

ANEXOS	PÁGINA
1. Análisis Univariado	2
2. Mapas perceptuales 1.2 y 1.3 Entorno Material	80
3. Mapas perceptuales 2.2 y 2.3 Entorno Social	83
4. Mapas perceptuales 3.2 y 3.3 Regulación	86
5. Mapas perceptuales 4.2 y 4.3 Desarrollo	89
6. Mapas perceptuales 5.2 y 5.3 Ajuste Organización-Persona	92
7. Mapas perceptuales 6.2 y 6.3 Adaptación Persona-Organización	95
8. Herramientas de interpretación para ejes factoriales-Entorno Material	97
9. Herramientas de interpretación para ejes factoriales- Entorno Social	98
10. Herramientas de interpretación para ejes factoriales- Regulación	100
11. Herramientas de interpretación para ejes factoriales- Desarrollo	101
12. Herramientas de interpretación para ejes factoriales- Ajuste Organización-Persona	102
13. Herramientas de interpretación para ejes factoriales- Adaptación Persona-Organización	103
14. Herramientas de interpretación para clúster- Entorno Material	105
15. Herramientas de interpretación para clúster- Entorno Social	110
16. Herramientas de interpretación para clúster- Regulación	114
17. Herramientas de interpretación para clúster- Desarrollo	121
18. Herramientas de interpretación para clúster- Ajuste Organización-Persona	129
19. Herramientas de interpretación para clúster- Adaptación Persona-Organización	142

ANEXO 1- ANÁLISIS UNIVARIADO

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES

Presentado por:

- ❑ Ángela Johanna Ovalle Jiménez-Profesional en Desarrollo Familiar
 - ❑ Daiana Garcés López-Trabajadora Social
- ❑ Sandra Lorena Salgado Vallejo-Administradora de Empresas
- ❑ Yuri Yaned Ordoñez García-Profesional en Salud Ocupacional

Docentes

Jairo Pineda Agudelo

Jairo Zuluaga Soto

Introducción

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

escala de profesionalismo; escala de valores servicio público vs servicio privado, desarrollo de la carrera profesional; escala de bienestar laboral general; escala de Burnout y Engagement a través de 201 variables de las cuales fueron analizadas 44 variables.

El análisis de las condiciones de trabajo en los docentes del sector público en la ciudad de Manizales se llevará a cabo en dos momentos; el primero de éstos, mediante análisis univariado que consiste en examinar variable por variable con la finalidad de interpretar los resultados más frecuentes y/o variables extremas; el momento dos corresponde al análisis multivariado, aplicando el análisis de correspondencias múltiples y análisis clúster, encargado de mostrar la relación de dependencia e interdependencia de un conjunto de variables categóricas a partir de los datos suministrados, para lo cual asocia la relación de lejanía / cercanía o de dependencia y semejanza existente en los datos. Es un análisis descriptivo exploratorio cuyo objetivo es resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones abarcando la información suministrada. Se presenta a continuación los constructos relevantes que el lector encontrará en el informe para facilitar su comprensión.

Tabla 1

Constructo	Concepto
<i>Condiciones de trabajo</i>	“Conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales”. (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010).
<i>Calidad de Vida Laboral</i>	“Grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal”. (Blanch, 2007).

<i>Entorno material</i>	Recursos tangibles, materiales y técnicos para desarrollar la actividad laboral; éstos hacen parte del ambiente físico y las condiciones de seguridad e higiene.
<i>Entorno social</i>	Todas aquellas relaciones que se tejen entre la comunidad educativa, se encuentran conformadas por el clima social y los factores psicosociales. Hace parte de la diada organización-entorno.
<i>Regulación</i>	Actividades que hacen seguimiento del desempeño de la tarea, su tiempo de duración y desarrollo, de las características del contrato de trabajo y conciliación vida privada, laboral y familiar. “La tarea a su vez tiene implícitas demandas cualitativas y cuantitativas, cognitivas y emocionales, cargas de trabajo, autonomía, responsabilidad, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad”. (Blanch, 2011). Hace parte de la diada organización-método.
<i>Desarrollo</i>	Proceso mediante el cual el trabajador ejerce sus funciones, tiene que ver con las expectativas, necesidades e intereses que tiene el individuo, mediadas por los componentes jurídicos y organizacionales. Hace parte de la diada organización-método.
<i>Ajuste-organización-persona</i>	Acoplamiento de la organización a la persona, a través del reconocimiento de las percepciones y valoraciones individuales que hacen de la actividad laboral. Hace parte de la diada organización-persona.
<i>Adaptación-persona-organización</i>	Incorporación de la persona a la organización, interiorizando las políticas, lineamientos y reglamentos organizacionales para el cumplimiento de los objetivos planteados. Hace parte de la diada organización-persona.
<i>Clima Laboral</i>	Actitudes que reflejan un estado psicológico, relacionado con los valores y objetivos de una organización, se basa en las percepciones individuales que son generadas por la dinámica de los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.
<i>Cultura Organizacional</i>	Guía o pautas que tiene una organización para incidir en el comportamiento de los trabajadores.

<i>Riesgos Psicosociales</i>	Se refiere a situaciones y condiciones laborales directamente relacionadas con el tipo de organización, contenido del trabajo y ejecución de la tarea, los cuales pueden llegar a afectar negativamente el bienestar, desarrollo y salud (física, psíquica y social) del trabajador.
<i>Condiciones Objetivas</i>	Hace referencia a las condiciones económicas, jurídicas, sociales, materiales y técnicas que de alguna manera contribuyen al desempeño de las personas en un espacio determinado.
<i>Condiciones Subjetivas</i>	Se refiere específicamente a todas aquellas percepciones o valoraciones que hace el ser humano, por ejemplo: contribución al desarrollo personal, niveles de satisfacción y motivación.

Igualmente, se presentan los seis factores con sus variables para su identificación y ubicación.

Tabla 2

ENTORNO MATERIAL	
1	Entorno físico instalaciones y equipamientos
2	Recursos materiales y técnicos
3	Prevención de riesgos laborales
4	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración)

ENTORNO SOCIAL	
5	Compañerismo
6	Respeto en el grupo de trabajo
7	Reconocimiento del propio trabajo por colegas
8	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias

REGULACIÓN	
9	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos)
10	Organización general del trabajo

11	Retribución económica
12	Carga de trabajo
13	Calidad del contrato laboral
14	Conciliación del trabajo-vida privada y familiar

DESARROLLO	
15	Autonomía en la toma de decisiones profesionales
16	Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción
17	Oportunidades para la formación continua
18	Vías de promoción laboral
19	Participación en las decisiones organizacionales
20	Relaciones con la dirección
21	Evaluación del rendimiento profesional por la institución
22	Apoyo recibido del personal directivo

AJUSTE ORGANIZACIÓN PERSONA	
23	Satisface mis intereses
24	Me exige según mis capacidades
25	Responde a mis necesidades
26	Encaja con mis expectativas
27	Se ajusta con mis aspiraciones
28	Concuerda con mis valores
29	Facilita que mis méritos sean valorados con justicia
30	Estimula mi compromiso laboral
31	Me permite trabajar a gusto
32	Me motiva a trabajar
33	Me da sensación de libertad
34	Me hace crecer personalmente
35	Me permite desarrollar mis competencias profesionales
36	Me proporciona identidad
37	Me hace sentir útil

ADAPTACIÓN PERSONA ORGANIZACIÓN	
38	Me adapto a la política del centro
39	Asumo los valores de la dirección
40	Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo
41	Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio
42	Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos
43	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia
44	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados

CAPÍTULO 1

ENTORNO MATERIAL

- **Entorno físico, instalaciones y equipamientos - Entorno material**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO1	6	,5	,5	,5
	INACEPTABLE1	77	6,5	6,5	7,0
	MEDIO1	352	29,9	29,9	36,9
	ACEPTABLE1	508	43,1	43,1	80,0
	ÓPTIMO1	236	20,0	20,0	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 63.1% perciben el “Entorno físico, instalaciones y equipamientos”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 29.9% que lo califican como medio y finalmente el 7% como pésimo e inaceptable.

