

Macroproyecto Internacional WONPUM Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente de algunas instituciones de Colombia:

Factores de riesgos psicosociales asociados a las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral en docentes del sector público de algunas instituciones del centro occidente de Colombia

Karen Lizeth Sinisterra Cuero

Asesores

Wilman Antonio Rodríguez Castellanos
Luz Ángela Vásquez García

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Maestría en Gerencia del Talento

Manizales, Febrero de 2015

Resumen

Las afectaciones en el bienestar y la calidad de vida laboral del talento humano en las organizaciones ha logrado inquietar significativamente el interés particular de los investigadores en el tema, máxime cuando las transformaciones actuales del mundo del trabajo instauradas a partir del modelo neoliberal generaron cambios nefastos que perpetuaron en la flexibilización laboral y la precarización laboral.

Es así como la maestría en gerencia del talento humano interviene de manera conjunta con la universidad de Barcelona en el macroproyecto WONPUM - Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos en la cual se encuentra inmersa esta investigación. La investigación sobre factores de riesgos psicosociales asociados a las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral responde a la categoría de riesgos, su objetivo principal radica en analizar la relación de los factores psicosociales asociados a la presencia de estrés laboral en los docentes bajo las nuevas condiciones laborales de la gestión pública en instituciones educativas de Colombia.

La metodología empleada radica en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance descriptivo-transversal donde se utiliza la encuesta semi-estructurada denominada "Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos" y el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se realizará a través del paquete estadístico SPSS 15 y el software ATLAS ti.

Palabras claves: Bienestar laboral, calidad de vida laboral, neoliberalismo, flexibilidad laboral, precarización laboral, riesgo, educación, gestión pública, estrés.

Abstract

The impact on the welfare and quality of working life of human talent in organizations has significantly disturb the particular interest of researchers in the field, especially when the current changing world of work put in place from the neoliberal model generated adverse changes perpetuated in labor flexibility and job insecurity.

Thus expertise in management of human talent involved jointly with the University of Barcelona in the macroproject WONPUM - International survey on quality of work life in human service organizations in which this research is immersed. Research on psychosocial risk factors associated to psychosomatic manifestations of occupational stress involved the type of risks, their main objective is to analyze the relationship of psychosocial factors associated with the presence of occupational stress in teachers under the new working conditions governance in educational institutions in Colombia.

The methodology lies in a quantitative approach with a non-experimental design and a range where the cross-sectional descriptive survey using semi-structured named "International Survey of Quality of Working Life Human Services Organizations" and the processing and analysis data is made through the SPSS 15 software and the ATLAS ti.

Keywords: Labour Welfare, quality of work life, neoliberalism, labor flexibility, job insecurity, risk, education, public management, stress.

Tabla de contenido

1. Introducción.....	5
2. Justificación.....	7
3. Problematicación.....	10
4. Formulación de preguntas.....	20
5. Formulación de objetivos.....	21
6. Marco teórico.....	22
6.1 Liberalismo.....	22
6.1.2 Modelo neoliberal.....	23
6.1.3 Modelo neoliberal en América Latina.....	26
6.1.4 El neoliberalismo tomo por asalto a las universidades.....	27
6.1.5 Apertura económica en Colombia.....	30
6.1.6 Política nacional de competitividad y productividad.....	32
6.1.7 Tercerización laboral en Colombia.....	36
6.1.8 Reforma laboral en Colombia.....	38
6.2 Flexibilización al mercado laboral.....	40
6.2.2 Reformas a la educación en Colombia.....	41
6.2.3 Gestión pública en la profesión docente.....	44
6.2.4 Factores psicosociales en el contexto laboral.....	46
6.2.5 Estrés laboral.....	47
6.2.6 Modelos explicativos del estrés.....	50
6.2.7 Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek y Johnson.....	50
6.2.8 Modelo del desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist.....	52
6.2.9 Modelo vitamínico de Warr.....	53
6.2.10 Modelo ajuste persona – entorno de Harrinson.....	54
6.2.11 Modelo holístico de Nelson y Simmons.....	55
6.3 Identificación del estrés: signos y síntomas.....	55
6.3.1 Los efectos del estrés.....	56
6.3.2 El estrés laboral en la profesión docente.....	57
7. Metodología.....	61
7.1 Tipo de investigación.....	61
7.2 Diseño de la investigación.....	61
7.3 Definición de variables.....	62
7.4 Población.....	62
7.5 Muestreo.....	63
7.6 Instrumento.....	63
7.7 Procedimiento.....	63
8. Referencias bibliográficas.....	65
9. Anexos.....	78

1. Introducción

El mundo del trabajo presupone cambios constantes que influyen significativamente en la vida de las personas, fenómenos sociales y políticos como la globalización, el neoliberalismo, la flexibilidad laboral, la tecnología y las reformas a nivel laboral y educativo han sobrepasado dichas esferas, sin embargo al interior de las organizaciones los trabajadores se ven expuestos a situaciones laborales nefastas o poco saludables que en la mayoría de los casos afectan considerablemente su estado de salud y bienestar laboral, afectando redundantemente su motivación y satisfacción.

De ahí que cobra importancia estudiar la incidencia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores teniendo en cuenta que los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno de trabajo que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 2001 citado por Gil – Monte, 2010 p, 2-15).

La presente investigación tiene como propósito investigar la asociación de los factores de riesgos psicosociales en las manifestaciones psicósomáticas de estrés laboral como dolores de espalda, dolores musculares, dolores de cabeza, trastornos digestivos e insomnio en los docentes, para ello se tomara como objeto de muestra docentes del sector público de las instituciones educativas de Colombia, a los cuales se les aplicara el cuestionario de calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos, dicho cuestionario consta de una serie de preguntas abiertas y cerradas, que serán aplicadas de manera individual; las respuestas obtenidas se ingresaran a la página de la Universidad de Barcelona y posteriormente tabuladas por la Universidad de Manizales.

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

Dicha investigación está enmarcada dentro del Macroproyecto: Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios

humanos (WONPUM), liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona, con el fin de comprender el trabajo; sus significados, riesgos y resultados bajo la nueva gestión pública, en algunas instituciones educativas de Colombia.

Cabe señalar que este estudio investigativo corresponde a la categoría de factores de riesgos y calidad de vida laboral, específicamente en asociación de los factores psicosociales en las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral en los docentes del sector público en Colombia, lo cual posibilitara realizar un análisis interpretativo y descriptivo de tales fenómenos en estos profesionales, con la intención de aportar a investigaciones futuras que se realicen en torno a dicha problemática y a la población objeto.

2. Justificación

La presente investigación hace parte del macroproyecto Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM), liderado por Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona.

El escenario abordado corresponde a la implementación del modelo neoliberal en Colombia, el cual ha incidido en la transformación de las dinámicas del trabajo en todos los sectores del país, generando políticas de flexibilización laboral y tercerización, creando nuevos significados en el mundo del trabajo.

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

El objeto de esta investigación es analizar la relación de los factores psicosociales en la presencia de estrés laboral en los docentes, bajo la nueva gestión pública teniendo en cuenta que cambios estructurales a las reformas laborales han generado condiciones laborales nefastas que han afectado el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

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

Sin embargo en el mundo del trabajo en la actualidad, se generan grandes transformaciones económicas, políticas, laborales y sociales producto de la implementación del modelo neoliberal y con él las implicaciones marcadas en términos de flexibilidad laboral y tercerización laboral incidiendo considerablemente en la precarización laboral; fenómenos que subyacen a la presencia de factores de riesgos psicosociales que impactan negativamente en la insatisfacción y en la baja calidad de vida laboral.

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

considerablemente en la vida laboral de los empleados. Al hacer un recorrido investigativo del panorama actual de la implementación del modelo en el país, se encuentra poca información con relación a las actuales condiciones laborales de los trabajadores según datos encontrados en la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales en Colombia, la cual se evidencio que en el área de la salud de la población laboral existen pocos antecedentes en el ámbito mundial acerca de la realización periódica de encuestas nacionales de salud y trabajo; Sin embargo la encuesta realizada a la población laboralmente activa en el año 2007 referente a los factores de riesgos psicosociales determino que estos están relacionados con las condiciones ergonómicas (movimientos repetitivos de manos o brazos, conservar la misma postura durante toda o la mayor parte de la jornada laboral, posiciones que pueden producir cansancio o dolor) fueron por mucho los agentes más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados, seguidos por los agentes psicosociales relacionados con la atención de público y trabajo monótono. Estos factores de riesgos se reportaron como presentes en más de la mitad de los centros de trabajo entrevistados. Los factores de riesgo físico se presentaron en proporciones que van del 3% (presiones atmosféricas anormales) al 33% (temperatura no confortable), mientras que los químicos las proporciones variaron entre el 15% (humo de cigarrillo) y el 38% (polvos o humos). El acoso laboral en sus diversas facetas se reportó en proporciones entre el 3% (acoso de subalternos a superiores) y el 6% (acoso por parte de superiores). (2007, p. 18 – 52).

Lo cual permite evidenciar que los factores de riesgos psicosociales están siendo cada vez más frecuentes al interior de las organizaciones, lo que está repercutiendo significativamente en las condiciones de salud de los empleados, por lo cual se hace fundamental invertir en este tipo de investigaciones con el ánimo de aportar en la construcción de estrategias que logren la sensibilización laboral generando ambientes de trabajo saludables.

Por otro lado de acuerdo a los planteamientos brevemente abordados con respecto a la implementación del modelo neoliberal en las condiciones laborales y de los factores de riesgos psicosociales consultando antecedentes investigativos se detectó que existen autores que han estudiado del tema, (Rodríguez & Oramas, 2007; Oramas, Hernandez & Hernández, 2007; D'Aubeterre, 2001; Rodriguez & Flores, 2008; Oramas, 2013; Cardona, 2010; Abondano, Charry & Isaza, 200); sin embargo de la asociación de los factores psicosociales con relación al estrés laboral en los docentes del sector publico bajo la nueva gestión pública, no se detectaron hallazgos, lo que da pie para ubicarla en una investigación de carácter novedoso que aporta elementos

vitales y rigurosos para ser aplicados en el campo de la Gerencia del Talento Humano aportando a las organizaciones mecanismos de intervención que vayan en pro del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores velando por la salubridad del personal como su principal prioridad.

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

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

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

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

3. Descripción del área problemática

Las transformaciones sociales, económicas, políticas, educativas y laborales en el mundo la mundialización del modelo neoliberal y de la apertura económica en Colombia, han generado cambios ostensibles en el mundo del trabajo. Cambios que impactan de manera significativa en el ámbito laboral redundando en la flexibilidad y de esta forma en la precarización laboral. Fenómenos que desdibujan la representación simbólica del trabajo como factor posibilitador de realización personal. Éste es el principal ente incidente en la presencia de factores de riesgos laborales, con la afectación de la salud de los trabajadores, en el debilitamiento del bienestar laboral de los mismos, puesto que el interés de las empresas está orientado a la productividad y rentabilidad sin importar los costes humanos que se deban hacer para lograrlo.

Colombia es sin duda uno de los principales países en los cuales la apertura económica produjo afectaciones en el sector de la educación, por lo que los gobiernos de turno establecieron reformas educativas, políticas emergentes con el propósito de lograr calidad en el sector educativo.

No obstante es importante indagar y reflexionar sobre las implicaciones que generan estos cambios en la relación ser humano - trabajo, en la educación y en aquellos docentes que trabajan día a día cobijados y casi que inadaptados a los cambios que generan las reformas, por lo cual es fundamental ahondar en sus condiciones laborales, su salud laboral, su bienestar y su calidad de vida laboral.

Las continuas reformas educativas han contribuido junto con otros factores sociales y económicos, a promover la mencionada crisis. Emerge algo indefinido, sin referente ni sostén. Dentro de éste marco muchos profesionales de la enseñanza realizan su labor con síntomas de cansancio, irritación o depresión; algunos se sienten desvinculados de su función y otros superados por el trabajo, se muestran incapaces de hacer frente a la diversidad de tareas y necesidades educativas. (Redondo, s.a, p. 1).

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

Según Cornejo y Quiñónez 2007, los docentes señalan estos estudios y lo reafirma la experiencia cotidiana en las escuelas, presentan elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de trastornos de salud mental. Estos se pueden agrupar en tres grandes tipos de problemas, los cuales suelen estar relacionados, aunque no de manera lineal a continuación se relacionan:

a) Problemas de salud física: sobresalen aquí las altas tasas, en comparación con otras profesiones, de disfonías, enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo esqueléticos (Parra, 2007; Niosh, 1999 citado por Cornejo y Quiñónez).

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

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

Retomando a Cornejo y Quiñónez es fundamental ahondar en las afectaciones en la salud mental que genera la profesión docente no porque sea una labor que esta inherentemente ligada a la aparición de enfermedades del orden mental, sino porque al interior de las instituciones existen un sin número de factores psicosociales de riesgos intralaborales que subyacen a la aparición de enfermedades como el estrés, ello con el propósito de generar alertas en las condiciones del mundo del trabajo del sector educativo que están proporcionando este detrimento en la salud de los docente.

A raíz de ello se hizo un recorrido investigativo a nivel latinoamericano, internacional y colombiano con el propósito de conocer a qué tipo de enfermedades en términos psicológicos se están enfrentando los docentes, encontrándose en su gran máxima mayoría el “estrés”.

Múltiples investigaciones realizadas sustentan la aparición de esta enfermedad en el sector educativo; estas investigaciones resaltan la pertinencia de continuar analizando y comprendiendo estas situaciones, para así contribuir y aportar al desarrollo organizacional, propendiendo por la salud de los docentes en sus entornos laborales y mejorar así considerablemente su calidad de vida.

A nivel latinoamericano se encontraron cuatro investigaciones la primera denominada: ***Estrés laboral en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato México***, realizada en México por Lucía Rodríguez, Arlene Oramas, y Elizabeth Rodriguez, en el año 2007. La metodología que se utilizó en esta investigación radicó en un estudio exploratorio de corte transversal en el cual participaron 1.150 profesores de los niveles educativos de primaria, que laboran en escuelas públicas ubicadas en zonas rurales y urbanas. A dicho grupo de docentes se les aplicó una versión adaptada del inventario de fuentes de estrés de Travers y Coopers, del cual se emplearon 75 enunciados relativos a las diferentes situaciones de presión más comunes en el trabajo docente, por lo tanto los 75 ítems de la escala se agruparon en 4 categorías que corresponden a los factores de: a) condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, b) demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, c) factores organizacionales de la docencia, d) apoyo social, autonomía y conflicto.

