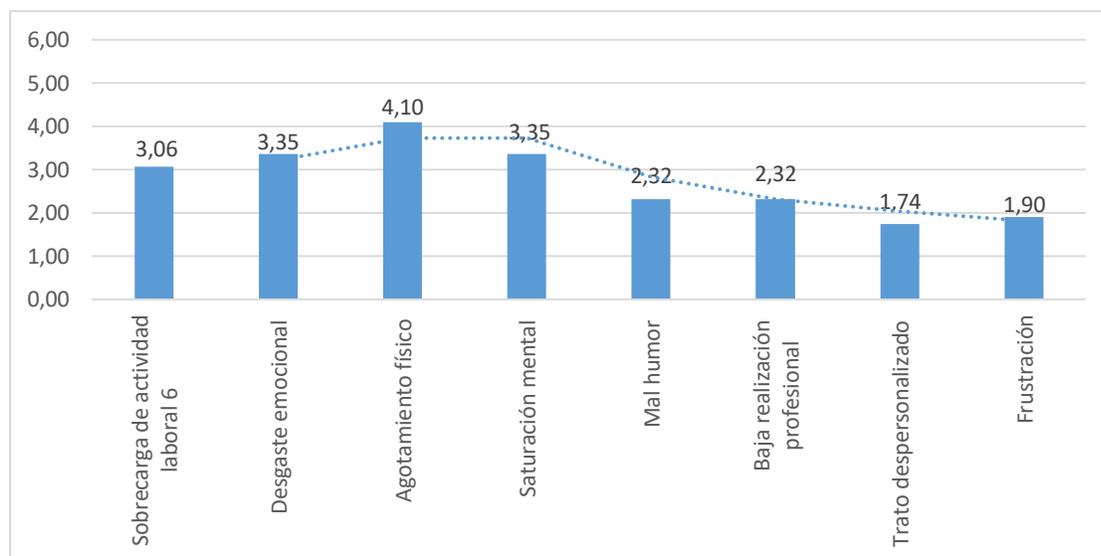
Tabla 14.

Síntomas físicos productos del estrés

Preguntas	Calificación	
	Nunca 0, 1, 2, 3	4, 5, 6, 7 siempre
Trastornos digestivos	65%	35%
Dolores de cabeza	68%	32%
Insomnio	68%	32%
Dolores de espalda	65%	35%
Tensiones musculares	52%	48%

Cuando hablamos de condiciones laborales, también se refiere a condiciones físicas laborales. Los aspectos que se muestran en la figura y tabla anteriores expresan una valoración porcentual general entre un 60 a 70 % contra un 35 a 40 %. La calificación de escala de 0 a 3 tiende a favorecer el nunca, mientras que la escala del 4 al 6 con tendencia al siempre se refleja en menor posición.

Los malestares físicos no son la norma en la Institución. Existen casos muy puntuales que indican episodios muy esporádicos de ellos, con la excepción de las tensiones musculares, las que tampoco pueden considerarse crónicas, si bien están en camino a serlo. Frente a las manifestaciones psíquicas, se reportan las puntuaciones que se observan en la Figura 14 y la Tabla 16.

Figura 14*Afecciones psíquicas producto del estrés***Tabla 16***Afecciones psíquicas producto del estrés*

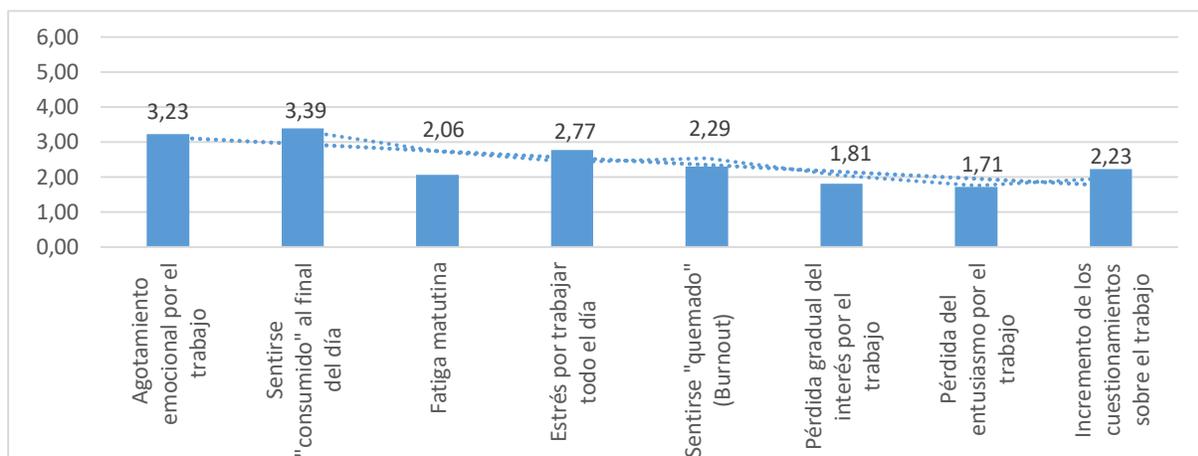
Preguntas	Calificación	
	0, 1, 2, 3	4, 5, 6, 7
Sobrecarga de actividad laboral	48%	52%
Desgaste emocional	55%	45%
Agotamiento físico	32%	68%
Saturación mental	52%	48%

A diferencia de la sintomatología física, se observa un perfil más detallado de los problemas que aquejan al grupo. No son frecuentes los sentimientos de preocupación, baja realización, mal humor y trato despersonalizado; pero la saturación mental, el desgaste emocional y la sobrecarga de actividades están a la orden del día. El agotamiento físico puede considerarse como el malestar que más aqueja a los maestros.

El numeral 11, puntuado de uno a siete, es un estimativo de las actitudes o situaciones positivas y negativas que en la actualidad se sienten del trabajo. (Figura 15).