El entorno físico hace parte del entorno material, es decir, todas aquellas condiciones materiales, tangibles y tecnológicas con las que cuentan los planteles educativos, la seguridad, la higiene y las condiciones de adaptación en el lugar de trabajo. Se puede observar en la anterior descripción que los docentes del sector público se encuentran

satisfechos con este aspecto, es así que 744 personas del total de encuestados responden afirmativamente respecto al ambiente físico de enseñanza-aprendizaje. Estas consideraciones dan cuenta de un espacio con adaptabilidad para las necesidades de la población en la ciudad, valoración positiva frente la realidad colombiana que da cuenta de otras condiciones de deterioro de la infraestructura educativa, en repetidas oportunidades los medios de comunicación muestran que en general son lamentables. Dichas situaciones conllevan a un obstáculo en la calidad de la educación, la satisfacción, seguridad y permanencia de los estudiantes en el sistema educativo, afectando las condiciones laborales de los docentes y su capacidad de innovar y mejorar los procesos educativos en el aula. Esa es la principal conclusión de un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en el que además se indica que hay una relación directa entre el aprendizaje y el rendimiento académico de los jóvenes con las instalaciones educativas donde cursan sus estudios.

De esta manera se ve comprometida tanto la creatividad del docente como la distribución de los recursos materiales y el apoyo técnico-pedagógico, que ponen a prueba en gran medida su práctica, puesto que cuentan con la presión de indicadores y metas de desempeño de sus estudiantes.

▪ **Recursos materiales y técnicos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO2	7	,6	,6	,6
	INACEPTABLE2	75	6,4	6,4	7,0
	MEDIO2	360	30,5	30,5	37,5
	ACEPTABLE2	508	43,1	43,1	80,6
	ÓPTIMO2	229	19,4	19,4	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 62.5% perciben los “los recursos materiales y técnicos”, como aceptable y óptimo, siendo uno de

los porcentajes más altos, seguido del 30.5% que lo califican como medio y finalmente el 7% como pésimo e inaceptable.

Con relación a esta variable se puede decir que el recurso es un medio o elemento que permite alcanzar los objetivos en una organización y se clasifican en: Recurso Humano, Recursos Materiales, Recurso Técnico, Recurso Financiero.

Para este caso en particular, los docentes están calificando el recurso material y técnico que utilizan en su cotidianidad refiriendo que las instituciones están pensadas para que los docentes dicten la lección y en determinados momentos los alumnos utilicen material impreso para el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, si se adhiere a una postura constructivista del aprendizaje y de la enseñanza, donde el conocimiento no es único ni objetivo, es esperable que, a través de la incorporación de los nuevos recursos, los alumnos sean partícipes de la construcción de sus propios saberes, siendo de gran importancia el contexto social y el ejercicio en el aula. En esta medida surge un interés particular por apoyar la integración de los recursos tecnológicos a los procesos pedagógicos, con la intención de lograr un aprendizaje más dinámico, práctico, mejorar la comprensión de conceptos, favorecer el desarrollo de nuevas competencias y habilidades para obtener un aprendizaje significativo, que perdure a través del tiempo. Por esta razón, el interés debería ser el análisis de los recursos disponibles en relación con la actividad del docente en la enseñanza.

En la actualidad las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC) ofrecen a los docentes la posibilidad de replantear las actividades tradicionales de enseñanza, para ampliarlas y complementarlas con nuevas actividades y recursos de aprendizaje. Existe una gran cantidad de recursos digitales disponibles, tanto elaborados por empresas comerciales como por los propios profesores.

El reto de los docentes es generar espacios y entornos de trabajo colaborativos más allá de la propia clase, contactando con alumnos y profesores de otras instituciones y países, con el fin de potenciar así la educación intercultural.

- **Prevención de riesgos laborales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO ³	25	2,1	2,1	2,1
	INACEPTABLE ³	149	12,6	12,6	14,8
	MEDIO ³	416	35,3	35,3	50,0
	ACEPTABLE ³	431	36,6	36,6	86,6
	ÓPTIMO ³	158	13,4	13,4	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 50% perciben la “Prevención de Riesgos Laborales”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 35.3% que lo califican como medio y finalmente el 14.7% como pésimo e inaceptable.

La percepción frente a esta variable se encuentra dividida, en esta no todos los docentes están de acuerdo con que su condición de prevención de riesgos laborales sea óptima, habría que evaluar entonces en qué tipo de contexto se desenvuelven cada uno de éstos y la población a la que se dirigen, pues de la actividad docente se generan situaciones de riesgo que se pueden derivar del espacio físico, las condiciones sociales, materiales y humanas de trabajo.

De acuerdo al estudio de la UNESCO, revista PRELAC de 2015:

Los principales factores de riesgo a los que un docente está sometido en su aula de clase son: desgaste de la salud, desgaste del aparato músculo esquelético, desgaste de los órganos de los sentidos, mental, desgaste de la función vocal y otros como problemas de várices y enfermedades infecciosas respiratorias, que tal vez los docentes no sean tan conscientes y que se derivan 100% de su profesión. (p.141)

Se evidencia los riesgos existentes que deben enfrentar los docentes en el lugar de trabajo al momento de realizar la actividad, ocasionando deterioro y afectaciones a la salud, aspectos que requieren intervención de forma oportuna y adecuada, ya que de lo contrario estas afectaciones se perfilarían para una enfermedad de tipo laboral disminuyendo la calidad de vida laboral de los docentes del sector público en Manizales.

Actualmente existen evaluaciones estandarizadas (evaluaciones de indicadores de resultados) para medir la calidad de la educación como son las pruebas SABER y PISA, las cuales desconocen las condiciones y contexto que impactan de manera directa la calidad educativa, pues como fue expuesto en el foro DOCENTE SIEMPRE llevado a cabo en 2014, el logro escolar de los estudiantes está vinculado con las condiciones laborales de los docentes, siendo imprescindible por ello, materializar el bienestar laboral docente en adecuadas condiciones de CVL, superando las exigencias del sindicato educativo en el país, relacionadas principalmente con la salud y remuneración económica, manifiestas en el paro del 11 de mayo de 2017.

Se entiende así que el entorno físico y la prevención de riesgos influye tanto en las condiciones de CVL de los docentes como de los beneficiarios del acto educativo, es decir, las condiciones laborales precarizadas influyen en doble vía para el desarrollo humano integral de la comunidad educativa.

- **Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO ⁴	18	1,5	1,5	1,5
	INACEPTABLE ⁴	72	6,1	6,1	7,6
	MEDIO ⁴	353	29,9	29,9	37,6
	ACEPTABLE ⁴	473	40,1	40,1	77,7
	ÓPTIMO ⁴	263	22,3	22,3	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 62.4% perciben los “Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración etc.)”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 29.9% que lo califican como medio y finalmente el 7.6% como pésimo e inaceptable.