Los resultados hallados en esta investigación se relacionan con la existencia de multiplicidad de funciones en la labor docente como fuente generadora de estrés, manifestando que los profesores de la educación básica primaria, realizan numerosas actividades administrativas más allá de la labor propiamente pedagógica.

Otro de los resultados encontrados enfatizó las malas condiciones laborales vinculadas a presiones que afectan el desarrollo profesional de los docentes en cuanto a la falta de oportunidades de formación y a las pocas oportunidades de promoción.

Finalmente se encontró que otra de las fuentes de poder generadoras de estrés consiste en las relaciones que se establecen entre colegas, padres de familias, estudiantes y directivos.

El segundo estudio latinoamericano se denomina: ***“Estrés laboral y síndrome de Bournout en docentes Venezolanos”***. Desarrollado en Venezuela por Arlenis Orama Vieras, Pedro Alimar Hernandez e Ivis Hernández, en el año 2007, en la cual se utilizó metodológicamente un diseño transversal y transeccional correlacional, se empleó una población de 885 docentes venezolanos de 53 centros educativos de enseñanza básica.

Los resultados mostraron que el 30, 6% de los docentes presenta un nivel alto del síndrome de Bournout, así mismo que la mayor prevalencia de los valores medios y altos está en el agotamiento emocional; al contrario de la realización profesional y la despersonalización que prevalecen valores bajos y medios. En el análisis de las correlaciones, para el nivel de significación fijado se destacan

como correlaciones elevadas el agotamiento emocional con el síndrome de Bournout en general, con el estrés laboral percibido y con los síntomas de estrés.

Por otro lado se detectó que los ítems que reflejan coeficientes de correlación más elevados con el estrés laboral son los referentes al volumen del trabajo: “mucho trabajo por hacer, tener un alumnado numeroso y falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente”, a los factores relaciones con los alumnos: “alumnado difícil, bullicio de los alumnos, pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos, mantener la disciplina en clases y comportamiento descortés e irrespectuoso de estos, el salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo”, se encontró que estos factores son los que más aportan al estrés laboral percibido por los docentes evaluados. (Orama, 2007)

El tercer estudio latinoamericano hallado se denomina: “**Estresores y trabajo docente en Venezuela. Valoraciones diferenciales y repercusiones educativas**”. Realizada en Venezuela por María Eugenia D’Aubeterre, en el año 2001; cuya investigación estuvo conformada por maestros de aula de la 1ra y 2da etapa de la Educación Básica, que laboran en escuelas oficiales ubicadas en 12 de las principales ciudades del país y con un muestreo de 1.788 maestros, el estudio es no probabilístico de carácter accidental en la medida en que la participación como informante fue voluntaria.

El instrumento de recolección de información consistió en una escala de percepción de estrés laboral, llamada “Inventario de Percepción de Estrés Laboral en Docente” (IPEL-D), el procedimiento llevado a cabo constó de cuatro (4) fases, 1) Inventario de ítems sobre situaciones de estrés en docentes, 2) entrevista a profundidad, 3) Sistematización de los resultados del Inventario de ítems, 4) Construcción de la escala IPEL – D.

El estudio muestra dos bloques de resultados en atención al objetivo propuesto; en primer lugar los factores que generan altos niveles de estrés a la mayoría de los maestros entrevistados; y en segundo lugar, los factores que no generan altos niveles de estrés. Se identificaron 16 factores que generan altos niveles de estrés laboral, siendo el más señalado el referido a la inseguridad, un total de 1.537 maestros (86%) manifestó sentir altos niveles de estrés por este factor que si bien no está necesariamente vinculado al ámbito específicamente laboral, es indudable que sus efectos se expanden a cualquier actividad que se realice. Es interesante destacar que sólo dos factores ligados directamente al trabajo sean considerados como estresores por un alto porcentaje de entrevistados, el salario (77%) y los servicios prestados por el Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación (IPASME) (71%).

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

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

Y el cuarto estudio investigativo latinoamericano se denomina: ***Trastornos psíquicos y psicossomáticos; problemática de salud actual de los docentes mexicanos***, desarrolla en México por Luis Fernando Rivero Rodríguez y Cecilia Cruz Flores, en el año 2008. La metodología aplicada consistió en un estudio observacional y descriptivo que permitió conocer la prevalencia de los trastornos psíquicos y psicossomáticos más comunes a los que están expuestos los profesores de instituciones educativas públicas y privadas, del nivel medio superior, en un tiempo determinado. Como instrumento se utilizó una guía de observación de condiciones de trabajo y un cuestionario individual que pretendía conocer: Calidad de vida y trabajo doméstico, condiciones y valoración del trabajo, exigencias laborales y daños a la salud.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 203 profesores de una escuela pública y 105 de 6 escuelas privadas de un nivel medio superior, cuya plantilla laboral oscilaba entre 10 a 30 profesores.

Los resultados muestran que puede existir relación entre las exigencias laborales con la presencia de trastornos psíquicos y psicossomáticos en los profesores, conforme al tipo de institución a la que están insertos, se detectó que en las instituciones educativas privadas hay una mayor cantidad de docentes con daños psíquicos y/o psicossomáticos. Los trastornos psicossomáticos digestivos se presentan 4 veces más en profesores de escuelas privadas con relación a los profesores de escuelas públicas cuya causa puede derivarse a la susceptibilidad de algunos profesores a este tipo de patologías lo que propicia que cuando exista una sobrecarga de problemas o eventos, manifiesten dicho daño o padecimiento.

Otro trastorno predominante en los profesores de escuelas particulares es la depresión; una de las posibles causas de este problema de salud, es que la docencia se ha convertido en una opción más de empleo a diferencia de mediados del siglo pasado, en la que como se ha mencionado, era una profesión que proporcionaba un estatus social y era respetada.

Los problemas de salud del tipo irritativo como lo es la dermatitis, no quedan exentos, dado que los profesores que laboran para el sector privado, con materiales como gises o substancias químicas en los laboratorios, presentan una doble probabilidad de desarrollar este daño en relación a los docentes de las instituciones públicas.

La demasía de exigencias a la que se enfrentan los profesores del sector privado dentro y fuera de su tiempo laboral, origina una serie de sobresaltos emocionales que conllevan a trastornos psíquicos como es la fatiga, la cual se presenta 2 veces más en profesores de este sector.

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

A nivel internacional también se hallaron tres investigaciones que abordan el tema del estrés como una enfermedad presente en la profesión docente.

El primer estudio internacional se denomina: “**Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios**”, es un estudio hermenéutico realizado en Venezuela por Nancy González, que consistió en analizar, discutir e interpretar los resultados. La muestra fue no probabilística intencional, accidental y voluntaria, por cuanto para su selección debió cumplir con los criterios de ser voluntario según su orden de aparición (30 profesores de cada instituto, se aplicó un cuestionario con 54 ítems, fue validado por expertos.

En esta investigación encontraron que en los docentes de los institutos universitarios del estado Zulia, el principal factor generador de estrés laboral es la sobrecarga de trabajo, lo cual coincide con los autores de las teorías referenciales interpretadas quienes lo denominan sobrecarga de trabajo, el progreso profesional también, es un factor generador de estrés porque los profesores, sienten tensión cuando esperan un beneficio legal o contractual y no lo reciben, sus aspiraciones profesionales quedan frustradas y la práctica de la enseñanza está repleta de condicionantes que impiden hacer realidad sus ideales profesionales.

Prevalece el estrés alto en una tercera parte de los profesores, lo que significa, dentro del espectro universitario, si la presión de los docentes aumenta hasta un punto de inflexión, entonces su desempeño frente a los alumnos sería igual a cero; podrían sufrir una descompensación, se enfrentarían al punto de no

poder presentarse a trabajar, sobre el establecimiento de estos niveles de estrés teniendo en cuenta la complejidad de la situación, porque el trabajo de estos profesionales consiste en formar recurso humano, lo cual profundiza aún más la situación.

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

Oramas Viera Arlene, en el año 2013 realizó la investigación denominada ***Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria***, desarrollada en Cuba, la metodología empleada en esta investigación consistió en una investigación descriptiva con un diseño transversal, se desarrolló durante los meses de marzo a mayo, durante el curso escolar 2006 – 2007, en las condiciones vigentes del modelo educativo de la escuela primaria en Cuba, la muestra estuvo constituida por la totalidad de docentes del nivel primario de enseñanza cubana, caracterizados por tener un grupo de estudiantes asignados en un salón de clases de forma permanente, la unidad de análisis es el docente frente al aula; se realizó un muestreo no probabilístico, con una selección según criterio de autoridad de 50 escuelas de enseñanza primaria de cuatro provincias del país: Pinar del Río, La Habana, Villa Clara y Santiago de Cuba.

Los resultados obtenidos en esta investigación mostraron que el estrés laboral comenzó por los estresores laborales percibidos por los sujetos. El estresor mucho trabajo por hacer devino la condición de trabajo de mayor carácter estresante, donde el valor con más frecuencia atribuido es el de excesivo estrés, con 34.8%, y para mucho estrés, 27.9%. Fueron percibidos como causa de mucho estrés, la responsabilidad con los estudiantes, con el éxito en los exámenes, etc. (25.1%), la pobre disposición al trabajo por parte de los mismos, 28.5%; el bullicio que provocan (23.2%), las presiones de los superiores (22.9%) y la introducción de cambios en el sistema de enseñanza (23%).

La percepción de tener un salario inadecuado se encontró como causa de un estrés moderado para el 23.7% de los sujetos, constituyendo para el 22.4% causa de severo estrés y de mucho estrés para el 21.1%. Fueron percibidos como estresores moderados por un mayor número de 79 sujetos el déficit de recursos materiales y la escasez de equipos y de facilidades para el trabajo

(23.5%), el alumnado difícil (24.5%), la falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente (24.6%) y los periodos de receso muy cortos (27.4%).

Por su parte Daniel Velázquez Vásquez realizó un estudio en España denominado ***el estrés en los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid***, en el cual se integró una muestra de 53, 193 y 48 profesores de la UAM, UNAM y UMCE respectivamente, constituyendo una muestra representativa y proporcional de su universidad, a quienes se les aplicó el instrumento denominado SWS-Survey de salud mental, estrés y trabajo, cuyas siglas en inglés corresponden a los conceptos Self, Work, Social, diseñado por Rodolfo Gutiérrez, Emily Ito, Carlos Contreras y Atenco (1995) a partir del modelo de Robert Ostermann (1989), ellos mismos lo validaron y probaron su confiabilidad (Gutiérrez, Ostermann, Ito, Contreras y Atenco, 1994), aplicándolo bajo diferentes circunstancias y con variados tipos de población.

La comparación de los puntajes medios de apoyos y estrés manifestados por los profesores de la UAM y los baremos, indica que los apoyos tanto personales como los que reciben los profesores en el trabajo y de la sociedad son mayores que sus niveles de estrés en las mismas dimensiones, debiendo destacar que los niveles de estrés en las áreas personal y social son normales, en cambio, el estrés en el trabajo es alto; así mismo, los apoyos en las áreas personal y en el trabajo son normales y, por el contrario, los apoyos que reciben de la sociedad son altos.

Los resultados obtenidos arrojaron que los niveles de estrés personal son mayores en los profesores interinos que en los definitivos (funcionarios); los niveles de estrés en el trabajo son mayores en los profesores con doctorado y posdoctorado, seguidos por los que cuentan con maestría o especialidad y los que tienen únicamente alguna licenciatura; los solteros, divorciados o viudos presentan una distribución normalizada respecto a los apoyos que reciben de la sociedad, mientras que los casados o que están en unión libre se perciben mayores apoyos.

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

A nivel nacional se encontraron dos estudios investigativos, el primero realizado por Luis Fernando Cardona M, en el año 2010, denominado "***Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la universidad libre de Pereira***". La metodología utilizada consistió en la aplicación de un instrumento sobre estrés laboral validado por la Organización Mundial de la Salud y la

Organización Internacional del Trabajo a 11 docentes contratados en la modalidad de jornada completa de la facultad de Ingeniería. Se valoraron las respuestas a través de escalas de medición tipo Likert y se obtuvieron los promedios por cada categoría de análisis del estrés laboral.

Los resultados obtenidos arrojaron que la categoría que obtuvo mayor promedio de calificación fue el uso de las TICS, con un valor medio de 4,0, lo que significa que es el factor de mayor peso en la producción del estrés experimentado por la unidad de análisis muestral.

En segundo lugar, se encontró la categoría clima organizacional, con un promedio de 3,6, lo cual podría estar reflejando problemas en el orden de los factores psicolaborales, tales como: la motivación, el trabajo en equipo, el manejo del conflicto, el liderazgo y la comunicación, dichas variables se encuentran relacionadas directamente con la producción de estrés, frente a lo cual se propuso el desarrollo de una clínica organizacional, consistente en el abordaje de estas variables en forma de seminarios - talleres terapéuticos y psicodramas.

El tercer lugar fue ocupado por la categoría territorio organizacional, con un puntaje de 3.5, el cual implica necesariamente el abordaje del espacio físico en el cual se desenvuelve cada trabajador en su medio laboral, tanto el espacio físico como el espacio vital van de la mano y en este orden de ideas, los docentes poseen un muy pequeño territorio para moverse y producir en sus horas de trabajo administrativo, sumado esto al poco espacio para archivar documentos académicos propios de su labor.

La segunda investigación se denomina: “**Descripción de los índices de estrés y el nivel de autoeficacia de los docentes de planta de la universidad de la Sabana**” realizada en Bogotá, por Catalina Abondano Turbay, Edna Liliana Charry Castro y Sandra Milena Isaza Cuellar, en el año 2001. La metodología empleada en la investigación consistió en un estudio descriptivo correlacional, la muestra poblacional está determinada aproximadamente por 100 docentes de planta de todas las facultades elegidos de forma aleatoria, quienes debían cumplir con ciertos requisitos tales como tener edades comprendidas entre los 25 y 75 años de edad.

En esta investigación se encontró que facultades con más alto nivel de estrés son la facultad de psicología y enfermería, ambas presentaron una puntuación alta de 31 puntos, en tercer orden se encontró la facultad de Comunicación con 28 puntos, en el cuarto lugar la facultad de Administración con 26 puntos, la facultad de Educación ocupa el quinto lugar junto con la facultad de ingeniería

quienes obtuvieron 24 puntos, Medicina ocupó el séptimo lugar con 27 puntos, ubicándose en el último lugar Derecho como una de las facultades menos estresadas, la cual obtuvo un puntaje de 18 puntos.