Figura 15

Actitudes y situaciones negativas sentidas en el momento de la entrevista

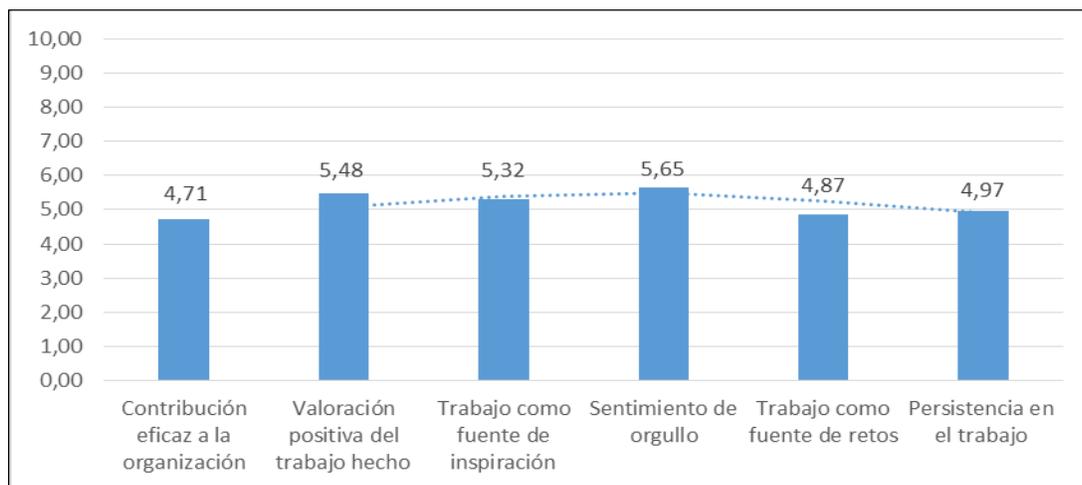


No se observa una pérdida gradual del interés ni del entusiasmo entre los maestros, gestos relacionados con la relativamente baja proporción de cuestionamientos hacia su labor con respecto a la importancia o trascendencia de su quehacer. Tampoco se registran demasiados episodios de fatiga matutina ni efecto *burnout*, si bien el agotamiento emocional y el estado de “consunción” (falta de energía física y mental) al final de día son mucho más frecuentes.

La Figura 16 presenta los resultados obtenidos frente a las actitudes y situaciones positivas sentidas por los docentes al momento de la entrevista.

Figura 16.

Actitudes y situaciones positivas sentidas en el momento de la entrevista



En contraposición a las actitudes negativas, se registran mayores puntuaciones las valoraciones favorables hacia el trabajo. Los indicadores apuntan a una buena concepción del trabajo docente: el oficio es fuente de inspiración, orgullo y reto, entendido como desafíos estimulantes cuya superación es satisfactoria. El alto concepto del oficio explicaría también otras características como la resiliencia y la pérdida de noción del paso del tiempo durante la jornada escolar. En consistencia con las respuestas de otros numerales, las contribuciones a la organización del colegio no obtienen un puntaje alto, o al menos con respecto a lo visto en los demás ítems de esta sección.

Categoría 3. Disponibilidad de tiempo y sobrecarga laboral

Es la evaluación que los docentes hacen sobre la extensión de su jornada y en qué forma esta se les hace llevadera. Hace alusión a cuán fácilmente pueden completar sus tareas dentro de la jornada laboral asignada o si deben hacer labores en casa, afectando con ello su vida personal y familiar. El indicador 5 usa una escala del uno al diez: un mayor número indica una frecuencia más alta de ocurrencia de la situación descrita. (ver Figura 17).

Figura 17.

Rendimiento del tiempo para la ejecución de deberes

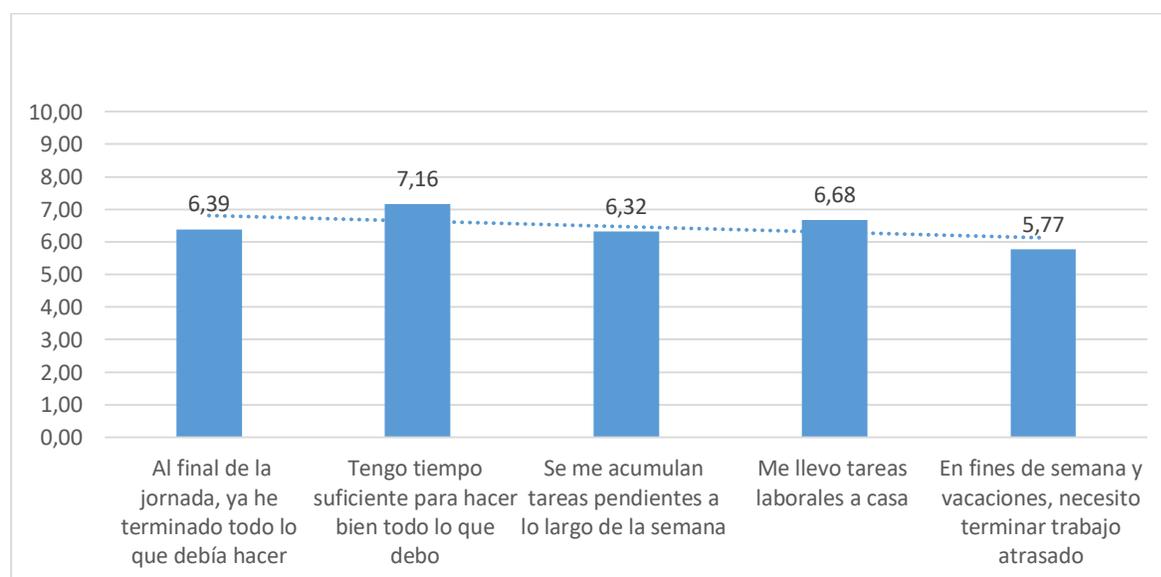


Tabla 17*Rendimiento del tiempo para la ejecución de deberes*

Preguntas	Calificación												
	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer							35 %						65 %
Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo							23 %						77 %
Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana							29 %						71 %
Me llevo tareas laborales a casa							29 %						71 %
En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado							39 %						61 %

En este apartado hay muchas variaciones entre los encuestados. Un número importante de ellos estima que cuenta con tiempo suficiente para realizar sus tareas en forma organizada, permitiéndole completar en una jornada con sus deberes de planeación y calificación. Sin embargo, hay una tendencia a la acumulación de trabajos en el transcurso de la semana, lo que llevaría a adelantar algunas acciones en el hogar. Los análisis individuales indicarían que no hay una tendencia uniforme acerca del trabajo que se debe desarrollar los fines de semana y vacaciones, puesto que hay algunos profesores que laboran en los tiempos libres y otros prefieren mantener de forma estricta unos espacios concretos para su disfrute personal.

Estrategias de afrontamiento

El numeral 14, contiene una parte cuantitativa y cualitativa, donde se le invita al participante a contestar de manera combinada algunas de sus valoraciones, percepciones y posturas personales ante este contexto de su experiencia profesional docente.

La primera consistió en una pregunta con respecto a cuánto tiempo les sobra a los docentes para realizar sus labores. WONPUM usa una escala del uno a siete, dentro de la cual el mínimo puntaje significa muy poco tiempo y la máxima, mayor cantidad de este recurso. La Tabla 18 muestra el número de profesores y su estimación acerca de cuán holgados se sienten con su jornada de trabajo.