La calificación para esta categoría sigue siendo aceptable, el asunto de la seguridad y limpieza hacen parte de los riesgos laborales, que contribuyen a preservar el lugar de trabajo ordenado para evitar cualquier tipo de accidentes tales como golpes o caídas.

Es importante resaltar que los ambientes educativos deben contar con las condiciones mínimas de orden, aseo, seguridad y mantenimiento de la planta física, dado que estos factores inciden en la calidad de la educación y tanto profesores y estudiantes disfruten de mejores espacios de enseñanza – aprendizaje con condiciones mínimas de seguridad. Estos elementos hacen parte de los riesgos locativos como la falta de señalización, escaleras y rampas inseguras, techos y paredes defectuosos, almacenamiento inadecuado, y falta de orden y aseo, son la principal fuente para desencadenar accidentes e incidentes, afectando el bienestar, seguridad y calidad de la educación en los planteles educativos del sector público de Manizales.

CAPITULO 2

ENTORNO SOCIAL

- **Compañerismo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	5	,4	,4	,4
	INACEPTABLE	57	4,8	4,8	5,3
	MEDIO	245	20,8	20,8	26,0
	ACEPTABLE	437	37,1	37,1	63,1
	ÓPTIMO	435	36,9	36,9	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 74% perciben el “Compañerismo”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 2.8% que lo califican como medio y finalmente el 5.2% como pésimo e inaceptable.

El espacio de trabajo es sin duda, uno de los más significativos para una persona en su vida. En éstos, se genera compañerismo y vínculos, más aún en los establecimientos educativos como espacios de socialización por excelencia, siendo una red de apoyo e intercambio donde el trabajo en conjunto es siempre vital para el desarrollo de la actividad, propiciando una cultura en la que la ayuda entre compañeros va más allá de las obligaciones y deberes.

Los docentes trabajan con una cantidad de estudiantes que sobrepasa su capacidad física, mental y emocional, en otras oportunidades realizan sus actividades en varios lugares, propiciando factores de riesgo psicosocial que son manejados gracias a las redes de apoyo y compañerismo, que permite el aprendizaje colectivo y un mejor rendimiento. Similar al estudio realizado entre los años 1924 y 1932 en una fábrica de la Western Electric a las afueras de Chicago, en la que se realizaron varios experimentos, en los que se observó cómo un grupo de trabajadores tenían mayor productividad laboral al sentirse apoyados, y el incremento de los flujos de comunicación en el seno de la organización creaba una actitud positiva dentro del entorno laboral y por ende mayor rendimiento.

- **Respeto en el grupo de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	5	,4	,4	,4
	INACEPTABLE	24	2,0	2,0	2,5
	MEDIO	180	15,3	15,3	17,7
	ACEPTABLE	421	35,7	35,7	53,4
	ÓPTIMO	549	46,6	46,6	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 82.3% perciben el “Respeto por el grupo de trabajo”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 15.3% que lo califican como medio y finalmente el 2.4% como pésimo e inaceptable.

La mayoría de docentes encuestados se sienten respetados en su grupo de trabajo, aspectos del ambiente laboral donde el trabajador desarrolla una actitud positiva hacia el desempeño de la tarea, contribuyendo a un clima laboral positivo, que contribuye a prevenir o moderar factores de riesgo psicosocial, en el cual, el fomento de estrategias relacionadas con condiciones intralaborales de control, relaciones sociales, liderazgo y recompensa, es un punto potenciador de una cultura y clima organizacional favorable.

Los docentes perciben la relación entre pares y grupos de trabajo como satisfactorio al surgir una relación de cordialidad y respeto, el cual genera un vínculo de afectividad y confianza propiciando escenarios de comunicación en la organización, de retroalimentación e intercambio de saberes profesionales.

▪ **Reconocimiento del propio trabajo por colegas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	14	1,2	1,2	1,2
	INACEPTABLE	55	4,7	4,7	5,9
	MEDIO	259	22,0	22,0	27,8
	ACEPTABLE	418	35,5	35,5	63,3
	ÓPTIMO	433	36,7	36,7	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 72.2% perciben el “Reconocimiento del propio trabajo por colegas”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 22% que lo califican como medio y finalmente el 5.9% como pésimo e inaceptable.

El reconocimiento dentro del entorno laboral hace parte de las recompensas de orden moral o psicológico, siendo valorado de forma positiva, lo cual representa un apoyo social en sus relaciones interpersonales. En este caso, de las relaciones horizontales que se gestan en el ambiente laboral, en las que la cooperación, la valoración positiva del otro y el apoyo moral; constituyen aspectos que contribuyen a la consolidación de relaciones laborales que trascienden el plano instrumental y técnico. Es de anotar que, en el sector docente, es especialmente relevante este aspecto puesto que al ser un gremio socialmente reconocido y con altas demandas por parte de los beneficiarios y la comunidad, requieren crear y sostener vínculos de mutuo apoyo para afrontar las demandas emocionales y laborales en su desempeño cotidiano. Por lo tanto, la recompensa tiene que ver tanto con el reconocimiento como con la compensación, siendo en este caso, el reconocimiento una condición intra-laboral que puede significar un factor de riesgo o un factor protector.

Como se puede deducir, el desbalance esfuerzo-recompensa impacta negativamente en la salud física de los trabajadores como lo indica Gómez y Moreno (2009)

El exceso de demandas, el desbalance demanda-control, pero especialmente el esfuerzo, la falta de recompensas y el estilo demasiado comprometido de afrontar el trabajo son los factores que más se relacionan con un bajo nivel de salud en los docentes. En particular, los indicadores de estrés laboral (mayor percepción de desbalance entre demanda y control y de desbalance esfuerzo-recompensa) se relacionaron significativamente con experiencia de ansiedad y psicopatización, y en menor medida con depresión y disfunción social.

Se convierte en factor de riesgo cuando el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.

El Ministerio de la Protección Social (2010), plantea una definición del término recompensa:

Trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. (p. 20-21)

Al realizar un cotejo, el reconocimiento coadyuva a mejorar la estima de los trabajadores docentes, soportados en la construcción de relaciones desde la informalidad y espontaneidad entre compañeros, que hacen parte del clima y cultura organizacional. Dicho reconocimiento por parte de los colegas tiene su origen en prácticas de buen trato, de trabajo en equipo, de resaltar los logros de los demás, y de reconocer cualidades y competencias en el otro. Este reconocimiento puede ser un elogio, unas felicitaciones, una celebración, actividades de integración, un reconocimiento público, entre otras.

▪ **Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	5	,4	,4	,4
	INACEPTABLE	32	2,7	2,7	3,1
	MEDIO	190	16,1	16,1	19,3
	ACEPTABLE	477	40,5	40,5	59,7
	ÓPTIMO	475	40,3	40,3	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 80.8% perciben la “Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 16.1% que lo califican como medio y finalmente el 3.1% como pésimo e inaceptable.