Los antecedentes investigativos abordados permiten conocer los hallazgos detectados en la labor docente con relación a la presencia de estrés laboral, lo que posibilita entender que es una profesión que por su gran contenido de carga laboral, mental, por sus demandas de control, liderazgo y demás es susceptible a la aparición de dicha patología. Sin embargo se logró detectar que es un campo que ha sido muy poco investigado en Colombia, por lo tanto ello posibilita continuar ahondando en la presencia de estrés laboral en los docentes del sector público en Colombia, que permita conocer los factores de riesgos intralaborales y extralaborales que están incidiendo en la aparición de esta enfermedad y generar por supuesto propuestas de intervención que redunden en la disminución de estos factores de riesgos con el fin de lograr bienestar y calidad de vida laboral, en la que la salubridad de los docentes sea el principal factor de abordaje en el sector educativo.

Por lo tanto estas especificaciones en los docentes permiten plantearse el interés investigativo de esta propuesta que se centra en lograr una identificación de la asociación de los factores de riesgos psicosociales en la presencia de estrés laboral en los docentes a partir de la nueva gestión pública en algunas instituciones colombianas.

4. Formulación de preguntas

4.1 Pregunta General

- ✓ ¿Cuáles factores de riesgos psicosociales están asociados a las manifestaciones de estrés laboral en los docentes frente a las nuevas dinámicas de administración pública y en qué nivel de estrés se encuentran?

4.2 Preguntas específicas

- ✓ ¿Cómo perciben los docentes las condiciones laborales actuales que se han generado bajo la nueva gestión pública y como estas han logrado impactar en la presencia de estrés laboral?
- ✓ ¿Cuáles son los niveles de presencia más elevados en las manifestaciones de estrés frente a trastornos digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda y tensiones musculares, en los docentes bajo la nueva gestión pública?
- ✓ ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de estrés percibido por los docentes frente algunos factores de riesgos psicosociales?

5. Formulación de Objetivos

5.1 Objetivo General

- ✓ Analizar la relación de los factores de riesgos psicosociales asociados en la presencia de estrés laboral en los docentes bajo las nuevas condiciones laborales de la gestión pública en instituciones educativas de Colombia.

5.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las manifestaciones psicósomáticas de estrés laboral incidentes en la salud laboral de los docentes bajo la nueva gestión pública en Colombia.
- ✓ Describir cual es el nivel de estrés laboral existente en los docentes bajo la nueva gestión pública en Colombia.

6. Marco teórico

Tal como se manifestó anteriormente la presente investigación estudia los factores de riesgo intralaborales, como generadores de estrés laboral en funcionarios públicos del sector de la educación en Colombia, por lo tanto se hace necesario hacer un recorrido a los acontecimientos que han generado condiciones laborales actuales en Colombia.

Por consiguiente se iniciará con el abordaje del liberalismo, posteriormente del modelo neoliberal y su implementación en Colombia a través de la apertura económica y la competitividad, procesos que redundaron en la flexibilización laboral. Estas situaciones generaron reformas laborales en materia educativa en el marco de la tercerización y terciarización de la fuerza de trabajo.

Los cambios estructurales a las reformas laborales, propiciaron condiciones laborales desfavorables, en las cuales se ve afectado el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, por lo tanto es menester analizar en este apartado los factores psicosociales a los que están expuestos, para determinar los factores de riesgos intralaborales generadores de estrés laboral.

Por consiguiente a lo largo de este apartado se encuentran conceptos teóricos del liberalismo ello con el fin de mostrar los antecedentes históricos que dieron paso al neoliberalismo por lo tanto consecuentemente se abordara el modelo neoliberal, la apertura económica y su implementación en Colombia, política nacional de competitividad y productividad, tercerización, terciarización, reforma laboral, reforma a la educación, factores de riesgos psicosociales y estrés laboral. Fenómenos que han generado cambios significativos en la relación ser humano – trabajo, y en la presencia de factores estresores.

6.1 Liberalismo

Bobbio (1991) define el liberalismo como una teoría económica partidaria de la economía de mercado:

“como teoría política es simpatizante del Estado que gobierne lo menos posible o, como se dice hoy, del Estado mínimo (reducido al mínimo indispensable). El liberalismo como expresión del pensamiento y acción debe ser caracterizada para que incluya la diversidad y multiplicidad de ideas sin que se pierda su significación esencial como ideología”. (Citado por Vargas 2007, p. 66)

El liberalismo como ideología nace inspirado en el individualismo tiene sus raíces en la reforma protestante del Siglo XVI, en las revoluciones inglesas del Siglo XVII y en la influencia de los pensadores de los Siglos XVII y XVIII.

Amadeo y Morresi (2003) afirman que la forma individualista ha agotado el modelo liberal porque hace girar la organización social que equipara libertad y propiedad. En la medida en que el liberalismo siga basándose en un individualismo poseedor de los medios de producción, y entonces en una distribución crecientemente desigual de la propiedad y la libertad, manteniendo siempre la equiparación de ambas, parece imposible hacer el pasaje del individualismo a la protección de los individuos dentro de una comunidad positivamente libre.

El liberalismo tiene como centro la doctrina del mercantilismo envuelta en la fina retórica de la democracia. La democracia liberal representativa que promueve el neoliberalismo económico como la forma idónea de organización política queda marcada en una profunda crisis de legitimidad. El liberalismo que se basa en la propiedad individual de los medios de producción, genera una distribución crecientemente desigual de los beneficios materiales y la libertad, lo cual tiene implicaciones en la transición del individualismo a la protección de los individuos dentro de una comunidad positivamente libre (Amadeo y Morresi, 2003).

6.1.2 Modelo Neoliberal

Es importante comenzar por los orígenes de lo que se puede definir como neoliberalismo en tanto fenómeno distinto del mero liberalismo clásico, del siglo pasado. El neoliberalismo nació después de la Segunda Guerra Mundial, en una región de Europa y de América del Norte donde imperaba el capitalismo. Fue una reacción teórica y política vehemente contra el Estado intervencionista y de Bienestar. Su texto de origen es camino de servidumbre, de Friedrich Hayek, escrito en 1944. Se trata de un ataque apasionado contra cualquier limitación de los mecanismos del mercado por parte del Estado, denunciada como una amenaza letal a la libertad, no solamente económica sino también política. (Citado por Perry, 2003, p. 11).

Friedrich Hayek convocó a economistas, filósofos y políticos que compartían sus ideales a una reunión celebrada en Mont Pélerin, Suiza. Allí crearon la “Sociedad de Mont Pélerin” que ejerció influencia ideológica en el ámbito político, económico y social en defensa del libre mercado y la eliminación de las trabas del estado, la influencia de la política fiscal y las teorías de John Maynard Keynes, el ascenso del socialismo y el intervencionismo del New Deal

norteamericano del presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt (Mejía, 2006).

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

El neoliberalismo se difunde a nivel global, y permeable y se constituye en la teoría guía de los organismos económicos internacionales, es evidente que la necesidad de expansionismo tiende a implementar economías de libre mercado.

Sin embargo la libre competencia genera desigualdades que son inevitables y, según Hayek, (precursor del Neoliberalismo), necesarias, porque los sectores involucrados pueden disponer de mayor capital para invertir, crear empresas y generar empleos, sin embargo se produciría una proporción inversa: a mayor libertad económica, menos igualdad económica-social. Cualquier intento del Estado de disminuir las desigualdades, limitaría la libertad. Además según Friedman, la mano visible de la política generalmente obtiene resultados negativos inesperados. Tal es el caso de Colombia en donde a comienzos del año 1980 bajo el mandato presidencial de Virgilio Barco, se genera un nuevo fenómeno económico en el que desaparece la intervención del estado en la economía del país. Ello generó el comienzo de grandes dificultades económicas y políticas, la prolongación de la dominación de los Estados Unidos por la deuda externa que Colombia aún no ha podido pagar en ninguno de sus periodos presidenciales.

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

- a) la desregulación económica estatal, b) los procesos de privatización que le acompañan, el estricto control (y reducción) del nivel salarial; c) el aperturismo externo y la liberalización de los flujos (de mercancías y capitales, no así de la mano de obra) externos; d) la preferencia por los intereses del capital dinerario o financiero”. (Valenzuela, 1997 p. 16).

El neoliberalismo comprende como características principales el libre mercado, eliminar el gasto público por los servicios sociales, desregulación, privatización, eliminación del concepto de bien público o comunidad. El neoliberalismo económico aprovecha la oportunidad para diagnosticar que la excesiva regulación económica desestimula la libre circulación de bienes y capital, elementos necesarios para dinamizar el libre mercado.

La ideología neoliberal tiene sus raíces ideológicas en los siglos XVIII y XIX en los pensadores liberales tales como Adam Smith y John Locke, el neoliberalismo es una versión nueva del liberalismo económico el cual tiene aplicación en la economía internacional y no solamente dentro de los territorios nacionales. El término “Coca-colonización” que se acuñó en los cuarenta y se usó mucho en los cincuenta, hace referencia a la ola expansiva de los valores norteamericanos en todo el globo.

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

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

La expansión mundial de la globalización neoliberal fue posible debido a que la crisis de la deuda externa, iniciada a comienzos de los ´80, obligó a los países latinoamericanos a pedir préstamos a los organismos internacionales de crédito. Los técnicos que formaban parte de esos organismos, principalmente el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), comenzaron a exigir la implementación de férreas políticas de estabilización macroeconómica, en especial en materia de presiones inflacionarias y de las cuentas fiscales y externas, y la realización de reformas estructurales de mercado, como una

forma de cobrar los préstamos externos adeudados a los países de América Latina (Harvey, 1998; Basualdo, 2006).

6.1.3 El modelo neoliberal en América Latina

La expansión mundial del neoliberalismo fue posible debido a la crisis de la deuda externa, iniciada a comienzos de los '80 que obligó a los países latinoamericanos a pedir préstamos a los organismos internacionales de crédito.

El neoliberalismo generó influencias nefastas en los países latinoamericanos tal es el caso de México en el cual “La crisis de la deuda externa de 1982 significó el fin del modelo de sustitución de importaciones en América Latina y el tránsito hacia el modelo neoliberal (MN). Aunque el neoliberalismo se instauró en el año setenta y tres en los países del Cono Sur con el ascenso de las dictaduras militares, se generalizó en la región cuando México y después otras naciones, se declararon incapaces de cubrir el servicio de sus deudas, se sometieron a las directrices del Fondo Monetario Internacional (FMI) y los bancos transnacionales acreedores cerraron la llave del crédito. Hasta 1982, la mayoría de gobiernos latinoamericanos, salvo las dictaduras del Cono Sur, se habían resistido a abandonar sus modelos de desarrollo orientados al mercado interno. Aunque los sistemas productivos se habían transnacionalizado desde finales de los años sesenta – lo que significó una importante reconfiguración del “bloque en el poder”- , la mayoría de sus gobiernos seguían adheridos al patrón de acumulación sustitutivo de importaciones. Como afirma Dalto refiriéndose a la política económica de los gobiernos militares de Brasil, “a pesar de los pronunciamientos amistosos al libre mercado, esas reformas de hecho estrecharon el control del gobierno sobre la economía, de la misma manera que lo había hecho el anterior modelo. Sin embargo, contrariamente al molde más nacionalista del modelo de desarrollo previo, las reformas de los hacedores de política de los militares trajeron la economía brasileña más cerca de los movimientos del capital financiero” (Dalto, 2007: 82 citado por Guillen. 2013).

Colombia es uno de los países latinos que actualidad padece las consecuencias de la implementación del neoliberalismo a partir de la apertura económica, flagelos como la pobreza, desigualdades sociales, precariedad y flexibilidad laboral.

6.1.4 El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades

El lingüista, filósofo y activista estadounidense Noam Chomsky (2014), habla sobre la manera como el modelo empresarial en el que se inscriben las instituciones de educación superior precariza la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Contratos inestables, profesores temporales, flexibilización laboral, sobrecarga de trabajo, salarios injustos, escasa participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones, aumento de puestos administrativos y burocráticos, autoritarismo y exclusión, jóvenes sometidos a la presión de los créditos y las deudas, cursos superfluos, precios cada vez elevados, estudiantes que se limitan a tomar apuntes y a recitarlos de manera literal a la hora de la evaluación. “Todo esto sucede cuando las universidades se convierten en empresas, como ha venido ocurriendo durante las últimas décadas, cuando el neoliberalismo ha ido tomando por asalto cada una de las dimensiones de la vida”, (Chomsky, 2014, p...) dijo Noam Chomsky durante una reunión del Sindicato Universitario de Pittsburgh, Estados Unidos, en la que participó vía Skype. Durante el encuentro, el lingüista, filósofo y activista estadounidense realizó una serie de observaciones sobre la manera como el modelo empresarial en el que tienden a inscribirse las instituciones de educación superior precariza la calidad de la enseñanza y el aprendizaje y reproduce “dinámicas autoritarias” indeseables para las sociedades actuales.

A continuación, algunas de sus apreciaciones:

“La estabilidad laboral de los profesores pende de un hilo”.

La contratación temporal o por hora cátedra de los profesores es, para Chomsky, la reproducción de la lógica que rige el mundo de los negocios en la actualidad. “Es lo mismo que la contratación de temporales en la industria, aquellos que Wall Marttilda como ‘asociados’: empleados sin derechos sociales ni cobertura sanitaria”, anotó el filósofo durante el encuentro. “La contratación de trabajadores temporales se ha disparado en el período neoliberal y en la universidad estamos asistiendo al mismo fenómeno”, agregó.

De acuerdo con Chomsky, aquellas universidades que avanzan por la vía empresarial, no hacen sino imponer la precariedad académica como único destino posible de la educación. “Cómo se afecta la calidad cuando los profesores no tienen estabilidad laboral: se convierten en trabajadores temporales, sobrecargados de tareas, con salarios baratos, sometidos a las burocracias administrativas y a los eternos concursos para conseguir una plaza permanente” (Chomsky, 2014, p...), señaló.

“Los puestos administrativos y burocráticos en exceso son una suerte de despilfarro económico”

No crece el número de profesores, tampoco lo hace el de estudiantes, pero existe un acelerado aumento de “estratos administrativos y burocráticos dentro de las instituciones de educación superior, un aspecto que resulta bastante familiar a la industria privada”, manifestó el activista. “Los decanos, por ejemplo, se han convertido en todos unos burócratas que necesitan de vicedecanos, asistentes y secretarías”, (Chomsky, 2014, p...), ejemplificó.