Tabla 17*Tiempo disponible para ejecutar las labores en medio de la jornada laboral*

Preguntas	Expresiones naturales
14. Para hacer bien todo mi trabajo con mi actual jornada laboral, en general me siento	<p>Pues debo repartir muy bien mi agenda para cumplir a tiempo con todo; pero en cuestión de orden y planeación se puede lograr.</p> <p>Realizando una buena planeación pedagógica</p> <p>Cómodo, trato de programarme siempre la jornada que me queda libre para aprovechar al máximo el tiempo, realizando acciones simultáneas.</p> <p>Con la necesidad de generar estrategias que me permitan cumplir con mis tareas.</p>
Calificación	Respuesta
Me falta tiempo	Me sobra tiempo
1	5
2	4
3	2
4	5
5	12
6	2
7	1
Total docentes	31

Fuente: Macroproyecto WONPUM-GTH-Colombia

Poco menos de la mitad de encuestados asegura contar con un lapso razonable para el desarrollo de su quehacer, mientras que el resto se siente alcanzado para lograr todo lo propuesto, de ahí que el puntaje promedio sea de 3,81. Esto significa que existe una buena optimización del tiempo, si bien son frecuentes los casos en los cuales hay una sobrecarga de labores que impiden completar todas las tareas asignadas por la institución. En el presente apartado, el promedio se altera drásticamente por la situación de algunos educadores, cuyos casos requerirían atención especial por parte de directivos.

Con respecto al componente cualitativo se basó en dos preguntas referentes a los sentimientos con respecto al tiempo de trabajo y los motivos que hay detrás de ellos. Los maestros que consideran suficiente la jornada manifestaron estar bien con sus condiciones. Para ellos su situación es producto del conocimiento del oficio y la optimización del tiempo. Aquellos maestros

que se ven sin tiempo definen su situación en términos de preocupación y agobio. La principal causa radica en las múltiples responsabilidades existentes (preparación de clases, elaboración de proyectos, seguimientos individuales o, en cierto caso, el estar oscilando entre varias sedes y grupos).

El numeral 15 representa qué tan de acuerdo se está en asumir una carga de trabajo excesiva al costo que sea necesario. Dicha cuestión se aborda por valores numéricos del uno al siete. Al igual que otras preguntas similares, el puntaje es proporcional al apoyo que se le da a la proposición ya citada. (ver Tabla 19).

Tabla 19

Grado de disposición para asumir una carga laboral excesiva sin importar el esfuerzo requerido

Calificación		Respuesta
Totalmente en desacuerdo	1 2 3 4 5 6 7	Totalmente de acuerdo
	0	Valoración
	1	1
	2	9
	3	5
	4	6
	5	2
	6	0
	7	4
		4
	Total docentes	31

Fuente: Macroproyecto WONPUM-GTH-Colombia

El compendio señala claramente un rechazo por parte de la mayoría frente a la frase anterior. Si se tiene en cuenta lo registrado en el numeral 14, esta respuesta suele estar ligada a los docentes que se ven agobiados por los deberes que tienen asignados, caso que no aplicaría en este sentido. El grupo que está dispuesto a cumplir una hipotética exigencia adicional, asumiría este trabajo extra en razón de su compromiso con la profesión y el colegio. Algunos de los que apoyaron la moción son los que logran desarrollar sus tareas dentro del tiempo asignado por la Institución.

En general, los docentes se encuentran satisfechos en relación con su carga laboral, no considerando excesivo el trabajo realizado, y por tanto no considerando carga, sino unas

condiciones satisfactorias de uso del tiempo. “Los niveles de carga de trabajo excesivos, hay que asumirlos, cueste lo que cueste”, no es una frase con la que se identifiquen; se puede interpretar con base en las respuestas anteriores, ya que la mayoría se encuentran en un nivel de satisfacción, y por tanto de calidad de vida laboral, por lo que el trabajo no genera traumatismos en el sentido de la distribución del horario.

Con base en lo dicho anteriormente, se podría considerar que existe satisfacción laboral en la mayoría de docentes, ya que la realización de sus funciones no es una carga. Afirmaciones como “satisfecho con la carga laboral asignada”, “me alcanza para cumplir todos mis compromisos sin afectar ninguna de mis actividades”, “mis tareas de trabajo son cumplidas”, “muy bien, todo está en la organización”, posibilitan identificar una actitud positiva ante lo asignado en cuanto al horario y el tiempo necesario para desarrollar las mismas, además relacionado con el estilo de dirección de respetar horarios de los profesores, y la asignación de funciones adicionales.

Categoría 4. Ética, valores y deontología del oficio docente

Se refiere a la congruencia entre *el estado ideal o deber ser* en términos formativos y de principios en el magisterio con las *situaciones reales* que se observan al interior de las instituciones. Puede considerarse como uno de los factores más importantes, puesto que la tensión entre las expectativas y la situación que se vive determina qué tan a gusto se siente un trabajador frente a sus obligaciones cotidianas.

El numeral 17 se refiere al concepto personal de trabajo. El apartado 18 contiene dos cuestiones con respecto a la práctica ideal y actual del oficio docente y el 19 habla de los principales valores de la profesión y la gestión en el colegio. La compilación de los comentarios dados por los docentes (ver Tabla 20) apunta a estas expresiones naturales

Tabla 20*Trabajo, práctica ideal y actual de la docencia*

Pregunta	Expresiones naturales
17. Defina en una frase qué significa “trabajar” para usted.	<p>“Hacer lo que sé, con amor, alegría, dedicación, compromiso.”</p> <p>“Es poder ser remunerado para poder cumplir con algunas necesidades básicas.”</p> <p>“Significa planear, compartir y ejecutar saberes además del tiempo.”</p>
18.1 Resuma en qué consiste la <i>práctica ideal</i> de su profesión.	<p>“Salones pequeños y tecnología.”</p> <p>“Disposición de recursos, menos número de estudiantes reducido.”</p> <p>“Estudiantes interesados en los temas, comprometidos.”</p>
18.2 Resuma en qué consiste la <i>práctica actual</i> de su profesión.	<p>“Faltan recursos, muchos estudiantes por grupo.”</p> <p>“Se trabajan, pero en algunos casos nos obstaculizan los trabajos.”</p> <p>“Formación de adolescentes.”</p>

Las respuestas de los profesores, a la hora de definir su trabajo, suelen coincidir en que se trata de una labor de transmisión, de generación de ambientes pedagógicos que faciliten la construcción de conocimiento y la creación de experiencias con los estudiantes. La remuneración es un elemento clave que los encuestados resaltaron, siendo para algunos de ellos el motivo por el que continúan en el magisterio.

La práctica ideal fue definida en dos direcciones que son la reducción de grupos y una adecuada dotación en términos de tecnología e implementos. Algunos docentes hicieron énfasis en un perfil activo del estudiante. Al momento de hablar de la práctica actual, fueron registradas situaciones poco favorables como salones con demasiados estudiantes, la falta de recursos y problemas comportamentales de los estudiantes. Dos de los maestros dieron a entender que su quehacer dista mucho de lo que desearían por hallarse fuera de su perfil de formación y tener un horario que implica movilizarse entre las sedes.

El numeral 20 evalúa hasta qué punto se desarrolla la dimensión ética y la deontología de la docencia, entendida esta última como el conjunto de deberes y principios que rigen un oficio.

Fue presentada una escala del uno al siete cuyo mínimo valor significa un bajo desarrollo y el máximo un grado óptimo de desenvolvimiento.