El reconocimiento del trabajo del personal docente por personas usuarias, en este caso, por los estudiantes, como su población base de actuación y formación, parte de diversos aspectos: El primero de éstos, las metodologías y pedagogías de enseñanza y aprendizaje en las cuales el docente basa su rol profesional, que determina el tipo, escenario y estilo de relación e intercambio entre el docente y estudiante (proceso formativo); el segundo de éstos, los parámetros de enseñanza estimados en el reglamento interno de las instituciones, en sus prácticas de evaluación; en tercera instancia, las condiciones socio laborales que transversalizan la relación, al transformarla, por ejemplo, ser docente en el sector rural o en el sector urbano, con población en vulnerabilidad social, etc. Uno de los objetivos actuales de las prácticas del personal docente es que a través de su enseñanza los estudiantes adquieran y desarrollen competencias a través de principios como la calidad, la innovación, la creatividad, y la implementación de procesos pedagógicos que impulsen la competitividad de los estudiantes, por medio de acciones tales como la implementación del programa nacional de bilingüismo, el uso de las TIC en los procesos educativos para responder a las demandas del contexto globalizado.

Al realizar revisión de investigaciones y /o estudios sobre el reconocimiento del trabajo docente por parte de los estudiantes, son nulos los hallazgos, lo que da cuenta que continúa siendo relevante y preponderante la visión de centrar atención en las prácticas educativas de los docentes.

En dicha relación docente- estudiante surgen constantes retos, contradicciones, exigencias, confrontaciones y aprendizajes mutuos, que transforman esa relación jerarquizada de poder, ante nuevas demandas democratizadas de construcción del conocimiento en las aulas escolares, trascendiendo la mirada conductista del aprendizaje. Por lo anterior, el docente cumple un rol de mediador –impulsando la creatividad, iniciativa, competencia, comprensión, autonomía– en el proceso de aprendizaje del estudiante, considerándolo como agente o sujeto de acción y constructor de su propio conocimiento, por medio de la interrelación establecida con otros significativos, como el docente y los demás compañeros de clase, de ahí que el estudiante no solo se conciba

como un mero receptor de información (como una tabla rasa), sino un sujeto con una historia y un contexto de actuación. De lo planteado con anterioridad, también se deriva el reconocimiento de inteligencias múltiples, a ser valoradas y promovidas en el entorno de aprendizaje, desde una visión integral, que conducen, al replanteamiento de las prácticas pedagógicas empleadas y a la revalorización del pensamiento lógico-matemático como indicio de única inteligencia y la memorización de textos y números, sin una comprensión de su utilidad y funcionalidad.

CAPÍTULO 3

REGULACIÓN.

- **Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.).**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	7	,6	,6	,6
	INACEPTABLE	37	3,1	3,1	3,7
	MEDIO	229	19,4	19,4	23,2
	ACEPTABLE	474	40,2	40,2	63,4
	ÓPTIMO	432	36,6	36,6	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 76.8% perciben el “Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 19.4% que lo califica como medio y finalmente el 3.7% como pésimo e inaceptable.

La jornada laboral de los docentes de establecimientos públicos corresponde al cumplimiento como mínimo de 6 horas diarias, es decir (30 horas semanales) de trabajo presencial y 10 horas de trabajo independiente en donde desarrollan actividades relacionadas con su cargo.

El Decreto 1850 de 2002 establece en su:

Artículo 2º Horario de la jornada escolar. El horario de la jornada escolar será definido por el rector o director, al comienzo de cada año lectivo, de conformidad con las normas vigentes, el proyecto educativo institucional y el plan de estudios, y debe cumplirse durante las cuarenta (40) semanas lectivas establecidas por la Ley 115 de 1994 y fijadas por el calendario académico de la respectiva entidad territorial certificada (...)

Artículo 11. Cumplimiento de la jornada laboral. Los directivos docentes y los docentes de los establecimientos educativos estatales deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias de sus cargos con una dedicación mínima de ocho (8) horas diarias.

En consecuencia, los docentes de las instituciones educativas estatales deben dedicar al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias como mínimo seis (6) horas diarias y para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes realizarán fuera o dentro de la institución educativa actividades propias de su cargo, tales como la administración del proceso educativo; la preparación de su tarea académica, la evaluación, la calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, las reuniones de profesores generales o por área; la dirección de grupo y servicio de orientación estudiantil; la atención de la comunidad (en especial de los padres de familia), las actividades formativas, culturales y deportivas contempladas en el proyecto educativo institucional, la realización de otras actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa e indirectamente en la educación; actividades de investigación y actualización pedagógica relacionadas con el proyecto educativo institucional; y actividades de planeación y evaluación institucional.

▪ **Organización general del trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	1	,1	,1	,1
	INACEPTABLE	33	2,8	2,8	2,9
	MEDIO	219	18,6	18,6	21,5
	ACEPTABLE	512	43,4	43,4	64,9
	ÓPTIMO	414	35,1	35,1	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 78.5% perciben la “Organización general del trabajo”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 18.6% que lo califican como medio y finalmente el 2.9% como pésimo e inaceptable.

La organización general del trabajo tiene dos perspectivas: 1. Para los docentes antes del nuevo decreto, la organización general del trabajo estaba mediada por los directivos, en este caso los rectores y las secretarías académicas, quienes gozaban además de sus cargos académicos administrativos del beneficio de ser directores de grupo o en otros casos orientar materias en diversos grados. Este beneficio aplicó para los maestros que estuvieron vinculados antes del año 2000. 2. En la actualidad los directivos solo deben estar a cargo de sus responsabilidades administrativas y no se da la posibilidad de ser docentes.

Esta variable hace referencia especialmente al entorno de regulación donde se derivan las siguientes características: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, tiempo de trabajo, carga de trabajo, variedad y desafío de la tarea.

Los docentes que registraron como aceptable la organización del trabajo, se sienten a gusto con la manera en cómo se está distribuyendo y planeando el trabajo en los colegios del sector público.

- **Retribución económica.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	17	1,4	1,4	1,4
	INACEPTABLE	58	4,9	4,9	6,4
	MEDIO	292	24,8	24,8	31,1
	ACEPTABLE	431	36,6	36,6	67,7
	ÓPTIMO	381	32,3	32,3	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 68.9% perciben la “Retribución económica”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 24.8% que lo califica como medio y finalmente el 6.3% como pésimo e inaceptable.

Según el decreto número 980 de 2017 “Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal”, se establece la Asignación Básica Mensual, de acuerdo al grado escalafón (1, 2 y 3) y el nivel salarial (A, B, C, D), éste último depende de la evaluación de competencias y tres años de tiempo de servicio docente para cambiar de nivel salarial. El promedio de la asignación salarial mensual responde a un mínimo de \$1.405.442 y un máximo de \$6.682.827, sin tener discriminado por grado escalafón.

En la actualidad 19.952 maestros están en el grado 1, 120.843 están en el grado 2 y 3.460 están en el grado 3. Es decir, el 97% de los maestros que pertenecen al 1278 se encuentran en el escalafón 1 y 2. (Granados, 2015)

La realidad salarial de los docentes colombianos, da cuenta de la precariedad en la asignación salarial, de quienes se rigen por la Ley 1278 de 2002, contradiciendo los

resultados del presente estudio, al manifestar que fue calificada como aceptable y óptimo con un porcentaje del 68.9% que corresponde a 812 docentes de 1.179 encuestados.

En el pliego de peticiones que realizó Federación Colombiana de Educadores (FECODE) al gobierno, en la negociación establecida con El Ministerio de Educación Nacional (MEN) en el año 2017 a través del paro nacional de maestros, se encuentra la nivelación salarial para los años 2020-2021 y en cuanto a mejora salarial con las bonificaciones pedagógicas. A partir del año 2018 se paga a los docentes y directivos de la siguiente forma:

- En el 2018 los docentes recibirán un pago correspondiente al 6 por ciento de la asignación básica mensual (salario).
- En el 2019 los docentes recibirán un pago correspondiente al 11 por ciento de la asignación básica mensual.
- A partir del 2020 los docentes recibirán un pago equivalente al 15 por ciento de la asignación básica mensual. (El Tiempo, 2017)

Dichos acuerdos se llevarán a cabo de manera gradual y progresiva para mejorar las condiciones laborales de los docentes en Colombia.