“Los créditos de estudio sirven para adoctrinar a los estudiantes”

“Para el sector empresarial, el activismo estudiantil (feminista, ambientalista, antibelicista, etc.) es la prueba de que los jóvenes no están correctamente adoctrinados”, afirmó Chomsky. A su parecer, uno de los mejores métodos de adoctrinamiento ha sido el de los préstamos con los que los estudiantes financian sus carreras. “La deuda estudiantil es una trampa de la que los jóvenes no podrán salir en mucho tiempo. Los créditos funcionan como una carga que les obliga a alejarse de otros asuntos”, dijo. “Tal vez no surgieron con ese propósito, pero desde luego tienen ese efecto”, precisó. Otra técnica de adoctrinamiento es, según Chomsky, la ausencia de vínculos profundos entre los docentes y los estudiantes, cuyas relaciones son cada vez más frías y superfluas. “Salones y clases grandes, profesores temporales, educación escasamente personalizada. Es muy similar a lo que uno espera que ocurra en una fábrica, en la que los trabajadores poco o nada tienen que ver en la organización de la producción o en la determinación del funcionamiento de la planta de trabajo, eso es cosa de ejecutivos. Igual sucede con los estudiantes”, aseveró.

“La participación directa de la comunidad universitaria en la toma de decisiones es legítima y útil”

Para el filósofo, en el pasado las cosas eran distintas y en ciertos sentidos mejores, pero distaban mucho de ser perfectas. “Las universidades tradicionales eran por ejemplo, extremadamente jerárquicas, con muy poca participación democrática en la toma de decisiones” (Chomsky, 2014, p...). En ese sentido, hizo un llamado de atención sobre la necesidad de ampliar la democracia universitaria. “Debemos promover una institución democrática en la que la comunidad (profesores, estudiantes, personal no docente) participan en la determinación de la naturaleza de la universidad y de su funcionamiento” (Chomsky, 2014, p...), manifestó.

“Hace falta enseñar a pensar”

De acuerdo con Chomsky, la educación, de cualquier nivel, debe hacer todo lo posible para que los estudiantes adquieran la capacidad de inquirir, crear, innovar y desafiar. “Queremos profesores y estudiantes comprometidos en actividades que resulten satisfactorias, disfrutables, desafiantes, apasionantes. Yo no creo que sea tan difícil” (Chomsky, 2014, p...). “En un seminario universitario razonable, no esperas que los estudiantes tomen apuntes literales y repitan todo lo que tú digas; lo que esperas es que te digan si te equivocas, o que vengan con nuevas ideas, que abran caminos que no habían sido pensados antes. Eso es lo que es la educación en todos los niveles” (Chomsky, 2014, p...), concluyó.¹

De acuerdo con lo manifestado por Chomsky los efectos nocivos del modelo neoliberal, han hecho padecer a sectores como la educación en la medida en que esta dejó de ser para algunos un servicio para la comunidad, viéndola como la posibilidad de lucrarse económicamente, aún sin importar que no se imparta calidad, factor que se hace evidente en las instituciones de garaje que cada vez toman mayor auge en el país, los docentes son contratados bajo la modalidad de contratos por prestación de servicio y hora catedra (para los docentes universitarios), lo que no genera *engagement* (Compromiso) por la organización, pues el docente trabaja, presta un servicio pero en términos legales no posee ningún vínculo contractual con esa institución, el docente se ve sometido a trabajar más de 14 horas al día porque su salario no compensa la cantidad de trabajo y responsabilidades académicas que debe atender por lo que se ve obligado a trabajar bajo la modalidad de prestación de servicios en dos o tres instituciones, no hay tiempo para dedicárselo a los estudiantes, no hay tiempo para preparar las clases, para retroalimentar exámenes y para generar debates en clase lo que genera en el estudiante incapacidad de análisis, reflexión y proposición. El modelo neoliberal tal como lo expresa Chomsky llegó a precarizar la enseñanza y el aprendizaje.

6.1.5 Apertura económica en Colombia

¹ Tomado del periódico el Espectador del 13 de marzo de 2014 por María Luna Mendoza

La apertura económica llega en su plenitud a Colombia en los 90. Durante el gobierno de Virgilio Barco (1986-1990) se hicieron todos los preparativos para iniciarla, de tal manera que se ajustara casi a un plan de gobierno, posible de desarrollar en escasos cuatro años; con esta premisa se llegó a pensar que con la caída del esquema socialista en la Unión Soviética y el denominado triunfo del capitalismo a nivel mundial, había llegado la hora de la gran armonía entre todos los países del mundo. La hegemonía incuestionable de la economía de mercado y con ella el resurgimiento del pensamiento liberal, colocaban al “darwinismo social” como alternativa de orden en el que deben imperar competencia, eficacia y productividad. Resurgen de nuevo los postulados de Adam Smith con el argumento de que la equidad y la justicia social serán, a largo plazo, el resultado de la dinamización del proceso de acumulación. (Castaño, 2007).

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

Por otro lado el gobierno del expresidente Pastrana optó por implementar una serie de normas que tan solo han terminado de arruinar la economía, en contravía de lo prometido durante su campaña electoral. Cabe anotar, sin embargo, que esto no es producto de las políticas nacionales, sino de las políticas de libre mercado del Consenso de Washington y acomodadas a los cambios internacionales producidos por la implementación del modelo neoliberal. (Castaño, 2002).

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

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

calificado y aumento relativamente el salario de trabajadores de mayores ingresos.

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

En el momento en que comenzó la implementación del modelo neoliberal en Colombia las empresas del sector público de todo el país empezaron a sentir el fenómeno de la privatización, el Estado les quitó toda financiación y determinó que debían ser auto sostenibles, es decir; ya no serían administradas con dineros del Estado sino con sus propios recursos, esto generó el cierre y precariedad de muchas empresas que fueron intervenidas por sectores privados para permanecer en el mercado cambiando de razón social, y algunas hasta de dueño, empresas en las que se generaron desempleos masivos y disminución de los salarios, de esta manera aparece el termino de contratos por prestaciones de servicios donde los ciudadanos no lograrían jubilarse, pues las empresas manifiestan que no cuentan con el recurso económico suficiente para sostener las prestaciones sociales legales de todos sus empleados, sin embargo les pagan bajo la modalidad de prestación de servicios y les exigen cumplir laboralmente bajo la modalidad de contrato indefinido a través del cumplimiento de largas jornadas laborales, metas y resultados.

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

situación de los sectores más vulnerables y desfavorecidos, sino que incluso la empeora.

Según García (2012), crecientes desigualdades económicas y sociales, así como una concentración cada vez mayor de la riqueza en élites privilegiadas,

sin mejorar los índices de desarrollo social, educación, salud, igualdad de género y protección ambiental. Asimismo, dicho crecimiento económico continúa destruyendo los ecosistemas naturales y deteriorando el medio ambiente y el clima de manera acelerada, sin tener en cuenta que los recursos naturales son limitados y que el aumento de la explotación humana va en contra de la dignidad y del disfrute de todos los derechos humanos por parte de todos, principalmente de los más vulnerables.

Es desalentador saber que las políticas aperturistas de principio de década, más, que un aliciente para el desarrollo, resultarán perversas para la industria nacional, generando grandes pérdidas, que se manifestaron en el deterioro general de bienestar. Una de las principales causas del por qué la apertura económica no ha dado resultados económicos efectivos, en Colombia, son las preferencias proteccionistas que manejan las privadas; la burocracia y la ineficiencia del sector público. A esto se debe que la población colombiana no esté preparada para confrontar la competencia de compañías extranjeras; generando así, en el mayor de los casos, que las empresas nacionales se arruinen, y se forme una cadena de dificultades económicas, sociales y políticas; como el desempleo, el contrabando, entre otras. Situaciones que han generado traumatismo en la sociedad y en las familias colombianas, quienes deben someterse a la informalidad laboral para poder sobrevivir y sostener económicamente a sus familias, la proliferación de ventas ambulantes en los centros de las ciudades, las pequeñas ventas de quienes deben solicitar al banco un préstamo para crear un negocio y de esta manera subsistir.

6.1.6 Política nacional de competitividad y productividad

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

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

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

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

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

La política nacional de competitividad y productividad consta de 15 planes de acción que pretenden estimular los principales sectores del país para facilitar su desarrollo, sustentados en cinco pilares fundamentales: desarrollo de sectores o clusters de clase mundial, salto en la productividad y el empleo, formalización empresarial y laboral, fomento a la ciencia, la tecnología y la innovación, y estrategias transversales de promoción de la competencia y la inversión. Los quince planes de acción fueron diseñados para alcanzar los objetivos implícitos de dichos pilares, de la mano de diferentes actores del estado.

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

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

Si bien es cierto que frente al Foro económico Mundial, el país ha mostrado avances positivos, pues la mayoría de indicadores económicos, muestran una mejoría, es necesario trabajar en el fortalecimiento y articulación de alianzas público-privadas que permitan impulsar el desarrollo del país en materia de competitividad. La inversión en la calidad de la educación así como en el desarrollo del potencial tecnológico de innovación en el país, permitirá

posicionando a Colombia como pionero económico en Latinoamérica. Pues como resultados de los esfuerzos realizados, la economía del país se refleja sólida y confiable para la inversión extranjera, esto la pone en un lugar privilegiado en la región.

En la medición del año 2012 por parte del Foro Económico Mundial, queda en evidencia la debilidad de las instituciones públicas, que afectan claramente el posicionamiento competitivo del país, que no ha logrado avanzar en ranking del Índice Global de Competitividad, realizado por el Foro Económico Mundial, hace ya dos años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Desde el 2009 se dio inicio a la conformación de planes de negocios, los cuales intervinieran ocho principales sectores de la economía productiva del país. Los ocho sectores que actualmente hacen parte, son: autopartes; energía eléctrica bienes y servicios conexos; industria de la comunicación gráfica; textil,

confecciones, diseño y moda; tercerización de procesos de negocios & outsourcing (BPO&O); software y tecnologías de la información; cosméticos, productos de aseo y absorbentes; y turismo de salud.

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

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

Como señala Berna "Los países emergentes deben apropiarse dentro de sus agendas de política económica, de un modelo de cambio de industrias intensivas en recursos naturales y mano de obra de bajo costo, hacia industrias intensivas en capital, tecnología y mano de obra altamente calificada" Tomado de Conpes 3678-2010.DNP

6.1.7 Tercerización laboral en Colombia

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

superando los 5 millones de asociados. (Citado informe mensual, la tercerización laboral en Colombia, 2013, p. 1).

El fenómeno de la tercerización laboral aparece como uno de los fenómenos generadores de precariedad laboral, ya que en este proliferan los trabajadores bajo un contrato laboral por prestación de servicios a una cooperativa que se queda con gran parte de sus salarios justificando que se deben hacer.

Según Eslava (2012) La tercerización laboral puede tener distintos efectos tanto para las empresas como para los trabajadores. Por el lado de las empresas, generalmente les permite asumir menores costos en los momentos

de auge productivo, lo cual mejora su competitividad. Sin embargo, el uso excesivo y prolongado de personal tercerizado puede disminuir la productividad de las empresas, al estar compuesta de trabajadores menos especializados e innovadores que los empleados permanentes. (Citado en informe mensual, tercerización laboral en Colombia, 2013, p. 4).

Por el lado de los trabajadores, el acceso a un empleo indirecto está sujeto a labores de baja productividad, al no tener las mismas probabilidades de ser beneficiario del entrenamiento y la especialización propios de los empleados directos de las empresas. No obstante, la existencia de empleos indirectos aumenta la probabilidad de conseguir un puesto de trabajo. Para el mercado laboral español, por ejemplo, Bover y Gómez (2004) encontraron que la probabilidad de salir del desempleo hacia trabajos temporales es diez veces mayor que hacia trabajos permanentes. De esta forma, la posibilidad de contratar mano de obra temporal e indirecta a menor costo que la permanente puede implicar disminuciones en la tasa de desempleo. (Citado en informe mensual, tercerización laboral en Colombia, 2013, p. 4).

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

Ante estos inconvenientes, se han desarrollado distintas medidas legislativas para evitar el uso indebido de la tercerización laboral. La Ley 50 de 1990 estableció las condiciones en las cuales se podría ejercer la tercerización laboral en Colombia, especificando que solo se podría contratar estos servicios

para labores ocasionales o transitorias. Con la Ley 789 de 2002, sin embargo, se adoptaron medidas para la flexibilización laboral que generaron incentivos al incremento de la contratación de temporales indirectos (Parra, 2012). Pero posteriormente, los decretos 4369 y 4588 de 2006 obligaron a las empresas de servicios temporales a garantizar el acceso a la seguridad social a sus trabajadores e instauraron condiciones para evitar abusos en la figura contractual de la tercerización. Finalmente, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-901 de 2011, prohibió que las funciones misionales en el sector de salud se realicen a través de intermediarios, en el último año, el Ministerio de Trabajo ha impuesto multas por más de 40 mil millones de pesos por abuso de la tercerización, lo cual ha llevado a que la regulación sobre las empresas de

trabajo temporal se cumpla en mayor grado y a que muchas empresas retomen como trabajadores permanentes a empleados que habían tercerizado previamente.(MTES, 2012).

Parra (2012), destaca que el conjunto de empleados temporales se concentra entre los 25 y 35 años de edad. Los temporales indirectos registran mayores niveles de educación secundaria y de afiliación a seguridad social que los temporales directos. Sin embargo, su remuneración es en promedio un 33% menor que la de los temporales directos y un 37% menor que la de los trabajadores con contrato indefinido. Estas disparidades son consistentes con las divergencias en los niveles de conformidad laboral, siendo más inconformes los tercerizados. (p. 5).

Los trabajadores tercerizados ocupan los empleos formales de menor calidad en Colombia, aunque gracias a la legislación reciente registran crecientes niveles de afiliación a la seguridad social. No obstante, en los últimos años el marco institucional permitió que las cooperativas de trabajo usaran la figura de la tercerización para establecer relaciones laborales que no estuvieron contempladas en su concepción seminal. En efecto, la tercerización fue empleada para la contratación de mano de obra no estacional y misional de las empresas. El uso incorrecto del personal tercerizado durante la última década, cuando esta práctica se extendió rápidamente, puede estar explicado por la falta de regulación apropiada y por los estímulos a eludir los altos sobrecostos parafiscales sobre los salarios que existen en la economía colombiana. Sin embargo, las mejoras recientes en la regulación y supervisión, así como la reducción de los sobrecostos al trabajo formal que se produjo como consecuencia de la reforma tributaria de 2012, permiten ser optimistas sobre una racionalización en el uso del trabajo tercerizado, llevándolo a las

proporciones que corresponden con los requerimientos de aumento de la productividad de las empresas.