Frente a la afirmación “*¿En qué grado su trabajo le permite desarrollar la vertiente ética de su profesión?*”, se encuentra que el 94 % de la población califica en un nivel máximo su desarrollo ético y su accionar profesional en general (entre 6 y 7 que es la máxima calificación a asignar), lo cual permite inferir que encuentran una identificación profesional satisfactoria. Es de mencionar que la parte ética es fundamental en todas las labores sociales en las cuales se tiene interacción con la sociedad, pero es fundamental principalmente en la relación docentes-estudiantes, ya que es el punto clave de la formación social, política y cultural de un país.

Por último, es de tener en cuenta que el permitir desarrollar la vertiente ética está relacionado con las posibilidades brindadas por el área directiva de una institución, en el entendido que es el aspecto que podría generar dilemas morales o éticos por determinadas directrices, pero en el presente caso no aplica porque los docentes, según lo calificado, llevan a cabo su labor con autonomía, independencia y libertad de tomar decisiones de forma adecuada, sin pasar por los derechos de los que lo rodean. No podemos dejar de lado que el tomar decisiones de forma ética puede ser algo abstracto, pero fuera de esto también se encontró que es relacionado directamente con el profesionalismo y autonomía de cada una de las labores desarrolladas con toda la comunidad educativa. (ver Tabla 21).

Tabla 21.

Nivel de desarrollo de la ética y deontología docente

Calificación		Respuesta
Mínimo	1 2 3 4 5 6 7	Máximo
		Valoración
	1	0
	2	0
	3	0
	4	0
	5	2
	6	14
	7	15
Total docentes		31

Fuente: Macroproyecto WONPUM-GTH-Colombia

El colectivo de maestros mostró por unanimidad que los valores propios de la enseñanza, tales como la honradez intelectual, el respeto por el otro o el apoyo a las nuevas generaciones, vienen siendo cultivados en un alto grado. De forma complementaria, el numeral 21 indaga sobre las facilidades y dificultades que hay en el colegio para el desenvolvimiento ético de los docentes. El contenido de las respuestas se sintetiza en la Tabla 22.

Tabla 22

Elementos que favorecen y entorpecen el desarrollo de la dimensión ética en la Institución

Educativa María Antonia Ruiz

Pregunta	Términos y expresiones clave
21.1 ¿Qué <i>facilidades</i> encuentra en su organización para trabajar de acuerdo con los valores, la ética y la deontología de su profesión?	Lealtad, respeto, libertad en cuanto a las prácticas pedagógicas, posibilidad de diálogo y apoyo [entre docentes y directivas].
21.2 ¿Cuáles <i>dificultades</i> halla en su organización para trabajar de acuerdo con los valores, la ética y la deontología de su profesión?	Burocracia; no hay reunión o integración constante con todos los docentes; situaciones relacionadas con recursos y actualización pedagógica. Actitud irresponsable de algunos estudiantes; los padres de familia no colaboran ni son coherentes con los valores que inculcamos.

Los puntos fuertes del desenvolvimiento ético docente están fundamentados en un elevado sentido del compañerismo entre pares y directivas. Se resalta el apoyo de las Coordinadoras en diversas situaciones que comprometen la convivencia. Varios de los encuestados coinciden en la libertad de cátedra y planeación, como un refuerzo a la deontología del profesor, dado que ayuda a adaptarse a diversos contextos e intereses.

Ahora bien, el principal desafío al que se enfrentan los profesores radica en la excesiva carga burocrática que debilita y demora los procesos. Pese al compañerismo y la comunicación con directivas, los maestros reportan la falta de una política de reunión continua para abordar temas de interés general. El tercer gran obstáculo deontológico está en la actitud de ciertos estudiantes y acudientes que no respaldan el proceso formativo que procuran los educadores.

Categoría 5. Percepción del trabajo y de la profesión

Constituye una síntesis del sentir del educador frente a su oficio. Ofrece pistas sobre cómo conceptualiza y entiende su quehacer. El numeral 22 pondera los aspectos positivos y negativos de la docencia (ver Tabla 22).

Tabla 22

Cuestiones positivas y negativas del oficio docente

Pregunta	Expresiones naturales
22.1 Señale de su trabajo <i>lo mejor</i> .	<p>“Clima laboral, respeto profesional y personal, solidaridad, compañerismo.”</p> <p>“Responsabilidad, gusto por lo que hago, relación social y estabilidad laboral.”</p> <p>“Disfruto de lo que hago y trato de sobrellevar las dificultades.”</p>
22.2 Señale de su trabajo <i>lo peor</i>	<p>“Tratar situaciones socioafectivas de los estudiantes, que afectan su rendimiento académico.”</p> <p>“Falta de recursos y exceso de trabajo, demasiados estudiantes por área”</p> <p>“Las injusticias gubernamentales.”</p> <p>“La burocracia.”</p>

La mayoría de profesores siente que lo más destacable de su oficio es el clima laboral y el compañerismo, marcado por el respeto y la consideración. Para muchos de los encuestados, el trabajo otorga un sentido a su existencia, remuneración y satisfacciones personales, lo cual permite sobrellevar las dificultades con las que se encuentran. El aspecto negativo más grande que se reporta es el conjunto de problemas académicos y psicosociales de los estudiantes, cuya carga afecta a los docentes junto con el desempeño de las clases. A su vez, los acudientes no muestran compromiso con el proceso que se realiza en la institución.

La falta de recursos es otro punto desfavorable sobre el que hay consenso, agravado aún más por el exceso de estudiantes por área y salón. Es de remarcar la mala infraestructura existente, en especial para los maestros de la Sede Caldas. Finalmente, el trato que el Estado hace al sector público y la burocracia son asuntos que merman el disfrute y rendimiento de la docencia.

El apartado 22 apunta a definir, mediante términos clave, el *trabajo*, entendido como las labores que un maestro realiza dentro de su puesto. El uso de palabras permite conceptualizar en forma general aquellas facetas o fenómenos que conforman las actividades propias de la docencia (ver Tabla 23).

Tabla 23

Palabras clave sobre el trabajo docente

Pregunta	Términos clave
23. Escriba cuatro palabras clave que le vengan a la mente cuando piensa en su trabajo.	“Responsabilidad, valores morales, amor por mis estudiantes, formar ciudadanía.” “Servicio, paciencia, tolerancia, amor.” “Ética, responsabilidad, compromiso, reto.” “Indisciplina, ruido, estrés, compromiso.” “Reto, aprendizaje, honestidad, diálogo.”

La palabra clave más mencionada fue “responsabilidad”. Suele ir asociada a “compromiso”, lo que indica una conciencia sobre las implicaciones del acto de educar. Otros términos vistos con frecuencia son “amor” y “tolerancia”, dirigidos hacia los estudiantes. También entran alusiones al aprendizaje y a los retos asociados a la interacción en el aula de clases. Finalmente, el ítem 24 hace referencia a las palabras que enmarcarían la *profesión*; es decir, el cargo que se ejerce a cambio de una compensación económica. Algunos de los términos más relevantes hallados se presentan en la Tabla 24.