▪ **Carga de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	21	1,8	1,8	1,8
	INACEPTABLE	53	4,5	4,5	6,3
	MEDIO	250	21,2	21,2	27,5
	ACEPTABLE	482	40,9	40,9	68,4
	ÓPTIMO	373	31,6	31,6	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 72.5% perciben la “Carga de trabajo”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes

más altos, seguido del 21.2% que lo califican como medio y finalmente el 6.3% como pésimo e inaceptable.

Para esta variable del entorno regulación que además de dar cuenta de la duración y el desarrollo de la tarea, tiene de fondo demandas cuantitativas y cualitativas, las cuales se han aumentado por los cambios a nivel socioeconómico y político, producto de las aceleradas transformaciones implementadas en la década de los 90's en Latinoamérica, lo que conllevó a la reestructuración del sistema educativo que empieza a ser un modelo más centrado en el mercado, lo que para los docentes se traduce en flexibilización laboral, intensificación del tiempo de trabajo, lucha por constantes resultados de los estudiantes en las pruebas estandarizadas (SABER-PISA) con el fin de cumplir con indicadores de calidad y competitividad, esto se traduce en aumento de las tareas y responsabilidades asignadas.

El gobierno implementó la jornada única definida como:

Es una política que busca aumentar el tiempo de permanencia en el colegio para así incrementar las horas lectivas y fortalecer el trabajo pedagógico.

Es una estrategia de gestión del tiempo escolar para profundizar en el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas de los estudiantes.

Es una estrategia orientada hacia el fortalecimiento en las áreas de matemáticas, lenguaje, ciencias naturales e inglés. (La Patria, 2018)

Las instituciones educativas que incorporen la jornada única, deben contar con unas condiciones o requisitos para responder a esta nueva estrategia. Se señala que no implicará un aumento de la jornada laboral de los docentes, sin embargo, es necesario contar con el suficiente personal docente para cubrir la jornada escolar, además de instalaciones en adecuadas condiciones en infraestructura y espacio, herramientas, materiales e instrumentos que faciliten el aprendizaje y la implementación de las estrategias pedagógicas en el plan de estudios; también es prioritario contar con servicios de alimentación escolar sana para cada estudiante, aspectos inherentes a la sintonización

entre la esfera normativa y la realidad de las instituciones educativas del país. Es de anotar que también es fundamental que no solo el docente responda a la asignación académica, sino que también cuente con el tiempo necesario para responder ante las actividades curriculares complementarias y a las actividades de desarrollo institucional, para brindar oportunidad, pertinencia, calidad en la educación impartida.

El trabajo del docente no solo se encierra en el acto del aula durante la interacción docente-estudiante, va más allá expresado en reuniones, asesorías, capacitaciones, tablas de calificación, distribuyendo el desempeño de su rol en lo que para la UNESCO serían 3 dimensiones: 1. La de los aprendizajes de los estudiantes: La misión, la razón de ser los docentes es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; no se puede entender su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden. A su vez, el grado de responsabilidad sobre los resultados de esta tarea, las expectativas sobre el rendimiento de sus estudiantes, están asociados estrechamente con las siguientes dos dimensiones. 2. La gestión educativa: bajo los nuevos conceptos de participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, alude a docentes que hacen suya la realidad de la comunidad donde se ubica, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su institución, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica. Esta dimensión refiere a profesores que planifican, monitorean y evalúan juntos su trabajo; que revisan sus prácticas y sistematizan sus avances; que se sienten fortalecidos en el equipo docente y se relacionan con otros colegas y otras instituciones en redes de aprendizaje docente; que tienen una actitud crítica y propositiva y procesan las orientaciones centrales a la luz de su realidad y sus saberes. 3. Las Políticas Educativas: refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de planificadores que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan. Han surgido experiencias interesantes que muestran cómo se pueden generar procesos participativos horizontales para diseñar políticas nacionales de consenso que se conviertan en políticas locales y orientaciones asumidas por los involucrados en educación. Son procesos no exentos de dificultades, hay que reconocer que las prácticas

de consulta y toma de decisiones democráticas mueven las bases de sistemas levantados sobre la verticalidad.

▪ **Calidad del contrato laboral.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	22	1,9	1,9	1,9
	INACEPTABLE	60	5,1	5,1	7,0
	MEDIO	237	20,1	20,1	27,1
	ACEPTABLE	373	31,6	31,6	58,7
	ÓPTIMO	487	41,3	41,3	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 72.9% perciben la “Calidad del contrato laboral”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 20.1% que lo califica como medio y finalmente el 7% como pésimo e inaceptable.

La categoría aceptable u óptimo, representada en 860 docentes encuestados; obtuvo una buena valoración, permitiendo evidenciar que la mayor parte de la población encuestada está a gusto con su contrato de trabajo como servidores públicos; al respecto, es posible mencionar que los docentes contratados por el Estado gozan de estabilidad y la posibilidad de ascenso en el escalafón docente, aumento salarial por nivel de formación y antigüedad en su vinculación, así mismo, los beneficios extralegales y los periodos vacacionales para compartir con sus familias sin que ello implique suspensión del salario.

No obstante, se encontró que el 20.1% de los docentes calificó en rango medio la calidad de su contrato, seguido de un 7% para los rangos inaceptable y pésimo (5.1% y 1.9%, respectivamente) valores que llaman la atención en cuanto a las razones que tienen para ser otorgados y generan cuestiones como: ¿Hay inconformidad con el salario? ¿Las jornadas laborales no son apropiadas? ¿Podría deberse a las diferencias establecidas para

quienes están contratados bajo el Decreto 2277 de 1979, y aquellos cobijados por el Decreto 1278 de 2002?

Con un porcentaje acumulado del 58,7% registra que los docentes del sector público se encuentran en una posición de aceptación frente a su contrato, motivo que hace pensar que son estos profesionales los que tienen mejor estabilidad laboral.

Es así como nace la necesidad de cuestionar: ¿qué se entiende por un contrato laboral de calidad? Como su nombre lo indica, calidad hace parte de todo aquello que genera además de las condiciones básicas reglamentarias unos modos diferentes de operar, los cuales van más allá de la función que se realiza, siendo integral el concepto de calidad en el contrato. Es por esta razón se deben existir condiciones favorables en la contratación para desempeñar su rol, a fin de lograr bienestar físico, psicológico y social para sí mismo y su grupo familiar.

▪ **Conciliación trabajo – vida privada y familiar.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	11	,9	,9	,9
	INACEPTABLE	62	5,3	5,3	6,2
	MEDIO	231	19,6	19,6	25,8
	ACEPTABLE	435	36,9	36,9	62,7
	ÓPTIMO	440	37,3	37,3	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 74.2% perciben la “Conciliación trabajo – vida privada y familiar”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 19.6% que lo califica como medio y finalmente el 6.2% como pésimo e inaceptable.

La conciliación vida privada, familiar y laboral en el sector docente presenta dificultades, puesto que los docentes son ubicados en zonas alejadas a su lugar de

residencia o de convivencia familiar primaria, teniendo que separarse de su núcleo familiar para responder ante su trabajo.