6.1.8 Reforma laboral en Colombia

Para entender los cambios del trabajo producto del modelo neoliberal, de la implementación de la apertura económica en Colombia, es necesario conocer las incidencias de este en la regularización del trabajo de ahí la procedencia de las reformas laborales, para esta propuesta investigativa resulta de interés conocer la incidencia de estas políticas en la industria, el comercio y en la organización del trabajo, sin embargo dichas reformas se materializaron en la precarización laboral establecida mediante los contratos por prestación de

servicios, la imposibilidad para muchos de acceder a la jubilación sin poseer alternativas para asegurar económicamente su vejez, todas estas situaciones redundan en la insatisfacción laboral de muchos, en la baja calidad de vida y en la existencia de factores de riesgos que posibilitan la presencia de enfermedades laborales como el estrés.

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

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

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

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

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

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

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

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

de haber dispuesto de las cesantías de los trabajadores en el período.

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

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

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

6.2 Flexibilización al mercado laboral

La propuesta de una reforma laboral se fundó en el supuesto de que un modelo sustitutivo de importaciones poco se preocupa por la productividad del trabajo y la calidad del producto, o por los altos precios que los consumidores pagan. Se suponía que bajo dicho modelo, el empleo se mantenía trasladando los costos y los precios.

Con la internalización de la economía y la desregulación interna, la producción nacional debe competir con la producción mundial y adquiere mayor importancia el aumento de la productividad.

Según la reforma laboral se elaboró con el fin de corregir los supuestos problemas de rigidez laboral mencionados, que le restarían competitividad a las empresas debido a los costos laborales, la poca flexibilidad en la contratación, la débil generación y estabilidad del empleo y la tendencia al debilitamiento del movimiento sindical.

Sin embargo otros autores plantean que la reforma laboral ha evitado una severa reducción en el empleo industrial, pues de mantenerse la tendencia de los años ochenta, la demanda laboral habría sido menor de lo que fue realmente.

Una regulación del mercado laboral que garantice la estabilidad de los trabajadores se percibe como un freno a la competitividad de las empresas y como un factor de incertidumbre respecto de su supervivencia.

Aunque existan argumentos en contra de la flexibilidad laboral se encuentran argumentos que también hablan bien de esta, afirmando que es una legislación protectora y aumenta el poder de negociación de los trabajadores ya contratados y les permite obtener mayores salarios a cambio de menores niveles de ocupación, encuentra su contrapartida en la “Teoría de los Contratos Implícitos”: para esta la mayor protección disminuye los riesgos para los trabajadores y los induce a aceptar menores salarios con efectos positivos sobre el empleo.

La reforma laboral se elaboró con el fin de corregir los supuestos problemas de rigidez laboral mencionados, que le restarían competitividad a las empresas debido a las distorsiones de los costos laborales, la poca flexibilidad en la contratación, la débil generación y estabilidad del empleo y la tendencia al debilitamiento del movimiento sindical esta acompañado de cambios profundos en la constitución y en las instituciones de comercio exterior. Coincidió con la liberación financiera y cambiaria, y con el aumento de la carga fiscal.

La reforma laboral de 1990 ha contribuido a flexibilizar el mercado de trabajo, aumentando la velocidad con la que el empleo se ajusta a cambios en la producción o acentuando la fluctuación cíclica del desempleo. Hay quienes encuentran, que la reforma laboral es la responsable de una cuarta parte de la caída del empleo en Colombia, desde finales de los años ochenta y mediados de los noventa. (Farne y Vivas, 1996 p. 233).

El Paso de las reformas laborales, también origino que se generaran reformas a la educación que fueran planteadas y establecidas por los gobiernos de turnos y que han afectado considerablemente el ejercicio docente, la educación y la calidad en la prestación del servicio.

6.2.2 Reformas a la educación en Colombia

Tal como se aborda en esta investigación el fenómeno del neoliberalismo como proceso transformador e incipiente en las relaciones laborales por lo cual se suscita las reformas laborales existentes en Colombia, en cada uno de los periodos presidenciales, es fundamental también presentar las reformas educativas que se han planteado al transcurso de los años en el país; teniendo en cuenta que el objeto de estudio que aquí se convoca son los docentes del

sector público es relevante conocer los cambios estructurales que se han generado en el sector de la educación.

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

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

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

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

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

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

1. El subsistema de transferencias automáticas (Ley 60 de 1993) y las regalías, que financian la mayor parte de la planta docente departamental y municipal.
2. El subsistema de cofinanciación (Decreto-Ley 2132 de 1992), con el cual se financian la inversión física y algunos programas de interés nacional promovidos por el Ministerio de Educación; el subsistema de crédito, que se utiliza principalmente para construir y dotar los establecimientos educativos, y los recursos propios de las entidades territoriales. (Sarmiento, 2001, p. 18).

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

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

En 1994 se expidió el Decreto 2886 que reglamentó los requisitos para la administración de los recursos del situado fiscal por parte de los departamentos, distritos y municipios mayores de 100.000 habitantes, lo cual ha permitido un desarrollo gradual de la cesión de competencias, que ha resultado benéfico para la consolidación de la gestión educativa en las entidades territoriales. Entre 1996 y 1998 se llevó a cabo la certificación de 31 departamentos y 4 distritos. Esto implicó el traspaso de 221.785 docentes y directivos docentes y de 22.813 administrativos a los niveles departamentales y distrital; de 467 establecimientos educativos nacionales ubicados en 242 municipios y el manejo de los recursos económicos para la prestación de servicios y los aportes patronales. En los municipios con población igual o mayor a 100.000 habitantes el proceso es aún incipiente. (Ministerio de Educación Nacional, 2001).

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

El desarrollo de la política pública en sectores como educación y salud ha involucrado un prolífico desarrollo normativo. Esto no implicó que la alta regulación legal pusiera coto al progresivo deterioro de la calidad del servicio que el mercado puso a disposición de los ciudadanos. (Bocanegra, 2006, p. 12).

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

6.2.3 Gestión pública en la profesión docente

En los gobiernos de Cesar Gaviria (1990 – 1994), Ernesto Samper (1994 – 1998), Andrés Pastrana Arango (1998 – 2002) y el de Álvaro Uribe Vélez (2002 – 2006), los planes sectoriales han experimentado continuidad respecto del modelo de financiación y gestión que proponen. Las transformaciones en la organización del Estado y los desarrollos normativos en general siguen los postulados e ideológicos neoliberales en su versión de economía neoinstitucional. Los planes y programas educativos han demostrado continuidad y articulación efectiva con las políticas de ajuste y modernización neoliberal. (Petras, citado por Bocanegra, 2006, p.13)

La reforma educativa durante los tres últimos periodos presidenciales ha generado procesos de flexibilidad laboral para los docentes oficiales con la

expedición de un nuevo estatuto docente; los docentes regidos por el decreto 2277 de 1979 los cuales todavía gozan de algún tipo de garantías en lo correspondiente a estabilidad laboral, ascenso en la carrera y régimen pensional, por otra parte los que se han venido incorporando bajo lo reglamentado por el decreto 1278 de 2002 conocido como nuevo estatuto de profesionalización docente, norma que flexibiliza los procesos de selección, vinculación y exclusión de la carrera docente.

Debido a estas reformas los docentes manifiestan que su labor se ha visto violentada, marginada y menospreciada, que el Estado poco a poco les ha ido quitando las prebendas que por ley les pertenecían, ellos atribuyen esta situación a la poca relevancia que el Estado le otorga a la educación puesto que este organismo está buscando vías de privatización.

Teniendo en cuenta que la población objeto de esta investigación son los docentes de las instituciones educativas del sector público, es fundamental ahondar en los procesos legislativos que han establecido la normatividad de esta profesión, para lo tanto se citará el decreto 2277 de 1979.

“Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. El presente decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales.

Y el decreto 1278 de 2002:

“Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. El presente decreto tiene por objeto establecer el estatuto de profesionalización docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes”.

Finalizado este recorrido que aborda aquellos sucesos, modelos y reformas que han impactado considerablemente el mundo del trabajo y por ende en el ejercicio de la labor docente, a continuación se desarrollará el tema de los factores psicosociales en el contexto laboral como producto de análisis de las condiciones laborales actuales a la que están expuestos los trabajadores y que en el mayor de los casos cuando se convierten en factores de riesgos psicosociales pueden redundar en la aparición de enfermedades como el estrés.

6.2.4 Factores psicosociales en el contexto laboral

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso se habla de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. (Gil- Monte, 2012. P, 238).

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

- ✓ Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía y prestigio social de la tarea en la empresa.
- ✓ Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo y tamaño.
- ✓ Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- ✓ La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturnos. (Gil Monte. 2012, p, 238).

Al respecto, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2008) señala:

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

drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

Según Álvarez, en el ámbito laboral, los factores psicosociales de riesgo se definen como: Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo, entre los factores psicosociales se incluyen: "La carga mental de trabajo, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión – participación, la definición de rol, el interés por el trabajador, las relaciones personales y los turnos rotativos. (Álvarez citado por Rodríguez, 2009 p. 131),

El entorno laboral en sí mismo, así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo; además de las exigencias del puesto de trabajo, los mismos procesos de trabajo, las maquinarias y horarios, son elementos que se conjugan para originar en el trabajador "tensiones" que en un plazo dado puedan desencadenar padecimientos psicológicos o mentales, y emocionales, manifiestos en distintos trastornos como: insomnio, pérdida del apetito, depresión, alteración nerviosa, ansiedad, etc. Por consiguiente los factores de riesgo psicosociales pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico. (Villalobos, citado por Rodríguez 2009, p. 132).

6.2.5 Estrés laboral

Algunos autores señalan que el concepto de estrés se remonta a la década de los treinta del pasado siglo, cuando Hans Selye, por aquel entonces estudiante de medicina, observó que todos los enfermos a los que trataba, independientemente de la enfermedad padecida, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso, astenia, etc. Selye denominó a este cuadro sintomatológico, el "Síndrome de Estar Enfermo". Años después, desarrolló diversos experimentos sobre ejercicio físico extenuante en ratas, sus estudios mostraron una serie de alteraciones como consecuencia de tal ejercicio extenuante, como por ejemplo la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Selye denominó al conjunto de estas alteraciones orgánicas "estrés biológico". Fue entonces cuando Selye consideró que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no

eran sino el resultado de cambios fisiológicos, derivados de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente. Al continuar con sus investigaciones, planteó que no solamente los agentes físicos nocivos que actúan directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación, provocan el trastorno del estrés. Así, hace medio siglo, Hans Selye (1956) definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior.

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

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

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

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como:

“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un

estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos" (Moreno, 2010, p. 22).

Shirom (2003) diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos. En este sentido, el estrés como riesgo psicosocial no consiste en las respuestas propias de las situaciones de tensión, que es una respuesta de alerta del organismo, ni tampoco en el conjunto de ellas sino que es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona. Como tal, produce un deterioro global e importante en el rendimiento del trabajador y en la misma organización laboral como totalidad. Precisamente por ello ha sido considerado como "el lado oscuro del trabajo" (Holt, 1982). De este modo, debe ser evaluado directamente y no sólo como efecto.

El estrés es la categoría general de respuesta del organismo a las amenazas que recibe (Selye, 1956), y a las percepciones de riesgo que sufre (Mason, 1971), y que puede tener diferentes modalidades (Campbell y Singer, 1987) y no sólo una respuesta genérica a los factores que suponen una dificultad, un reto o una amenaza. La propuesta de los estudios iniciales de Selye y de sus continuadores implica, en la última fase del estrés, un deterioro del funcionamiento normal del organismo y la aparición de trastornos generales y específicos, es decir una disfunción del organismo con repercusiones sobre la salud que puede adoptar múltiples formatos (Lovallo, 1997).

Es importante atender a las formas que pueden adoptar la respuesta de estrés pues resultan relevantes para su aplicación posterior al ámbito laboral. Dos son las formas principales, el estrés crónico (Lazarus y Folkman, 1986, 2000) y el estrés temporal (Holmes y Rahe, 1967). Tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas. También se ha reconocido modalidades complementarias que aluden a la intensidad de la respuesta, como es la respuesta de estrés agudo (Bryan y Harvey, 2000), debida a la intensidad del problema y al esfuerzo que debe hacer el organismo para responder a ella, y la respuesta de estrés postraumático en el que se mantiene o incluso se amplía el nivel de la respuesta en el tiempo (Friedman, Keane y Resick, 2007). Todas estas formas tienen su correspondencia en el marco laboral.

El mundo laboral, incluso en sus modalidades más benignas, supone esfuerzo para obtener unas metas y el afrontamiento de todas las dificultades que este

logro supone. Las dificultades suelen ser de todo tipo, físicas, interpersonales, grupales y organizacionales. La respuesta a ellas puede adoptar cualquiera de las formas descritas de estrés y el deterioro múltiple de la salud, de los procesos adaptativos y de la misma eficacia productiva del trabajador.

Desde la perspectiva psicológica, la definición general de estrés se refiere a una respuesta natural y generalizada mental o somática impuesta al cuerpo ante cualquier demanda del exterior, estímulo o agente estresor (Seyle, citado por Gabel y Peralta et al. 2012, p, 6-21). Algunos autores como Edward y Cooper clasifican las respuestas de estrés en dos tipos: negativo o distrés y positivo o eustrés, de acuerdo con los efectos causados en los individuos.

Cabe señalar que el tema del estrés ha generado un impacto significativo en la vida de las personas a nivel físico, biológico y psicológico y por ende en el mundo del trabajo; por lo tanto existen diversos autores que han realizado estudios significativos al respecto y han generado modelos explicativos de abordaje al estrés, a continuación se esbozaran.

6.2.6 Modelos explicativos del estrés

A la luz de la teoría existen modelos teóricos explicativos del estrés laboral; tales como: El Modelo Demanda-Control (Demand Control Model Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990) ampliado posteriormente con la variable Apoyo Social por (Johnson y Johansson, 1991); Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model Siegrist, 1996, 1998); Modelo Vitamínico (Warr, 1987); Modelo de Ajuste Persona – Entorno (Harrinson, 1978); y el Modelo Holístico de Nelson y Simmons, 2003. Para la siguiente investigación se retomaran los conceptos básicos de cada uno de estos modelos.