Tabla 24

Palabras clave sobre la profesión

Pregunta	Términos clave
24. Escriba cuatro palabras clave que asocie a su profesión.	“Pasión, vocación, compromiso, responsabilidad.” “Amor, actitud positiva, disciplina, exigencia.” “Educación, posibilidad, excelencia, resultados.” “Crecimiento personal, amor, educación, respeto.” “Entrega, conocimiento, amabilidad, fortaleza.”

El término al que más asocian los profesores a su profesión es “enseñanza”, vinculado a “aprendizaje” y “conocimiento”. Nuevamente las palabras “responsabilidad” y “compromiso” hacen parte del léxico que define el cargo docente. Los entrevistados consideran que el oficio de educador tiene como propósito alcanzar objetivos de formación, incluso si dichas actividades resultan complicadas o desafiantes por la población destinataria.

Etapas interpretativas

El análisis de la información evidencia en los trabajadores una conciencia acerca de la importancia de la educación en medio de ciertas dificultades. Se abordará cada uno de los descriptores en aras de explicar los motivos de los resultados y terminar en una síntesis que les integre en una visión global.

Las condiciones materiales son uno de los mayores problemas que presenta el colegio. Se reporta deterioro en la infraestructura, escasez de medios tecnológicos y aulas pequeñas para el volumen de estudiantes que existe. En el aspecto institucional, aunque existe una satisfactoria comunicación entre directivos y docentes, la burocracia, entendida como el conjunto de formatos y procedimientos legales que el Estado impone a los docentes, tales como la evaluación docente o los proyectos escritos, entorpece considerablemente la atención de eventualidades del día a día. Como se verá más adelante, aquello limita bastante el correcto desarrollo del trabajo.

Al abordar la situación laboral actual, los profesores dijeron sentirse bastante bien con el clima laboral. Dicen que el trabajo en general es acorde con sus valores y cumple con su función frente a la sociedad, lo cual motiva bastante al grupo. Sin embargo, la calidad de las condiciones de trabajo, con exceso de estudiantes y falta de equipos, dista de ser ideal. Otro aspecto negativo es la escasa participación del colectivo docente en las decisiones de la Institución, que disminuye el sentido de relevancia de los maestros al encasillarlos como meros funcionarios. Del mismo modo, las pocas oportunidades de capacitación y la asignación de cátedras alejadas del perfil profesional son causa de frustración en algunos encuestados.

A raíz de las situaciones descritas, los malestares asociados al estrés de la situación no son necesariamente físicos, sino psicológicos. Salvo por el agotamiento físico, vinculado a tensiones musculares en cuello y espalda, lo que más aqueja a los maestros es la sobrecarga laboral que

desemboca en agotamiento y saturación mental. De no corregirse las causas, eventualmente irá aumentando la incidencia del efecto *burnout*, la despersonalización y el mal humor.

La disponibilidad de tiempo aún no es un asunto de alto impacto en la satisfacción laboral. Los profesores han desarrollado estrategias de optimización del tiempo y labores que lastimosamente no se han extendido a la totalidad del grupo. En consecuencia, aquellos educadores que tienen circunstancias especiales, como sobrecarga laboral o deben movilizarse entre sedes, son los más propensos a vulnerar sus espacios personales con tareas pendientes del trabajo. Con la presencia de grupos grandes y la obligación de hacer procesos personalizados, las responsabilidades aumentan considerablemente para los docentes. Si bien no lo dijeron de forma directa, se infiera que el papeleo agudiza aún más esta problemática.

El componente ético es, sin duda alguna, el fuerte de todos los docentes de las sedes. Los componentes cualitativos y cuantitativos demuestran que, pese a las dificultades, las condiciones de trabajo todavía incentivan las actitudes y acciones que se consideran como el *deber ser* del magisterio. Asimismo, existe una concepción de la educación como un oficio imprescindible para la sociedad, incluso si algunas personas de la comunidad académica no valoran o van en contravía de los principios que se buscan inculcar. Una situación desfavorable para el desenvolvimiento deontológico del magisterio es la insuficiencia de recursos, dado que limita la puesta en escena de propuestas pedagógicas.

Con respecto a la percepción del trabajo y la profesión docente, los participantes del estudio hallan bastante favorable el clima escolar y el compañerismo que hay entre los pares. Valoran la estabilidad laboral junto con la posibilidad de alcanzar objetivos a lo largo del año lectivo. No obstante, señalan que lo peor del trabajo es el comportamiento de los estudiantes, la deficiencia en recursos y el trato que el Estado está dando al sector público.

Frente a la noción de trabajo, la responsabilidad vuelve a estar en el primer lugar. El carácter formativo de la docencia está marcado por una serie de deberes que comprometen a los maestros a actuar con la mejor actitud posible. De acuerdo con las encuestas, ser pedagogo es una mezcla de vocación, compromiso y disciplina por la educación. Implica un mínimo de fortaleza con el fin de resistir todas las situaciones desfavorables, producto del trabajo con los estudiantes, y las carencias propias del sector público.

Puede inferirse de todo lo anterior que el personal docente de la Institución Educativa María Antonia Ruiz mantiene una calidad de vida laboral adecuada. Aun así, las múltiples dificultades por las que pasan no han llegado a impactar demasiado en el estado de ánimo, situación que podría cambiar de no corregirse o atenuarse las condiciones negativas que ya se están empezando a evidenciar en lo que respecta a la salud mental de los educadores.

Etapas de construcción de sentido

Los elementos cualitativos y cuantitativos del trabajo de campo pueden ser contrastados con la fundamentación teórica previamente recopilada. La etapa de interpretación permitió descifrar las dinámicas internas de la Institución Educativa María Antonia Ruiz, mas esta quedaría incompleta si no se visualiza a través de una lente más global. Para ello se hablará desde cinco categorías que se establecieron en los puntos importantes del instrumento, unas categorías que orientarían la lectura de los resultados en torno a la satisfacción laboral. Estas son: las condiciones materiales e institucionales, situación laboral y afecciones relacionadas, disponibilidad de tiempo y sobrecarga laboral, ética, valores y deontología del oficio docente, percepción del trabajo y de la profesión.

En la actualidad, las políticas públicas colombianas obedecen a las directrices de organismos internacionales que buscan una mayor eficiencia mediante la reducción de costos, incluso si ello implica disminuir la calidad del proceso educativo, lo cual impacta directamente sobre las condiciones materiales e institucionales. El control burocrático y el aumento del número máximo de estudiantes por salón, o las relaciones técnicas, son solo algunas de las prácticas que permean el sistema. Como resultado, la tramitología para verificar procesos y el hacinamiento son más una carga que una solución para las sedes.