Es fundamental combinar adecuadamente las condiciones intralaborales con factores extralaborales, para aportar a la calidad de vida laboral de los docentes, teniendo en cuenta aspectos tales como el tiempo de trayecto o desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa, que restaría tiempo y calidad en el contacto con sus familiares o para el desempeño de actividades de ocio, disfrute y deporte, equilibrando por tanto la vida personal-familiar con la vida laboral. Además, es importante tener presente los demás roles que cumplen los docentes (madres, padres, cuidadores de personas dependientes), que demandan alta carga emocional y disponibilidad de tiempo y recursos para atender dichas responsabilidades.

Al obtener conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los docentes expresarán sentimientos de satisfacción en el desarrollo de la tarea, teniendo mayor dinamismo, proactividad, energía y vitalidad para desempeñar sus funciones diarias. Así mismo, repercute en la adecuada organización, planeación y gestión del tiempo para el cumplimiento de sus responsabilidades, disminución del estrés y de los conflictos en las relaciones interpersonales, disminución del absentismo en los docentes, como consecuencias positivas de implementar herramientas y programas enfocados a la conciliación. Se podrían implementar medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo y espacio de trabajo para los docentes.

CAPITULO 4

DESARROLLO.

- **Autonomía en la toma de decisiones profesionales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	10	,8	,8	,8
	INACEPTABLE	51	4,3	4,3	5,2
	MEDIO	245	20,8	20,8	26,0
	ACEPTABLE	463	39,3	39,3	65,2
	ÓPTIMO	410	34,8	34,8	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 74.1% perciben la “Autonomía en la toma de decisiones profesionales”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 20.8% que lo califica como medio y finalmente el 5.1% como pésimo e inaceptable.

La autonomía en la toma de decisiones profesionales, es un tema de abordaje desde la ética y el desarrollo personal y profesional del personal docente, en este análisis, se han planteado que existen tres modelos de profesorado, referidos a:

El profesor técnico se enfoca en el control del mundo natural y social; orientado al producto, está preocupado por los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Su interés es aumentar la eficacia del proceso educativo, para lo cual el trabajo es diseñado por un experto, con lo que preestablece sus propósitos y metodología.

En el profesor práctico, su interés se orienta a comprender la situación educativa a través del enfoque interpretativo; pretende generar conocimiento que guíe su juicio práctico hacia el bien, para ello reflexiona sobre su práctica y trata de modificarla.

El docente práctico muestra un protagonismo activo y autónomo, pues selecciona los problemas de investigación, toma el control del proyecto pedagógico y solicita la ayuda de investigadores externos u otros colegas cuando es necesario.

El profesor crítico también se orienta a mejorar su práctica, pero, además, a través de la crítica de su ámbito social y educativo, por lo que vincula su acción con las

coordinadas socio-contextuales, en busca de mayor equidad y justicia en la sociedad. (Osse, 2016).

Dependiendo del contexto educativo, sería pertinente tener docentes con algunos de los anteriores modelos, que centran su enfoque en diversos sentidos, concepciones y prácticas a nivel educativo. En la reflexión se plantea que la autonomía hace parte constitutiva de la identidad profesional del docente, ya que es a través de su estilo de enseñanza que se da acercamiento en la relación docente-estudiante propiciando el escenario para el aprendizaje, el cual, desde esta perspectiva sería un aprendizaje colaborativo, permitiendo que el estudiante asuma un rol protagónico. Por lo tanto, ahondar en la autonomía en el sector docente implica cuestionarse: ¿hasta qué punto la autonomía en la toma de decisiones profesionales, la ejercen en la cotidianidad? ¿en el desarrollo del contenido de las clases? ¿en las metodologías, estrategias y recursos empleados? Lo anterior puesto como punto de reflexión ya que el sector educativo se caracteriza por la burocratización, con lineamientos claramente definidos sobre cómo, qué y para qué enseñar. Paralelo a un discurso que exige a los docentes mayores niveles de autonomía, en la realidad se restringen espacios, escenarios, posibilidades de desplegar esta capacidad, dado que predomina la cuantificación, la medición, los resultados y el seguimiento a los estatutos y reglamentos institucionales y leyes territoriales o nacionales, que disminuyen la autonomía personal y colectiva. En este orden de ideas, un factor intrínseco de desarrollo del personal docente como es la autonomía, se mengua por el cumplimiento de estatutos, que condicionan, median e intervienen sobre las prácticas educativas.

La autonomía del profesor debe ser comprendida, desde la regulación o vigilancia que se despliega desde los niveles directivos o administrativos de los estamentos educativos, sin embargo, no debe llegar al punto tal de asfixiar la creatividad, iniciativa, experticia, vocación y voluntad del docente de ejercer sus prácticas profesionales desde la perspectiva de libertad de cátedra y de tomar decisiones sobre sus estrategias y pedagogía para “movilizar” al estudiante hacia el aprendizaje. Además, es importante que dichas prácticas estén armonizadas con las características del contexto en el cual se desarrolla, al

ser un proceso de aprendizaje significativo por el desarrollo de competencias tanto técnicas como socio-afectivas.

▪ **Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	21	1,8	1,8	1,8
	INACEPTABLE	78	6,6	6,6	8,4
	MEDIO	297	25,2	25,2	33,6
	ACEPTABLE	455	38,6	38,6	72,2
	ÓPTIMO	328	27,8	27,8	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 66,4% perciben la “Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 25.2% que lo calificó como medio, y finalmente el 8.4% como pésimo e inaceptable.

Se evidencia que los docentes del sector público en Manizales le dan una valoración positiva a esta variable, a pesar que en la actualidad el gremio de docentes este atravesando por reformas laborales e institucionales impuestas por el Gobierno Nacional poco favorecedoras, la cual ha permitido la disminución de las condiciones laborales, causando el debilitamiento de la calidad de la educación en Colombia afectando a los estudiantes y a la comunidad en general; así que no es raro escuchar testimonios de docentes desmotivados e inconformes. Si bien es cierto el Gobierno Nacional se comprometió con los docentes a mejorar sus condiciones en los acuerdos pactados y firmados en el mes de junio del año 2017; pues bien, aun así no se le ha podido cumplir a los docentes con lo pactado obligándolos a marchar nuevamente por tal incumplimiento, por otro lado uno de los puntos que genera mayor inconformidad se encuentran en la evaluación docente, en otras palabras vías de promoción laboral, en el que les garantizaría

ascender y recibir salarios que correspondan a sus perfiles, hecho que favorecería en gran medida su situación laboral.

De acuerdo al Decreto 2277 de 1.979 y el Decreto 1278 de 2002 se estipula un tratamiento diferente de acuerdo al año en que se ingresa al ejercicio de la docencia, donde no se evidencia equidad laboral referente a vías de promoción. Igualmente, la remuneración laboral es otro factor que ha suscitado inconformismo y desmotivación como lo indica la Fundación Compartir: Con datos del 2012, el informe de la Fundación Compartir concluyó que los docentes tienen un ingreso menor en comparación a la población profesional, pues pueden llegar a ganar alrededor de un millón de pesos menos. Esta diferencia se va acrecentando con los años y al final del ciclo productivo la brecha es mucho más significativa. “Hoy en día en Colombia no se está remunerando al profesor de acuerdo con su desempeño, ya que todos devengan un salario similar independientemente de la calidad de trabajo o esfuerzo que hagan en su labor”, (Revista Semana, 2014).