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

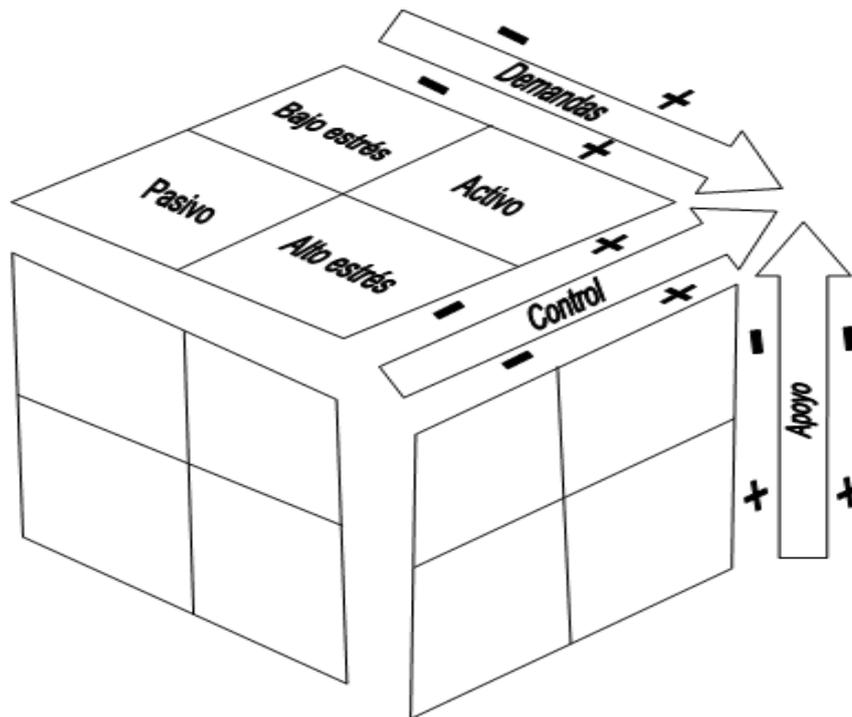
Gil- Monte (2010), sostiene que el modelo de demanda –Control de Karasek (1979) considera que los niveles de estrés laboral dependen de dos atributos del desempeño de la tarea: a) las demandas psicológicas de la tarea y b) la posibilidad que tiene el trabajador de controlar esas demandas y tomar decisiones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

de dificultad de la tarea o las presiones temporales, mientras que el control alude a la oportunidad que tiene el individuo de ejercer influencia y control sobre su situación laboral.

Además plantea que el modelo establece que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) ocurren cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y la latitud de toma de decisiones es escasa. El modelo ha sido completado incorporando la función del apoyo social como una variable que amortigua el efecto del estrés sobre la salud (Johnson y Hall 1988 citado por Gil- Monte 2010). La inclusión del apoyo social se realiza desde la consideración de que los puestos de trabajo que presentan altas demandas, bajo control y bajo apoyo social tienen mayor probabilidad de ocasionar problemas de salud a los trabajadores que los ocupan. (Gil – Monte, 2010, p. 4 – 15).

FIGURA 1

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



Tomado de Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson (1979)

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

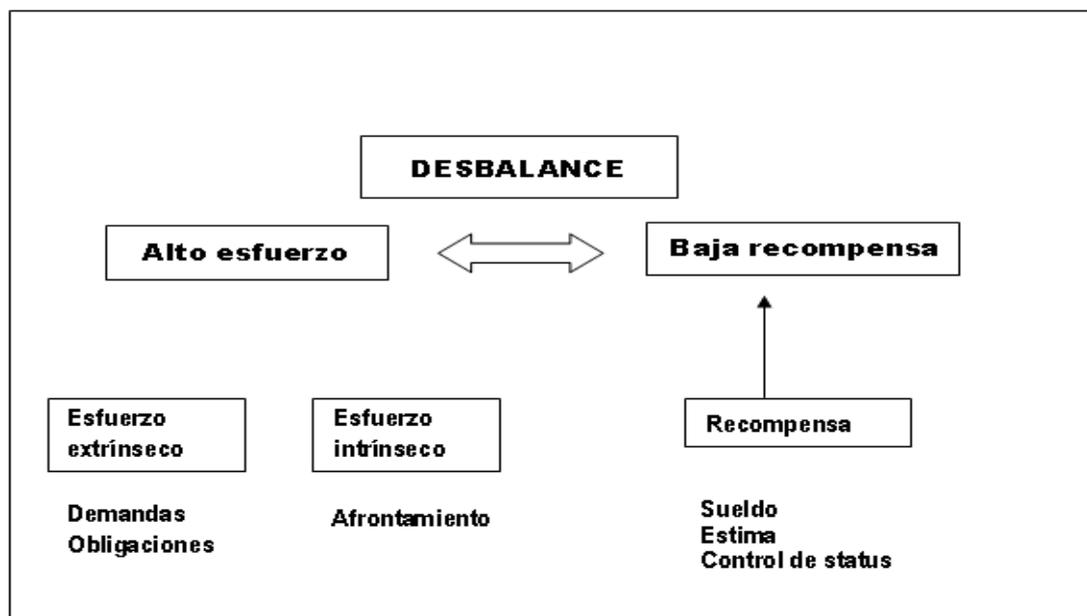
Mancilla (2008) plantea que el modelo de esfuerzo-recompensa postula que el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa (Siegrist, 1996). Y ha sido operativizado, centrándose en las variables que lo sustentan: variables de esfuerzo extrínseco, variables de esfuerzo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

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

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

El modelo de Siegrist se ha asociado con riesgo de enfermedad cardiovascular y deterioro de la salud mental (Smith, 2005 citado por Mancilla 2008. p, 45).

FIGURA 2

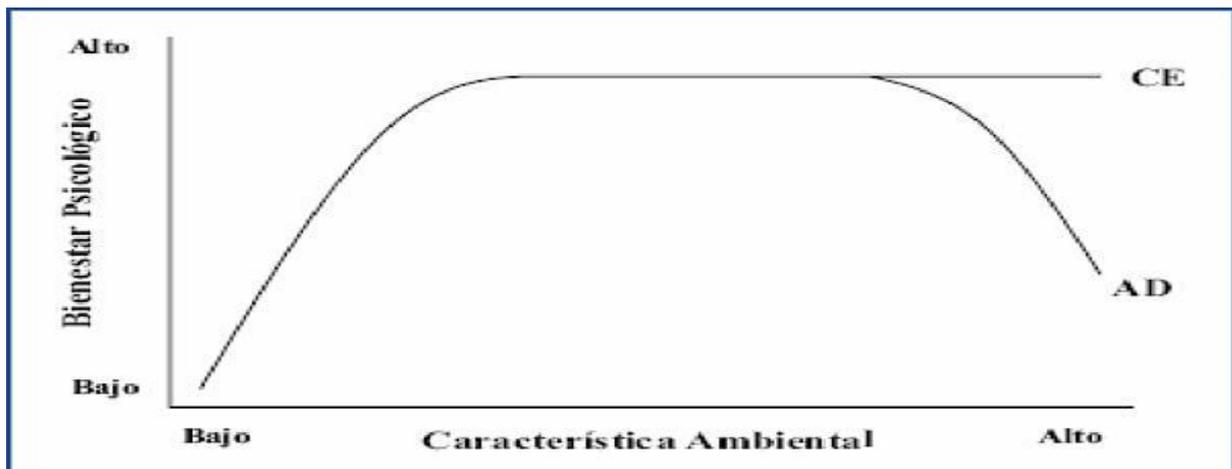


6.2.9 Modelo vitamínico de (Warr, 1987)

Izquierdo (2005), afirma que a partir de este modelo Warr propone teóricamente la influencia del entorno y más específicamente de la situación sociolaboral de cada sujeto en la salud mental. Basándose en el efecto del empleo y del desempleo en el funcionamiento psicológico de las personas, Warr elaboro una teoría inspirada en el papel que desempeñan las vitaminas en la salud física de los organismos, por lo cual este modelo propone nueve categorías de factores ambientales que determinan el nivel de salud mental. En cualquier ambiente, el bienestar psicológico dependerá del grado en que el entorno proporcione *oportunidad de control, oportunidad para el uso de las capacidades personales, objetivos generados externamente, variedad de alternativas, claridad ambiental, disponibilidad de recursos económicos, seguridad física, oportunidad para establecer relaciones interpersonales y posición social valorada*. Para Warr, el entorno sociolaboral funciona como una fuente de vitaminas psicosociales, la relación de las vitaminas con la salud física, al igual que la situación sociolaboral sobre la salud mental se rige por un modelo no lineal. De esta manera, un modelo social que carezca de cualquiera de estas categorías o que las proporcione de forma deficitaria estará asociado a uno niveles bajos de salud mental. (Warr 1987, citado por Izquierdo 2005, p. 38 – 364)

Retomando a Blanch (2013) citado por Izquierdo 2005 describe el núcleo fundamental de la teorización de Warr, con base a los siguientes presupuestos; cuando se dan niveles excesivos de vitaminas, el impacto en la salud del organismo puede corresponder a una de las dos siguientes modalidades: a) en caso como en el de las vitaminas C y E, el organismo reacciona devolviendo al ambiente la parte excedente, no produciendo un beneficio añadido, y b) en casos como en el de las vitaminas A y D, el organismo no está equipado de los dispositivos que le permitirían liberarse de estos sobrantes, por lo que sufre trastornos a causa de los efectos tóxicos de tal exceso.

Figura 3 Modelo vitamínico



Tomado del modelo vitamínico de Warr (1987)

6.2.10 Modelo de Ajuste persona – entorno Harrison (1978)

El modelo de Ajuste Persona – Ambiente de French, Caplan y Harrison (1982), considera que el estrés laboral y sus consecuencias surge debido a una discrepancia entre las necesidades del individuo y las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto y entre las demandas del puesto y las habilidades del individuo para dar respuesta a esas demandas. El modelo distingue entre la representación objetiva y subjetiva del individuo y del ambiente. El individuo objetivo alude al individuo tal y como es, mientras que el individuo subjetivo es la percepción que ese individuo tiene de sus atributos (v.g., autoconcepto). De manera similar, el ambiente objetivo incluye los eventos y características físicas y sociales que se dan en el entorno con independencia de las percepciones del individuo. Mientras que el ambiente subjetivo se refiere a las situaciones y eventos tal como son percibidos e interpretados por el individuo. La relación entre ambiente e individuo no es perfecta, pues está afectada por la percepción distorsionada del individuo, por los procesos cognitivos de construcción social, por las capacidades limitadas del ser humano para procesar la información, y por la estructura organizacional que de manera conjunta limitan el acceso a la información objetiva (Edwards, Caplan y Harrison, citado por Gil - Monte 2010. p, 72).

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

6.2.11 Modelo holístico de Nelson y Simmons (2003)

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

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

6.3 Identificación del estrés: signos y síntomas

Según Lazarus, R. S. y Salkaam, S. 1986 citado por Varela 2010, la identificación del estrés se presenta por la presencia de signos y síntomas, psicosomáticos, emocionales, conductuales y defensivos.

La acumulación del estrés suele dar como resultado distintas reacciones en la persona. La cantidad de estrés necesario antes de que éstas se manifiesten, varía dependiendo de distintos factores relacionados con la personalidad (inseguridad, perfeccionismo), hereditarios, hábitos y mecanismos de defensa.

A continuación se exponen los signos y síntomas asociados al estrés profesional que se retomaran de los conceptos de Lazarus, R. S. y Salkaam, S. 1986 citado por Varela 2010.

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

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

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

Defensivos: - Negación de las emociones. - Esfuerzo de contener sus sentimientos. - Ironía, racionalización. - Atención selectiva respecto a los pacientes. (Lazarus, R. S. y Salkam, S. 1986 citado por Varela 2010).

6.3.1 Los efectos del estrés

El estrés laboral también va a repercutir sobre la vida personal y sobre el rendimiento y la calidad del trabajo. Cuando el trabajador vuelve a casa después de su jornada laboral lleva consigo toda la tensión acumulada y todo ello repercute en su familia. Esa persona se quejará continuamente de su trabajo y dirigirá su insatisfacción, lamentos y agresividad en el cónyuge, apareciendo el riesgo de crisis y ruptura del matrimonio. El individuo afectado por el estrés profesional es incapaz de desarrollar su rol familiar, disminuye su atención y dedicación hacia su familia alegando que es una forma de protección hacia ellos, aunque realmente es porque no quiere revivir los problemas del trabajo. El efecto de reprimir sus sentimientos modificará su personalidad en sentido negativo, tanto para sí mismo como para la relación con los demás, sufriendo una falta de comunicación a todos los niveles. Respecto al trabajo, el resultado más evidente será una disminución del rendimiento, menor motivación, mayor frustración e insatisfacción y desilusión, predominando una actitud pasota y de no participación. (Varela, p.157).

6.2 El estrés laboral en la profesión docente

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

Las profesiones de servicio o asistenciales son especialmente vulnerables debido a la responsabilidad con la gente (OMS, 2001; Ayuso, sf).

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

De hecho, La Organización Mundial de la Salud (2001) considera el enseñar dentro de las ocho ocupaciones más estresantes, casi con el mismo puntaje que el ser médico, paramédico o enfermera. Barraza, Carrasco y Arreola (2007)

En la docencia como profesión de servicio, se tienen que establecer continuamente nuevas relaciones interpersonales, no solamente con su objeto de trabajo propiamente dicho que son los alumnos, sino también con sus colegas, sus superiores y los padres de familia. A lo que se le agrega que el docente es depositario de una serie de expectativas y responsabilidades: se concibe como un formador social, se espera que les otorgue a los alumnos una educación integral y de calidad. La constante interacción social junto con el nivel de responsabilidad inherente a su puesto exige un alto nivel de involucramiento, compromiso y entrega (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003). Implica estar sometido constantemente a demandas emocionales y cognitivas (Ayuso, sf., Cárdenas y Pérez, sf; Napione, 2008).

Además de que tiene que realizar muchas actividades diferentes, y para la sobrecarga de trabajo que conlleva y el compromiso que se le exige es muy subvalorado socialmente y poco remunerado económicamente (UNESCO; 2005).

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

Por estas razones desde hace años se ha incrementado el número de investigaciones interesadas en estudiar la relación entre las condiciones laborales del docente y el estrés.