Uno de los factores que más influye en las condiciones materiales es la infraestructura, la cual muchas veces resulta insuficiente respecto a la cantidad de estudiantes para salones que son estrechos en relación con la población a ocuparlos. Sumado a lo anterior, la Institución Educativa cuenta con una particularidad en una de sus sedes (Sede Francisco José de Caldas), la cual fue derrumbada por autorización del Ministerio de Educación, a través del Fondo de Financiamiento de la Infraestructura Educativa (FFIE), con el argumento de que se construiría un “megacollegio”, del cual mostraron planos, imágenes proyectivas de cómo quedaría la obra, socializando el proyecto a directivos docentes, docentes, estudiantes y acudientes. Temporalmente se trasladarían

a una institución educativa sede de otro colegio en la jornada de la tarde; sin embargo, han pasado más de tres años, las obras se encuentran paralizadas, y están ocupando una sede que es de primaria. La anterior situación es solo una muestra de lo que sucede en gran parte de las instituciones educativas a nivel nacional, en donde existen hechos de corrupción, falta de planeación y control, aspectos que sumados afectan a las comunidades educativas en general.

Adicional a la particularidad de esta sede, se encuentra que la mayoría de instituciones, al contar con muchos años (es de mencionar que solo la institución central cuenta con ochenta años), sufra deterioro producto de los mismos años de uso, lo cual, en gastos de funcionamiento e inversión, muchas veces no alcanza a ser cubierto por los recursos de transferencias del Ministerio de Educación Nacional o por recursos propios (alquiler de tiendas, laboratorios, estampillas), que en ocasiones con el pasar de los años disminuyen los recursos económicos, en vez de aumentar.

Otro factor que también influye es la situación laboral y afecciones relacionadas. Dentro de los hallazgos del presente estudio se encuentra que más de la mitad de los docentes participantes (87 %) se encuentra en propiedad, contra un 13 % que se encuentra en situación de provisionalidad. Los primeros que se encuentran en propiedad lógicamente se sometieron a un concurso de méritos público para ocupar las plazas, que posteriormente generan cierta estabilidad laboral, principalmente los que se encuentran en el decreto 2277, siendo el 58 % de la población del estudio. Pero los docentes inscritos en el decreto 1278, pese a que se encuentren en propiedad, su estabilidad es relativa, teniendo en cuenta que son objeto de evaluaciones de desempeño anuales, que si, llegado el caso, pierden en dos ocasiones pueden ser desvinculados del servicio educativo.

Dentro de las afecciones relacionadas, está evidenciada en el peso del paradigma vigente como estilo vertical y poco participativo en cuanto a la toma de decisiones que se da en la institución, muchas veces autoritario, aunque en su mayoría concertada con los docentes. Sin embargo, no deja de ser uno de los que más comentarios negativos reciben por parte de los participantes en la presente investigación. Sumado a lo anterior, dentro de las afecciones relacionadas, se encuentra el tipo de contratación, que al ser en provisionalidad genera incertidumbre y angustia en quienes tienen esa forma de contrato, al no tener conocimiento de hasta cuándo laborarán, y afectando a su vez a los estudiantes, teniendo en cuenta que se pierde en cierto momento la secuencialidad con los objetivos de cada docente en relación con los planes de área, planes de aula, entre otros.

En cuanto a la disponibilidad de tiempo y sobrecarga laboral, resultan lesivos los recortes presupuestales y la tercerización de ciertos servicios en el colegio, porque disminuyen el número de recursos necesarios para el mantenimiento de las sedes. Un ejemplo es que el colegio no cuenta con porteros y aseadores, convirtiéndose los docentes en “toderos”, teniendo que tener disponibilidad en sus horarios de disciplina para asumir labores de porteros, con los riesgos que implica el llevar esta responsabilidad, además de las consecuencias legales, derivadas del rol de garantes que asumen como docentes al cuidado de los estudiantes. Dentro de las sobrecargas laborales se pueden enunciar en ocasiones el hecho de ser supervisores del aseo, el cual realizan los estudiantes, e inclusive en ocasiones, supervisando los refrigerios que son responsabilidad de entidades externas a la institución, subcontratadas con recursos de las Secretarías de Educación.

Todo lo anterior se traduce en el aumento de los riesgos laborales por accidentes, refrigerio para unos pocos y aseo escolar, hechos más con buena voluntad que con unos parámetros adecuados de trabajo. Las falencias presupuestales son fuente de frustración y resistencia en los profesores, dado que disminuyen las posibilidades de éxito en la formación de los estudiantes. Frente al escenario descrito, los docentes han optado por trabajar duro y movilizarse mediante el sindicato local.

Pese a lo anterior, los docentes del estudio han asumido una ética, valores y deontología del oficio docente, donde consideran la docencia más como una vocación que como una fuente de sustento, sin que por ello se desconozca la dimensión económica u otros intereses personales. De acuerdo con los ejes temáticos de la vocación, abordados en el marco teórico, puede decirse que se presenta un alto nivel de compromiso con los estudiantes, el cual se mantiene incluso a pesar de los problemas que pueden traer al aula. No es posible afirmar que todos los profesores de la Institución hayan llegado al magisterio por convicción, pero se infiere que la mayoría disfruta y se apasiona por la enseñanza, lo que es un indicador bastante fiable.

Con respecto a la motivación, el modelo de Marshall puede explicar por qué el grupo mantiene una moral relativamente fuerte frente a la situación actual de la educación. Salvo los vínculos entre pares y el desarrollo de los estudiantes, los factores intrínsecos son los que pesan más a la hora de mantenerse en el cargo con una buena actitud. Dicho esto, se hablaría de ser docente por elección más que por falta de oportunidades en otros campos.

Complementando a Marshall, la escala de necesidades de Maslow también ofrece otras luces para entender la dimensión deontológica y ética en las sedes de la I. E. María Antonia Ruiz. La remuneración del cargo, aunque es relativamente baja frente a la de otros servidores públicos, tiende a cubrir las necesidades básicas. Por lo tanto, el profesorado busca satisfacer asuntos más elevados como el reconocimiento personal y la trascendencia en su trabajo; de ahí que definan el oficio en términos de relaciones con el conocimiento y la excelencia.

Por último, respecto a la percepción del trabajo y de la profesión, se retoma la propuesta de Porter y Lawler (1968), quienes definen la satisfacción como una tensión entre la motivación, el rendimiento y las expectativas; es acertado afirmar que la primera jalona a las otras dos. La mística que el docente le pone a su quehacer compensa en parte los resultados, entorpecidos por el entorno y el comportamiento de educandos y acudientes. A su vez, la diferencia entre el ideal de educación y su puesta en práctica no parece ser demasiado grande para casi todos los docentes encuestados. Probablemente se deba a que han ajustado con el tiempo sus principios a las necesidades del contexto pedagógico y social.

Con el modelo de Herzberg (1953) sucede otro tanto. Los elementos de satisfacción, representados en la responsabilidad, la libertad de cátedra y el reconocimiento por parte de la comunidad educativa influyen más que aquellos generadores de insatisfacción. Los segundos se conforman de las condiciones laborales, la carga académica, el papeleo excesivo y los procedimientos administrativos. La suma de dichos generadores tiende a producir frustración, insomnio, sensación de impotencia a la vez que agotamiento físico y mental, entre otros efectos adversos.