El Gobierno Nacional es el ente principal y encargado del mejoramiento de las condiciones de trabajo del sector docente, razón por la cual le compete la reestructuración en las vías de promoción laboral, salarios justos y acordes a sus competencias, así como asistencia en salud siendo estas situaciones las que generan mayor inconformidad en el gremio docente.

▪ **Oportunidades para la formación continua.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	31	2,6	2,6	2,6
	INACEPTABLE	72	6,1	6,1	8,7
	MEDIO	279	23,7	23,7	32,4
	ACEPTABLE	391	33,2	33,2	65,6
	ÓPTIMO	406	34,4	34,4	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 67.6% perciben la “Oportunidades para la formación continua”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 23.7% que lo califica como medio, y finalmente el 8.7% como pésimo e inaceptable.

En esta variable, los docentes demuestran mayor insatisfacción, ya que el 8,7% califica como pésimo e inaceptable, y el 23,7% lo califica como medio, tal vez, relacionado con los escasos espacios de formación que poseen los docentes en el país y las escasas garantías para acceder a estudios acordes a sus intereses, expectativas y proyecciones como docentes.

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional, creó los Planes Territoriales de Formación Docente y con el decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Cada entidad territorial crea un Plan Sectorial de desarrollo educativo. La formación está ligada al desarrollo profesional de los docentes, el cual pretende que los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas responden a las complejas realidades a las cuales los docentes se ven enfrentados en la realidad del desempeño de su labor, ya que en la actualidad:

El currículum de la formación focaliza en exceso sobre las denominadas materias técnico – profesionales y las disciplinas psicológicas que fundamentan el acto de enseñar, en detrimento de una formación social y cultural más amplia que posibilite a los futuros docentes sumergirse en los problemas sociales y educativos contemporáneos. De este modo, la problemática escolar se reduce a una cuestión técnica o moral. Es necesario ampliar el currículum de la formación hacia otras áreas que renueven la mirada sobre lo escolar y permitan imaginar y construir nuevas estrategias de intervención. (Lea, V. 2007, p 10)

Por lo anterior, a pesar que el enfoque de la formación del personal docente tiene como propósito el desarrollo humano y social, la formación según el Ministerio de Educación

parte de los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral de los docentes, de las necesidades institucionales, y los planes educativos nacionales.

- **Vías de promoción laboral.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	37	3,1	3,1	3,1
	INACEPTABLE	103	8,7	8,7	11,9
	MEDIO	321	27,2	27,2	39,1
	ACEPTABLE	448	38,0	38,0	77,1
	ÓPTIMO	270	22,9	22,9	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 60.9% perciben las “Vías de promoción laboral”, como aceptable y óptima, siendo uno de los porcentajes más alto, seguido del 22.7% que lo califica como medio, y finalmente el 11.8% como pésimo e inaceptable.

En el gremio de educadores las vías de promoción laboral están sujetas a la evaluación de competencias contempladas por el estatuto de profesionalización docente, por lo tanto, quien aspire a ser ascendido o reubicados en un escalafón superior deberán presentar y aprobar las pruebas establecidas, cuya participación es voluntaria; pero, ¿qué tan cómodos se sienten los docentes con las políticas establecidas para el proceso de ascenso y reubicación salarial?

Pues bien, aunque el 60.9% perciban la Promoción Laboral como óptima y aceptable se puede aducir insatisfacción, dado que no se le retribuye al docente de acuerdo a sus competencias, es decir, en cuestiones salariales no se tiene en cuenta los posgrados como: especializaciones, maestrías o doctorados.

Las vías de promoción laboral contribuyen al bienestar y calidad de vida laboral de forma subjetiva y objetiva, dado que hace sentir al docente como parte importante del

proceso, valorado, capacitado y competente al momento de desempeñar su rol, ¿pero ¿cómo hacerlo cuando su situación laboral genera desmotivación, incertidumbre y apatía laboral debido a la falta de oportunidades salariales justas, impidiendo la realización del docente como profesional?

El Ministerio de Educación le apuesta a tener docentes más educados y con mayor experiencia puesto que éste mejoraría el aprendizaje de los estudiantes; pero esta intención se ha convertido en un reto para el Gobierno Nacional, ya que los esfuerzos han sido mínimos al momento de brindar condiciones salariales justas y equitativas.

- **Participación en las decisiones organizacionales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	44	3,7	3,7	3,7
	INACEPTABLE	96	8,1	8,1	11,9
	MEDIO	366	31,0	31,0	42,9
	ACEPTABLE	417	35,4	35,4	78,3
	ÓPTIMO	256	21,7	21,7	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 57.1% perciben la “Participación en las decisiones organizacionales”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 31% que lo califica como medio, y finalmente el 11.8% como pésimo e inaceptable.

La toma de decisiones no está ligada únicamente a los líderes o coordinadores, ésta se deriva del trabajo mancomunado de las personas que participan a través de su creatividad, innovación, autonomía en los diversos procesos que hacen parte de la institución para lograr los objetivos propuestos. Esta variable hace parte de las dimensiones del entorno laboral, que determinan la CVL y los niveles de motivación.

Las organizaciones exitosas enfatizan en el trabajo en equipo, ya es fundamental para el crecimiento, progreso y el cumplimiento de la misión y visión de la institución. Por lo tanto:

El trabajo en equipo no se garantiza a través de crear normas, reglas formales y procedimiento estandarizados; se precisa de unas personas que lideren el proceso de una manera más atractiva, creativa y dinámica de lo que se puede hacer en una escuela que sigue planteamientos y estrategias burocráticas. Los directivos escolares suelen tener más tiempo que los demás para visualizar los problemas y acostumbran a tener una visión más completa e integral de lo que acontece en la institución. Pueden, por tanto, mejor que nadie, integrar capacidades y son, en suma, por el lugar que ocupa, la principal barrera o puente para el desarrollo de los procesos colaborativos y de trabajo en equipo. (Antúnez, 1999, p. 102)

Si bien es cierto un acertado liderazgo al igual que el clima organización es parte fundamental para la realización del trabajo en equipo, estos dos en su conjunto bien ejecutados son un gran influenciador en la motivación, realización personal, satisfacción y productividad de los trabajadores, al mismo tiempo la ejecución de estas prácticas potenciaría el logro de los objetivos institucionales; claro está que para lograr este cometido se debe conocer al personal que se tiene a cargo para así impulsar la capacidad de cada uno y al momento de unirla con la de todos pueda haber trabajo colaborativo. Es por ello que los docentes del sector público de Manizales constantemente se ven inmersos en la realización de trabajo en equipo, el cual conlleva a evaluar los objetivos planteados para la toma de decisiones organizacionales.

- **Relaciones con la dirección.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	23	2,0	2,0	2,0
	INACEPTABLE	47	4,0	4,0	5,9
	MEDIO	197	16,7	16,7	22,6
	ACEPTABLE	369	31,3	31,3	53,9
	ÓPTIMO	543	46,1	46,1	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 77,4% perciben la “Relación con la dirección”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 16.7% que lo califica como medio, y finalmente el 6% como pésimo e inaceptable.

Los docentes se sienten a gusto con las relaciones con la dirección, es decir, encuentran satisfacción en la manera en cómo se manejan y se dan dichas relaciones lo cual permite altos niveles de motivación para la labor que desempeñan.