Resalta un estudio exploratorio y comparativo sobre las condiciones de trabajo y salud docente coordinado por la UNESCO (2005) llevado a cabo en seis países de América Latina (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay).

En él, aplicando entrevistas y cuestionarios de auto informe a profesores de los tres niveles de educación básica en escuelas públicas, se encontró que todos los países presentan un alta prevalencia de estrés laboral diagnosticado por un médico.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Metodología

7.1 Tipo de investigación

La presente investigación presenta una postura de análisis que radica en el enfoque mixto con elementos cuantitativos y cualitativos enmarcados en la investigación del macroproyecto -Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente de algunas instituciones de Colombia -WONPUM-GTH-Colombia- en la cual se expone textualmente lo siguiente:

Desde lo cualitativo, con un enfoque comprensivo e interpretativo, se tratará de conocer e identificar las construcciones de sentido y de significado en cuanto al trabajo y profesión, a los riesgos psicosociales asociados a las condiciones de realización de un trabajo emocional y a

las demandas laborales de instituciones públicas educativas, y por último el bienestar subjetivo percibido en el trabajo. Desde lo cuantitativo, con un enfoque descriptivo - exploratorio, se pretende reconocer los componentes principales del significado del trabajo y del tradicional espíritu profesional del trabajo emocional en los servicios humanos, establecer dimensiones, indicadores concernientes a sentidos, riesgos psicosociales y percepciones de resultados de la profesión en servicios humanos, bajo la nueva gestión pública. (p. 26)

Por lo cual se plantea como respuesta al macroproyecto -WONPUM-GTH Colombia, la indagación concreta de los aspectos cualitativos con enfoque comprensivo e interpretativo y cuantitativo con enfoque descriptivo de los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés con el análisis de las manifestaciones psicosomáticas de dicho estrés.

7.2 Diseño

La investigación es no experimental en la medida en que se propone la recolección y posterior análisis de información en contextos laborales del sector público educativo en Colombia, sin alterar intencionalmente la variable

independiente de calidad de vida laboral y la dependiente que son los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral.

La investigación es descriptiva en la medida que se pretende describir cuales son las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral presentes en los docentes del sector público de algunas instituciones de Colombia. Tal como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista sobre el estudio descriptivo:

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

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

7.3 Definición de variables

- ✓ **Variable Independiente**: La nueva gestión pública en el sector de la educación

- ✓ **Variable Dependiente**: Manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral

7.4 Población

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

7.5 Muestreo

- ✓ No probabilístico por conveniencia, clasificados de la siguiente manera:
- ✓ 704 docentes pertenecientes a 10 instituciones educativas que se encuentren bajo la modalidad de contrato permanente o temporal.
- ✓ Organizaciones del sector educativo del régimen público (universidades, escuelas, colegios, pertenecientes a los niveles de básica primaria, secundaria o media que tengan contratado mínimo a 32 empleados.
- ✓ Personal docente con dos años de vinculación mínimos a la institución que no estén próximos a jubilarse.

Se tomaron como referencia los aspectos determinados en el macroproyecto WONPUM ellos son: “conveniencia, intencional según criterios como: sexo, generación, profesión, tipo de contrato, antigüedad en la profesión y en la organización”.

7.6 Instrumento

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

7.7 Procedimiento

Como objeto de estudio se tomará un grupo de profesionales docentes que pertenezcan al sector público de Colombia, con el fin de identificar las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral, a dicho sujetos se les aplicara el instrumento WOMPUN, el cual debe ser diligenciado de manera personal y confidencial por cada uno de los participantes, al igual que se ejecutara en un lapso de tiempo similar para todos, de esta manera para el procesamiento y análisis de los datos numéricos se usará los recursos proporcionados por el paquete estadístico SPSS 15, mientras que los textuales serán sometidos a un análisis de contenido utilizando el soporte del software ATLAS ti.

Los resultados obtenidos se ingresan a la página de la Universidad de Barcelona y la Universidad de Manizales se encargara de la tabulación, la cual le entregara a cada estudiante su paquete estadístico correspondiente a los tópicos del cuestionario de calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos, de acuerdo con los datos obtenidos se realizara un informe de intervención que se entregara a cada una de las instituciones a las que se les aplico el instrumento, posterior a ello se desarrollara el resultado de análisis que resulte de la correlación de los datos obtenidos con relación a la teorización del marco teórico.

8. Referencias bibliográficas

- Abondano, T. Catalina, Charry C. Edna Liliana & Isaza C. Sandra Milena. (2001) Descripción de los índices de estrés y el nivel de autoeficacia de los docentes de planta de la universidad de la Sabana Bogotá. Colombia.
Recuperado de:
<http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/4892/1/130194.pdf>
- Aktouf, Omar. (1998) La Administración: Entre Tradición y Renovación. Segunda Edición. Cali: Univalle, Gaeta Morín.
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C y Balcázar, N. (2003) Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria de Guadalajara

- AMADEO, J. y MORRESI, S. (2002), "Republicanism and marxism", in Borón, Atilio A. *Filosofía política contemporánea*, Buenos Aires, CLACSO.
- Ávila, R. y Aregelia., A. (s.f) ¿Estrés en las y los docentes de secundaria? Primer Congreso Internacional de Educación. (Citado en http://cie.uach.mx/cd/docs/area_08/a8p3.pdf el 22 de febrero del 2013).
- Ayuso (sf) Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout (citado en <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf> el 10 de octubre del 2012)
- Barraza, A., Carrasco, R. y Arreola, M. (2007) Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango (citado en www.upd.edu.mx/librospub/inv/sinburnout.pdf el 13 de febrero del 2012)
- Basualdo, E. (2006): *Estudios de historia económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad*, Siglo XXI-FLACSO, Bs. As.
-
- Barron, Jorge Tomas (2004). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa población: Universidad Nacional de Río Cuarto Recuperado por: <http://www.revistakairos.org/n13/barron.pdf>
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales (2011). Recuperado de: <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>
- Beethoven, Herrera Valencia Globalización, reforma laboral y empleo. Balance de los noventa revista Opera noviembre, año/vo. 2. No 002 Universidad Externado de Colombia. Bogotá Colombia. Recuperado de: <file:///C:/Users/hpp/Downloads/opera22.pdf>
- Becerra, S. (2005): "El clima educativa en establecimientos que han desarrollado esfuerzos de innovación, en el marco de la reforma

educativa chilena". XVIII Encuentro de Investigadores en Educación. CPEIP. Santiago de Chile.

- Berna, T., Serma, O., y Emin, C. The Relationship between International Trade and National Competitiveness. Celal Bayar University. Dokuz Eylül University
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martinez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229
- Behar, R. Daniel. (2008). Metodología de la investigación. Recuperado de:
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/1/Libro%20metodologia%20investigacion%20PDF.pdf>
- Birchfield, V. (1999). "Contesting the hegemony of market ideology: Gramsci's 'good sense' and Polanyi's 'double movement'. *Review of International Political Economy* 6:1 Spring 1999: 27-54.
- Bobbio (1991) Citado por Vargas Hernández, J. G. (2007). Liberalismo, Neoliberalismo, Postneoliberalismo. *Revista Mad. Revista del Magíster en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad*, (17) 66-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311224745005>
- Bobbio, N. (1991). El futuro de la democracia, México, Fondo de Cultura Económica.
- Bocanegra, Acosta Henry. Globalización y política pública educativa en Colombia. Universidad Libre Enero de 2006 recuperado de:
[file:///C:/Users/hpp/Downloads/Dialnet-GlobalizacionYPoliticaPublicaEducativaEnColombia-2740968%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hpp/Downloads/Dialnet-GlobalizacionYPoliticaPublicaEducativaEnColombia-2740968%20(1).pdf)
- Brooking, Annie. (1997). *El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio*. España: editorial Paidós
- Buunk, B. P., de Jonge, J., Ybema, J. F., & de Wolff, CH. J. (1998). Psychosocial aspects of Occupational Stress. In J.D.Drenth, H. Thierry, & CH. J. de Wolff (Eds.), *Work Psychology*. East Sussex: Psychology Press.

- Castaño, Ricardo. (2002). Colombia y el modelo neoliberal. Universidad de Caldas. Colombia. Recuperado de: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17535/2/ricardo_castano.pdf
- Cataño, Elías. Los radicales y la educación. En: Revista Credencial Historia. N° 66. Junio de 1995. Bogotá.
- Calderon, Gregorio y Jurado, Jorge Iván (2008). Los dirigentes en el Gobierno de las Personas en la Ciudad de Manizales. Encuentro Internacional en Administración 2007. Compiladores: Mónica García Solarte, Karen Sánchez de Roldan, Carlos Hernán González Campo. Asociación de Facultades de Administración. Bogotá, Colombia.
- Campbell, F. & Singer, G. (1987). Estres, drogas y salud. Ariel: Barcelona.
- Cardona, M. Luis Fernando. (2010). Estrés laboral en docentes de la facultad de ingenierías de la universidad libre de Pereira. Colombia. Recuperado de: [file:///C:/Users/hpp/Downloads/DialnetEstresLaboralEnDocentesDeLaFacultadDeIngenieriasDe-3717029%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/hpp/Downloads/DialnetEstresLaboralEnDocentesDeLaFacultadDeIngenieriasDe-3717029%20(2).pdf)
- Cortés, Manuel & Iglesias, Miriam (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Recuperado de: http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cooper, C. L. (1998). Theories of Organizational Stress. Oxford: Oxford University Press.
- Cornejo Chávez. Rodrigo (2007). Salud laboral docente y condiciones de trabajo: entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos. Recuperado de: <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100730180726.pdf>
- Cornejo, R y Quiñónez, M. (2007): "Factores asociados al malestar/bienestar docente". Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. REICE. Vol. 5 , N° 5e, 2007.
- Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

- Dalto, Fabiano. (2007). Government, Market and Development: Brazilian Economic Development in Historical Perspective. Tesis doctoral. Gran Bretaña, Universidad de Hertfordshire.
- Dieterich, S. H. (2002) "Necesidad de empresas transnacionales latinoamericanas" La Nación, 3 de septiembre.
- D'Aubeterre Eugenia. (2001). Estresores y trabajo docente en Venezuela. Valoraciones diferenciales y repercusiones educativas. Venezuela. Recuperado de: http://servidor-opusu.tach.ula.ve/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-PT116.pdf
- Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- Decreto 2277 de 1979. Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf
- Drucker, Peter. (2004).La sociedad postcapitalista. Colombia: grupo editorial Norma. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/364/36401114.pdf>
- Eslava, M., J. Haltiwanger, A. Kugler and M. Kugler (2012) "Trade Reforms and Market Selection: Evidence from Manufacturing Plants in Colombia". Review of Economic Dynamics. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-agosto-2013/2169-empresas-no-hacen-la-tarea.html>.
- Esteve, J.M. (2006): "Identidad y desafíos de la condición docente", en Tenti, E. (comp.) (2006): "El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI". IIPE - UNESCO, siglo veintiuno editores. Buenos Aires Argentina
- Esteve, J., Franco, S y Vera, J. (1997): "Los profesores ante el cambio social". Anthropos, Madrid.
- Etuce (1999) Study on Stress: The cause of stress for teachers, its effects and suggested approaches to reduce it (citado en http://etuce.homestead.com/Publications_until_2004/1999/ETUCE_Rep_Stress_1999_eng.pdf el 21 de octubre Del 2012).

- Escamilla Magdalena; Rodríguez Isabel González Gloria (2009) El Estrés Como Amenaza y Como Reto: Un Análisis de su Relación. Recuperado de: <file:///C:/Users/hpp/Downloads/0c9605299cd7c2cfd0000000.pdf>
- Ezpeleta, J. (1992) El trabajo docente y sus condiciones invisibles. Nueva Antropología. XII (42), pp. 27-42
- Fair, H. (2008). El sistema global neoliberal. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, (P. 21). Chile. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30502112>
- Farné, S, (1999). Reforma laboral y empleo en Colombia: Que podemos decir acerca del impacto de la ley 50 de 1990?. OIT. Bogotá
- Farné, S. Vivas, (1996). La reforma laboral ha flexibilizado el mercado de trabajo colombiano, Mimeo.
- Friedman, M. J., Keane, T. M., & Resick, P. A. (2007). Handbook of PTSD. Science and Practice. New York: Guilford Press.
- Fukuyama, F. (1999). "Reconsiderando el fin de la historia", Milenio, No. 112, Octubre 25.
- Gabel-Shemueli, Rachel, Peralta Rondan, Verónica, Paiva Lozano, Rosa Amelia, Aguirre Huarcaya, Gisella. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005> ISSN 1315-9984
- García Guillermo, Crisis y contrarreformas neoliberales Nómadas, núm. 33, enero junio, 2012 Universidad Complutense de Madrid <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18123129023>
- Gil Monte. Pedro, R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. Recuperado por: <file:///C:/Users/hpp/Downloads/DialnetSituacionActualYPerspectivaDeFuturoEnElEstudioDelE-3642757.pdf>

- Gil – Monte Pedro, R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Unidad de investigación psicosocial de la conducta organizacional (unipsico). Universidad de valencia. Revista Esp Salud Publica. Recuperado de: <file:///D:/MAESTRIA/DOCUMENTOS%20NUEVOS%20PARA%20ANTEPROYECTO/Dialnet-AlgunasRazonesParaConsiderarLosRiesgosPsicosociale-2990621.pdf>
- Gil-Monte, Pedro R. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>> ISSN 1726-4642
- Gil – Monte, Pedro M. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional Pedro R. Gil-Monte Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UnIPSI) Universidad de Valencia (España) Correo electrónico: septiembre páginas 68-83 recuperado de: http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03_RRPS/2010_Inf ormacion_Psicologica.pdf
- González Ramírez MT, Landero Hernández R. (2008). Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicosomáticos mediante ecuaciones estructurales. Rev Panamá Salud Pública. 2008;23(1): 7–18. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v23n1/a02v23n1.pdf>
- Guerrero, P. (2005): "Construcción de identidad y sentido del trabajo en profesores de sectores populares". XVIII Encuentro de Investigadores en Educación. CPEIP.
- Guillen, Arturo (2013). América Latina: neoliberalismo, políticas macroeconómicas y proyectos nacionales de desarrollo. Ponencia presentada en el Seminario Internacional para la elaboración la versión final del "Plan Nacional para el Buen Vivir de Ecuador 2013-2017". Quito, Ecuador, 22-25 de abril de 2013. Recuperado de: <http://www.centrocelsofurtado.org.br/arquivos/image/201305061749070.ponencia%20ecuador%2013.pdf>
- González, Nancy. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios, Venezuela. Recuperado de: <http://132.248.9.34/hevila/Revistaelectronicadehumanidadeseducacionyc omunicacionsocial/2008/no4/7.pdf>