Conclusiones

La investigación se forma con la iniciativa de un estudio que muestra todos los eventos académicos de la Maestría en Educación; por tanto, es importante resaltar los procesos de reflexión y autorreconocimiento que se realizaron, como parte integral de experiencias académicas pedagógicas, además de la atención educativa, calidad que establece todo un proceso de formación de los magísteres.

Una finalidad propia e importante de la formación de la maestría, es problematizar la práctica pedagógica de los participantes docentes, desde una perspectiva crítica, en cuanto a los contextos sociales y de trabajo, para construir espacios en el entorno que permitan la consideración de los maestros. Estos son llamados a ser sensibles a la interpretación de sus realidades educativas, de sus alumnos, colegas, y autoridades, con el fin de potencializar sus condiciones personales y sociales, dentro de un marco de las condiciones laborales, que corresponde a dos elementos vitales como los son: calidad de vida laboral y satisfacción laboral.

Si se busca indagar y ahondar más a fondo en investigaciones del saber social, y de las condiciones laborales docentes, a partir de mejorar críticas, aparecerán nuevas proposiciones para comprender o problematizar las reformas y estatutos que favorezcan las existentes.

Pues lo ideal sería seguir incentivando investigaciones con enfoques de presente y futuro social más imparcial, no tan solo crítico, sino en consideración de la existencia y experiencia de un personal educador y laboral. Es importante profundizar en las diferentes circunstancias institucionales, hacerle frente a la historia y a la realidad, donde la historia no puede ser más considerada como novedad y los desafíos como retos a aceptar.

La realidad, como quiera que se le conciba, debe ser apreciada por la teoría crítica como un campo de posibilidades, para “escribir-escuchar-observar-comprender” siendo precisamente la tarea de la teoría y el análisis crítico definir y ponderar el grado de variación más allá de lo empíricamente dado. Lo transcendental sería estudiar y analizar las diferentes situaciones y cambios significativos en todos los escenarios y posturas del ser humano, en relación con la educación y el trabajo.

“Para poder ser debemos hacer y así podemos crecer “

Por ello, se requiere pensar en áreas no solo de la educación y la docencia, sino también en otras que integren al desarrollo humano docente, orientadas a la calidad de vida y la satisfacción laboral del gremio docente, para, de esta manera, garantizar políticas de protección al trabajador y a las condiciones laborales de los docentes, en tanto a su integridad, motivación, y su salud mental y física.

La satisfacción laboral de las instituciones educativas es un asunto crucial para llevar a buen

puerto sus propósitos. Sin una herramienta de medición adecuada, los diagnósticos que se realicen no corresponderán a la realidad vivida en las aulas, y por lo tanto los planes de mejoramiento fracasarán por no ser pertinentes.

A lo largo del estudio se confirmó que los docentes gozan de un nivel de bienestar aceptable. Su motivación y compromiso son el principal patrimonio que les permite resistir aquellos factores adversos dentro de la organización. En ese conjunto de inconvenientes están el complejo entorno en el que están las sedes y las limitaciones impuestas por las políticas neoliberales en educación. A pesar de las situaciones psicosociales de estudiantes y acudientes, la infraestructura deficiente, las escasas posibilidades de ascenso y capacitación junto los recortes presupuestales, los docentes intentan solventarlos a través de los recursos que se tienen a mano.

La tensión entre el trabajo docente y sus limitaciones no viene sin consecuencias: la carga laboral produce malestares de orden psíquico en el grupo de estudio y desalienta a algunos integrantes de la comunidad de profesores. Ellos, a su vez, se sienten inconformes con la forma en que se toman decisiones administrativas, pues los dejan por fuera de las resoluciones que les afectan directamente. Todo el malestar está haciendo mella en la buena actitud de los educadores y podría empeorar de no tomarse medidas rápidamente.

Dadas las actuales circunstancias, es difícil cambiar la forma en que el Estado organiza la educación, al menos a mediano plazo. Aquello está fuera de los alcances de la presente investigación, debido a que solamente se puede lograr a través de una reforma estructural producto de un pacto social. Resulta más plausible proponer medidas internas que partan de las necesidades de la comunidad educativa.

Unas posibles vías de mejoramiento son el desarrollo de prácticas administrativas más horizontales y participativas, el aprendizaje de mejores formas de gestión del tiempo y la organización del calendario escolar para ofrecer espacios de integración e intercambio de experiencias entre los docentes. Dichas mejoras son factibles dentro del marco institucional, si bien dependerían de un estudio futuro que tenga en cuenta la cultura de las sedes con las necesidades de los estamentos del colegio.

Referencias

- Arbesú, M. I. y Piña, J. M. (2009). Representaciones sociales sobre el trabajo docente en profesores de educación superior. *Revista Observar*, 3, 42-54
- Arratia Beniscelli, A. (2010). *Desempeño Laboral y Condiciones de trabajo Docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Avella Gómez, M. (1990). Las instituciones laborales en Colombia Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. *Borradores de Economía*, 613, <https://www.banrep.gov.co/es/las-instituciones-laborales-colombia-contexto-historico-sus-antecedentes-y-principales-desarrollos>
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Psicología Perú*, 3(5), 46-56.
- Blanch, J. (2007). Psicología Social del Trabajo. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.), *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales*. Anthropos
- Blanch, J. M. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos Psicosociales bajo la nueva gestión pública*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J. M. (2012). *Teoría de las relaciones laborales*. Editorial UOC.
- Blanch, J. M., y Cantera, L. (2011). La nueva gestión pública de universidades y hospitales. Aplicaciones e implicaciones. En E. Agulló, J. L., Alvaro, A., Garrido, R., Medina e I., Schweiger. (Eds.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. Ediuno.
- Blanch, J. M., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.
- Blank Bubis, L. (1990). *La Administración de Organizaciones*. Universidad del Valle.
- Brief, A. P. (1998). *Actitudes en y alrededor de las organizaciones. Fundamentos para la ciencia organizacional*. Sage Publications. <https://psycnet.apa.org/record/1998-07836-000>

- Carballo Villagra, P. (2005). Mercado laboral y flexibilidad laboral en las Ciencias Sociales. *Reflexiones* 84(1), 33-40.
- Cardona Narváez, K. A., y Vásquez, L. Á. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. (Tesis de posgrado). Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales.
- Chiapello, E., y Boltanski, L. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Congreso de Colombia. (8 de febrero de 1994). *Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación*. Diario Oficial 41.214
- Congreso de Colombia. (27 de diciembre de 2002). *Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial 15.046.
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991). Legis.
- Cornejo Chávez, R. y Quiñones, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, REICE*, 5(5). <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5471>
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L. y Tomasina, F. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Diseño para organizaciones latinoamericanas. McGrawHill. Colombia
- Farné, S., y Vergara, C. A. (2007). *Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo?* Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/browse?type=author&value=Vergara,%20Carlos%20A.>
- Galaz Fontes, J. F. (2002). *La satisfacción en el trabajo de 75 académicos en una universidad pública estatal*. Universidad Nacional Autónoma de México.