- Harvey, D. (1998), *La condición de la posmodernidad*, Amorrortu, Bs. As.
- Helleiner, E. & Pickel, A. (2004), *Economic nationalism in a globalizing World*, Ithaca: Cornell University Press.
- Herrera Martha Cecilia-. *Historia de la educación en Colombia la republica liberal y la modernización de la educación: 1930-1946* recuperado de : http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce26_06ensa.pdf
- Herrera, Valencia. Beethoven (2002). *Globalización, reforma laboral y empleo: Balance de los noventa*. Revista opera, noviembre, año/vol/:2 número 002. Bogota, Colombia. P. 229 – 248. Recuperado de: [file:///C:/Users/hpp/Downloads/opera22%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/hpp/Downloads/opera22%20(5).pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.u-cursos.cl/fau/2013/2/DGH-406/1/foro/r/Metodologia_de_la_investigacion,_5ta_Edicion_-_Sampieri.pdf
- Holt, R. R. (1982). *Occupational Stress*. En L.Goldberg & S. Breznitz (Eds.), *Handbook Stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 419-444). New York Free Press.
- Houdmont, J. & Leka, S. (2010). *Contemporary Occupational Health Psychology*. Oxford: Wiley-Blackwell. Recuperado de: [IEESA Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América. Junio, \(2013\). Recuperado de: http://www.ieesa.org.mx/Datos/El_estres_laboral_en_los_docentes_de_educacion_basica_factores_desencadenantes_y_consecuencias.pdf](http://www.ieesa.org.mx/Datos/El_estres_laboral_en_los_docentes_de_educacion_basica_factores_desencadenantes_y_consecuencias.pdf)
- Informe nacional sobre el desarrollo de la educación en Colombia 46ª. conferencia internacional de educación (cie). ginebra suiza, septiembre 5 al 7 de 2001 Bogotá COLOMBIA JUNIO DE 2001 recuperado de: <http://www.ibe.unesco.org/International/ICE/natrap/Colombia.pdf>
- Informe mensual del mercado laboral. La tercerización laboral en Colombia. 2013. Recuperado de: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2013/05/IML-Agosto_Web2013.pdf

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2001. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I) Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.
- Lazarus, R. S. y Salkaam, S (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona. Ediciones Roca. S.A.
- Libreros, Daniel. Tensiones de la política educativa en Colombia, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, 2002. Pag. 7.
- Lovallo, W. (1997). Stres & Health. Biological and Psychological interactions. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Martínez, D. (2001): "Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente". Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Viltre de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina
- Manassero, M. (2003) Estrés y Burnout en la enseñanza. Palma: Universitat de les Illes Balears)
- Mintzberg, H. (1993). Structure in fives: designing effective organizations. Englewood Cliff,N.J.: Prentice Hall
- Mejía, M. R. (2006). Educación(es) en la(s) globalización(es). Entre el pensamiento único y la nueva crítica. Ediciones desde Abajo. Bogotá. Recuperado de:
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/EducacionenlasGlobalizaciones.pdf>
- Moreno, J. Bernardo, Baez, L. Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid Noviembre 2010. Recuperado de:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

- Morales Benitez, O. (1997) Apertura, privatización, intervención del Estado, capitalismo salvaje. Revista Desarrollo indoamericano. Santa Fe de Bogotá, Sept. De 1997, N° 103.
- Napione, M. (2008) ¿Cuándo se quema el profesorado en secundaria? Madrid: Díaz de Santos.
- Niosh (1999): "Stres at work". National Institute for Occupational Safety and Health. DHHS publication.
- Nozick, R. (1991), Anarquía, Estado y utopía. México. Fondo de Cultura Económica.
- OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- OMS (2001) Insights Into the Concept of Stress 76 (Citado en <http://helid.digicollection.org/en/d/Js2924e/6.html> el 14 de noviembre del 2012)
- Orama V. Arlenis, Hernandez A. Pedro & Hernández Ivis. (2007). Estrés laboral y síndrome de Bournout en docentes Venezolanos. Venezuela. Recuperado de: [file:///C:/Users/hpp/Downloads/DialnetEstresLaboralYElSindromeDeBurnoutEnDocentesVenezol-2596396%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hpp/Downloads/DialnetEstresLaboralYElSindromeDeBurnoutEnDocentesVenezol-2596396%20(1).pdf)
- Oramas V. Arlene. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Cuba. http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
- Parra, M. (2007): "La salud de los docentes: revisión de líneas emergentes en la investigación e intervención". UNESCO/OREALC. En prensa.
- Parra, M., (2012) "Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano" Premio Germán Botero de los Ríos. Convocatoria interna 2010. Fedesarrollo. Recuperado de: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/Trabajo->

[temporal-e-indirecto-M%C3%B3nica-Parra-Torrado-GBR_Nov2012-comp.pdf](#)

- Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema Recuperado de: [file:///C:/Users/hpp/Downloads/Dialnet-ElEstrésLaboral-793102%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/hpp/Downloads/Dialnet-ElEstrésLaboral-793102%20(2).pdf)
- Prats, J. (2002). Instituciones y desarrollo en América Latina ¿Un rol para la ética? Instituto Internacional de Gobernabilidad. 17 de septiembre de 2002.
- Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. Ministerio de la Protección Social. Colombia 2007. Recuperado de:
 - http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l_encuesta_nacional_colombia2.pdf
- Periódico el espectador. El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades: Noam Chomsky. Publicado el 13 de marzo de 2014. Por María Luna Mendoza. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-neoliberalismo-tomo-asalto-universidades-noam-chomsk-articulo-480438>
- Periódico Portafolio.co. Instituciones débiles frenan avance en competitividad. Publicado el 3 de septiembre de 2013. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/economia/competitividad-la-economia-latinoamericana>
- Polis Santiago (2008). El sistema global neoliberal. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682008000200012
- Redondo, Ana Isabel & Melgar, María Milagros. (30 y 31 de Julio y 1 de Agosto). Estrés laboral y función docente. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: http://www.seadpsi.com.ar/site_labor/biblio/199_estres_laboral.pdf
- Rivero R. Luis Fernando & Cruz F. Cecilia. (2008). Trastornos psíquicos y psicosomáticos; problemática de salud actual de los docentes mexicanos. México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v16n2/art03.pdf>

- Rodríguez Lucía, Oramas Arlene, & Rodriguez Elizabeth. (2007). Estrés laboral en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato México. Recuperado de: <http://www2.scielo.org.ve/pdf/st/v15n1/art02.pdf>
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007) Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato, México. Salud de los trabajadores. 15 (1) pp.5-16. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131501382007000100002&script=sci_abstract

Sader Emir y Gentili Pablo (2013). La trama del neoliberalismo Mercado, crisis y exclusión social

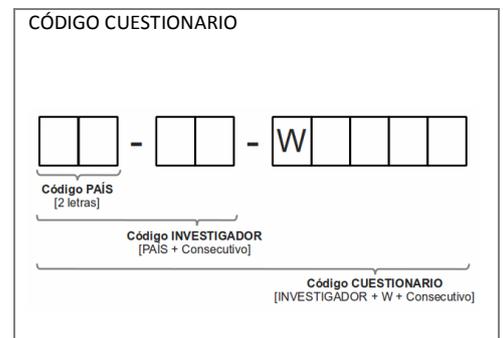
- Sarmiento Gómez Alfredo. Situación de la educación básica, media y superior en Colombia. Recuperado de: http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs_sesiones/situacion_educacion.pdf
- Sarmiento Álvaro Zerda, Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal Cuadernos del CENDES, vol. 28, núm. 77, mayo-agosto, 2011.Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40322213011>
- Sarmiento Palacio, Eduardo. Apertura y crecimiento económico. Tercer mundo editores. Bogotá, 1996. p.8.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. C.L.Cooper and I.Robertson. International Review of Industrial and Organizational Psychology. 25-48.
- Travers, Ch. y Cooper, C. (1996): "El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente", Paidós, Buenos Aires.

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

- Valenzuela, Feijóo, José. (1997). Cinco dimensiones del modelo neoliberal. *Política y Cultura*, primavera, 9-38. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26700802>
- Valdivia, G., Avendaño, C., Bastías, G., Milicic, N., Morales, A. y Scharager, J. (2003): "Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile". Pontificia Universidad Católica de Chile. Escuelas de Medicina y Psicología. Facultad de Medicina y Ciencias Sociales.
- Varela, A. Guillermo. Salinero Aroca, José M^a & Cándida Sevilla S. Francisco. Estrés laboral Recuperado de: <http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/pdf/Cap07.pdf>
- Vargas Hernández, J. G. (2007). Liberalismo, Neoliberalismo, Postneoliberalismo. *Revista Mad. Revista del Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad*, (17) 66-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311224745005>
- Velázquez V. Daniel. (2009). El estrés en los profesores de la universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2009_14_30.pdf
- VILLALOBOS GLORIA .2004. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Revista Ciencia y Trabajo*. No. 14. Bogotá. Colombia. pp. 197-201. Citado Mariela Rodríguez Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2009, pp. 127-141, Universidad de Carabobo Venezuela. Tomado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Warren, N. (2010). Psychosocial and work organizational risk factors for work related musculo esqueletal disorders. En W.Karwoski (Ed.), *International Encyclopedia of Ergonomics and Human factors* (pp. 1299-1302). Oxford: CRC Press.

9. ANEXOS

Q4W-2.1



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

Presentación

Este cuestionario es el instrumento de un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. No es un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*,

sino una de las herramientas de una investigación orientada, en último término, a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y a la promoción de organizaciones saludables. Todos los puntos de vista expresados serán pues relevantes. La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las personas y centros participantes.

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

Coordinador General del proyecto Joseph María Blanch
Catedrático de psicología social aplicada
Josepmaria.blanch@uab.cat
(+ 34) 93581 1326

Responsable local

Ciudad: País
Email: Tel:



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



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

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

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

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

3. Ante las demandas de mi organización...

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

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

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

5. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

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

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

	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
Carece de sentido un servicio no rentable	1	2	3	4	5	6	7		
Hay que adaptarse a las nuevas formas de contratación	1	2	3	4	5	6	7		
Las decisiones se deben tomar calculando el coste-beneficio	1	2	3	4	5	6	7		
Urge abandonar las prácticas ineficientes	1	2	3	4	5	6	7		
Competir es un modo natural de trabajar	1	2	3	4	5	6	7		
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	1	2	3	4	5	6	7		
Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	1	2	3	4	5	6	7		
Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	1	2	3	4	5	6	7		
El mercado pone a cada cual donde merece estar	1	2	3	4	5	6	7		
La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	1	2	3	4	5	6	7		
En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	1	2	3	4	5	6	7		
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		
Cuando la org. no da los medios suficientes, no hay porque cumplir las metas que impone	1	2	3	4	5	6	7		
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse con estos	1	2	3	4	5	6	7		
La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		
La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		
La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7		
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	1	2	3	4	5	6	7		
A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	1	2	3	4	5	6	7		
La eficiencia choca con la calidad del trato profesional	1	2	3	4	5	6	7		
La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		
Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión	1	2	3	4	5	6	7		
Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	1	2	3	4	5	6	7		

7. Puntúe la importancia de estos valores en la gestión de una buena organización de servicios humanos

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

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

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	seguridad
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	potencia
malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre
confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	facilidad

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

9. En los últimos años...

	Baja	1	2	3	4	5	6	7	Sube
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7		
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7		
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
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 "consumido"	0	1	2	3	4	5	6		
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6		
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6		
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6		
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Hoy me pregunto con más cinismo sobre la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0	1	2	3	4	5	6		
En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6		
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0	1	2	3	4	5	6		
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6		
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6		
Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6		
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6		
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6		
Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6		
Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6		
Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Me es difícil "desconectar" del trabajo	0	1	2	3	4	5	6		
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6		

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

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

12. Los servicios humanos (educativos) deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado (organizaciones competitivas)

Total desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Total acuerdo



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



Porque...

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

Lo positivo

Lo negativo

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

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

Ante ello, me siento...

Porque...

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

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

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

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

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

(a) En usted

(b) En las personas que asiste

(c) En la organización

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

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

(a) En usted

(b) En las personas que asiste

(c) En la organización

17. Defina en una frase qué significa TRABAJAR para usted

18. Resuma en qué consisten...

La PRÁCTICA **IDEAL de su PROFESIÓN**

La PRÁCTICA **ACTUAL de su PROFESIÓN**

19. Háblenos de los principales VALORES...

de su **PROFESIÓN:**

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

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

Mínimo 1 2 3 4 5 6 7 **Máximo**

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

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

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

22. De su trabajo, señale...

Lo mejor:

Lo peor:

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

--	--	--	--

24. Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que asocie a su PROFESIÓN

--	--	--	--

DATOS CENSALES

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

- 25. País:** Brasil
 Chile
 Colombia
 España
 México
 Venezuela

- 26. Sexo:** Mujer
 Hombre
- 27. Año de nacimiento:** 19____
- Otro: _____

28. Ámbito de especialización y práctica profesional:

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

29. Antigüedad en la profesión: ____ años **30. Antigüedad como profesional en el centro:** ____ años

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

32. Dedicación laboral al centro: Jornada completa **33. Dedicación elegida...** Voluntariamente

Tiempo parcial

No voluntaria

Otra: _____

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

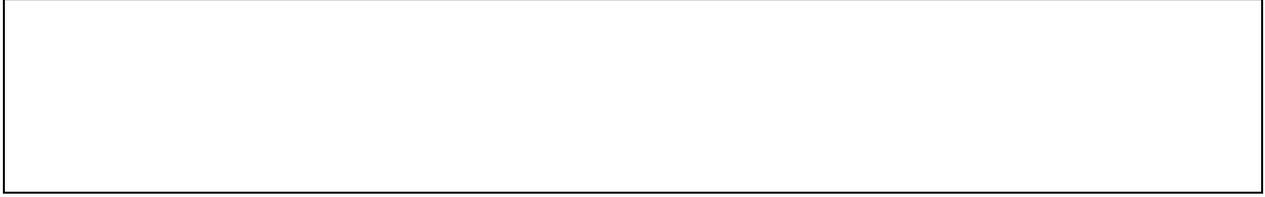
35. Carácter del centro (titularidad, gestión, utilización, etc.): Pública
 Privada
 Mixta

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

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

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

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



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