- García Ruiz, P., y Marin, L. (2002). *Sociología de las organizaciones*. McGraw Hill. Interamericana.
- García Sánchez S. (1993). La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *Rev quialitat*, 11, 4-9.
- García, S. (1998). *Especificidad y rol en Trabajo Social*. Lumen Humanitas..
- Gatti, G. (1997). *Ética de las profesiones formativas*. San Pablo.
- Gil Cantero, F. y Reyero D. (2012). *Libro Homenaje al Profesor José Antonio Ibáñez-Martín Mellado*. Biblioteca Online.
- Gómez López, G. A. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada*. (Tesis de posgrado). Maestría de Psicología. Universidad Católica de Colombia.
- Guell, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. (Tesis de pregrado). Universidad Internacional de Barcelona.
- Lillo, J. (2015). *La Escuela Estructuralista Latinoamericana*. (Trabajo de grado). Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Cuyo.
- Marín, A. L., García Ruiz, P., Llano Aristizábal, S. (2013). *Sociología en las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación*. Fragua Editores.
- Marín, A. & Zapata, G. (2013). *Significados del trabajo desde la profesión docente*. (Tesis de posgrado). Maestría en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/967>
- Ministerio de Educación Nacional. (19 de junio de 2002). *Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (14 de septiembre de 1979). *Decreto 2277 de 1979 por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente*. http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Protección Social. (7 de junio de 1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial 27622.

- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G. Puente, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 37-50.
- Pérez Tenazoa, N. O., y Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. (Tesis de posgrado). Maestría en Gestión Empresarial. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Porter, L.W. y Lawler, E. (1968). *Actitudes gerenciales y desempeño*. Editorial Homewood.
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Quiceno, H., Sáenz, J. y Vahos, L. (2004). La instrucción y la educación pública en Colombia: 1903-1997. En: O. L. Zuluaga y G. Ossenbach (Comp.) *Modernización de los Sistemas Educativos Iberoamericanos* (pp. 105-170). Siglo XXI.
- Quiroz-González, E. Y., Vallejo-Ocampo, J. D. (2015). *Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente en algunas instituciones de Colombia. Resultados del trabajo y su relación con las estrategias de afrontamiento en algunos profesionales del sector educativo desde la nueva gestión pública colombiana*. (Tesis de posgrado). Maestría en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales
- Quiroz-González, E.Y., Vallejo-Ocampo, J. D. y Rodríguez-Castellanos, W. A. (2017). Resultados del trabajo y estrategias de afrontamiento en docentes desde la nueva gestión pública colombiana. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(2), 177-195.
- Reeve, J. M. (2010). *Motivación y Emoción* (5ª. ed.). McGraw Hill.
- Reimel de Carrasquel, S. y Jiménez, Y. (1997). Calidad de vida percibida en una comunidad cooperativa venezolana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 29(2), 303-319.
- Rodríguez Guzmán, L. (2012). Condiciones de trabajo docente. Aportes de México en un estudio latinoamericano. *Diálogos Educativos*, 12, 18-27. <http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/rodriguez>

- Ruiz Millán, R. (2012). *Determinantes de la satisfacción en el empleo en Colombia, 2010*. (Tesis de posgrado). Maestría en Economía Aplicada. Universidad del Valle.
- Sinisterra Cuero, K. L. (2015). *Estrés y condiciones del trabajo en docentes del sector público de algunas instituciones educativas del centro occidente de Colombia*. (Tesis de posgrado). Maestría en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales.
- Slaughter, S., Leslie, L. L. (1997). *El capitalismo académico: política, políticas y la universidad emprendedora*. Johns Hopkins.
- Sodexo. (s.f.). Motivación laboral. <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- Stiglitz, J. (2002). *El malestar en la globalización*. Madrid: Taurus.
- Useche, M. C. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 8(1), 67-78.
- Velásquez, F. (2016). Descentralización y modernización del Estado en Colombia. *Nómadas* 3, 1-17.
- Zapata Calderón, G. A., y Marín López, A. (2013). *Significados del trabajo desde la profesión docente*. (Tesis de posgrado). Maestría en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales.
- Zuluaga, O. y Ossenbach, G. (Comp.) (2004). *Génesis y desarrollo de los sistemas educativos Iberoamericanos Siglo XIX*. Magisterio.

Anexo 1. Instrumento Aplicado.

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

INSTRUMENTO APLICADO PARA FINES INVESTIGATIVOS

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

Presentación

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

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

Instrumento basado en el elaborado por Josep M. Blanch, se retoman diecisiete bloques: 1, 2, 5, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, y 24, los cuales son pertinentes para la presente investigación.

Apéndice 2. Consentimiento Informado

Prototipo de entrevista semiestructurada

La presente se hace con consentimiento informado a la Institución Educativa María Antonia Ruiz y los participantes de la investigación. La presente entrevista de investigación será conducida por los integrantes, aspirantes a Magíster en Educación Docencia, con el trabajo de tesis en satisfacción laboral de los docentes.

Objetivo: Describir las condiciones de satisfacción laboral en los docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa María Antonia Ruiz, en el municipio de Tuluá (Valle).

Las entrevistas se realizarán a docentes de las diferentes áreas; como Matemáticas, Lengua Castellana, Religión, inglés, entre otras.

Fecha y ciudad	
Investigación	Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa María Antonia Ruiz en el Municipio de Tuluá (Valle)
Instrumento	Prototipo de Entrevista Semiestructurada para aplicar a los docentes que participaran en la investigación
Datos personales	
Sexo	
Nombre	
Edad	
Tipo de contrato	

Educación (pregrado, postgrado)	
Años de experiencia docente	
Instituciones en las que trabaja (nº) (Sedes u otras instituciones)	
Observaciones	
Duración de la entrevista	

Nombre del participante

Firma del participante

c.c.

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

Rodeando el número elegido

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

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

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

5. Actualmente...

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

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

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

9. En los últimos años...

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

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

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

11. Actualmente...

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

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

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

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

Me falta tiempo

1 2 3 4 5 6 7

Me sobra tiempo

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

Porque...

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

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

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

18. Resuma en qué consisten...

La PRÁCTICA **IDEAL de su
PROFESIÓN**

La PRÁCTICA **ACTUAL de su
PROFESIÓN**

19. Háblenos de los principales VALORES...

de su PROFESIÓN:

de la GESTIÓN de su centro de trabajo:

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

Mínimo 1 2 3 4 5 6 7 Máximo

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

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

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

22. De su trabajo, señale...

Lo mejor:

Lo peor:

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

--	--	--	--

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

--	--	--	--

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

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

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

--

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y SU ATENCIÓN