Sin duda alguna, lo anterior hace ver la importancia de las grandes capacidades que los directivos docentes deben desarrollar al interior de su institución, y una de éstas, es promover el trabajo en equipo siendo este un aspecto preponderante para la ejecución de las actividades que se ejecutan dentro de la misma. En consecuencia, el directivo docente (coordinador o rector) debe fortalecer permanentemente con el personal que labora, las buenas relaciones interpersonales, la comunicación, el compromiso, la responsabilidad y la motivación, permitiendo obtener un trabajo mucho más armónico y dinámico donde se observe el desempeño de cada uno de los integrantes, así como el cumplimiento de las metas definidas evidenciado el trabajo colectivo.

El alto índice que arroja la variable refleja la satisfacción que sienten los docentes con el personal directivo demostrando que existe una comunicación fluida y efectiva ya sea

para la toma de decisiones organizacionales o interpersonales, lo cual conlleva a un buen clima laboral.

▪ **Evaluación del rendimiento profesional por la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	15	1,3	1,3	1,3
	INACEPTABLE	48	4,1	4,1	5,3
	MEDIO	196	16,6	16,6	22,0
	ACEPTABLE	444	37,7	37,7	59,6
	ÓPTIMO	476	40,4	40,4	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 78.1% perciben la “Evaluación del rendimiento profesional por la institución”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 16.6% que lo califica como medio, y finalmente el 5.4% como pésimo e inaceptable.

Es pertinente mencionar que la “Evaluación del Rendimiento Profesional”, es aceptada positivamente por los educadores, es decir se sienten a gusto con los lineamientos establecidos para la realización del proceso. Se hace pertinente mencionar que la evaluación docente tiene como finalidad diagnosticar e identificar oportunidades y brechas existentes en el desempeño profesional de los docentes; para la realización del proceso se estipulan lineamientos e instrumentos que responda a la coherencia, transparencia y legitimidad de cada cargo a evaluar, teniendo presente la particularidad del puesto y funciones a desempeñar.

Aunado a lo anterior los directivos docentes deben ser personas idóneas con competencias de liderazgo, toma de decisiones, resolución de conflictos, a parte de las que se requiere para el ejercicio como, ingreso a la carrera y la ascensión por mérito. Por otro lado, los resultados de la evaluación docente es un referente para el análisis del desempeño, toma de decisiones y elaboración de planes de mejoramiento, el cual ayudara

a docentes y directivos docentes al fortalecimiento del desempeño y mejoramiento del logro de los objetivos.

▪ **Apoyo recibido del personal directivo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	PÉSIMO	10	,8	,8	,8
	INACEPTABLE	42	3,6	3,6	4,4
	MEDIO	181	15,4	15,4	19,8
	ACEPTABLE	378	32,1	32,1	51,8
	ÓPTIMO	568	48,2	48,2	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

Según la encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales, el 80.3% perciben el “Apoyo recibido del personal directivo”, como aceptable y óptimo, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido del 15.4% que lo califica como medio, y finalmente el 4.4% como pésimo e inaceptable.

En esta variable un alto porcentaje refiere que el apoyo recibido del personal directivo es aceptable dándole una valoración alta de 80.3%, traduciendo que el personal directivo es competente e idóneo en el cargo, siendo generador de bienestar y equidad laboral en el equipo de trabajo

Uno de los factores que influyen positivamente en la vida de los trabajadores es el reconocimiento que se recibe de otros y más aún si se trata del personal directivo como consecuencia de la labor realizada de manera oportuna y eficaz; estas prácticas de reconocimiento generan efectos positivos en el ambiente laboral elevando la productividad institucional y haciendo sentir al personal valorado, calificado, eficiente y eficaz; ahora bien el papel que desempeñan los directivos docentes es clave para el logro de objetivos institucionales ya que son la cabeza visible y modelo a seguir de la institución, razón por la cual este cargo va más allá de la inspección o vigilancia de la ejecución del trabajo, por lo que se requiere un alto grado de compromiso e imparcialidad

al momento de reconocer y premiar a sus colaboradores. Si bien es cierto una de las estrategias con las que cuenta el personal directivo para los docentes es el Plan Nacional de Incentivos el cual se cita a continuación

El Ministerio de Educación Nacional, consciente de esta necesidad, ha decidido crear y consolidar un Plan Nacional de Incentivos para Docentes y Directivos Docentes que reconozca y valore los avances significativos en liderazgo, excelencia en el quehacer pedagógico, excelencia en la gestión directiva, prácticas investigativas que apunten a la solución de problemáticas educativas y generación de proyectos innovadores de impacto a nivel local, regional o nacional; sin desconocer los derechos adquiridos y los estímulos contemplados en el Decreto 1278 de 2002, Estatuto Docente 2277 de 1979, la Ley 115 de 1994, Ley 1297 de 2009, el Decreto 521 de 2010 y demás disposiciones vigentes. (Ministerio de educación nacional. 2013, p. 5).

Aunado en lo anterior el apoyo recibido del personal directivo está estrechamente ligado a los incentivos que se pueden presentar de dos formas, reconocimiento formal e informal, el reconocimiento formal indica los beneficios materiales o monetarios y el reconocimiento informal son aquellas actividades que están representadas en agradecimientos en público, estrategias claves para destacar y reconocer la labor. Así pues, se podría afirmar que los docentes perciben el “Apoyo Recibido del Personal Directivo” positivo, dado que ven representado en la dirección camaradería, confianza laboral, respeto, liderazgo y excelencia en la resolución de conflictos, situación que satisface la labor docente.

CAPITULO 5

AJUSTE ORGANIZACIÓN-PERSONA

- **Satisface mis intereses.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	12	1,0	1,0	1,0
	CASI NUNCA	37	3,1	3,1	4,2
	A VECES	302	17,1	17,1	21,3
	CASI SIEMPRE	472	40,0	40,0	61,3
	SIEMPRE	458	38,7	38,7	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Satisface mis intereses” Siempre y Casi Siempre se encuentra en un 78.7%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 17.1% considera que A Veces, y finalmente con un 4.2% Nunca o Casi Nunca.

En este caso la valoración individual que hacen los docentes frente a la satisfacción de sus intereses es positiva, esto a pesar de lo resaltado por Morduchowicz (2002)

Pocos actores deben estar conformes con las actuales estructuras salariales y carreras profesionales en América Latina. La insatisfacción comprende, prácticamente, todas las dimensiones... por eso, la discusión de los salarios y la carrera magisterial recorre (o debería recorrer) transversalmente casi todas las variables medulares del sector: el financiamiento y las formas (centralizadas o descentralizadas) de asignación de recursos, los modelos de organización escolar, la formación y capacitación docente, y, en forma general, más allá de la polisemia del término, la calidad educativa. (p.5)

Lo anterior puede traducirse en que los docentes ven su función más allá de lo estrictamente económico y se sienten recompensados a través del entorno que se encuentra conformado por el clima social y los factores psicosociales, a pesar de que el docente se vea retribuido exclusivamente con lo necesario para realizar su labor, hecho que da paso a la precarización del trabajo, viéndose ésta como una labor inmaterial

mediada principalmente por las relaciones y la afectividad derivadas del constante contacto humano, y los diversos fenómenos que pueden generarse alrededor de los beneficiarios del acto educativo, dichas situaciones pueden despertar de manera subjetiva sentimientos de emoción y satisfacción.

“[...] diversos autores han abordado la dificultad que genera este tipo de trabajos – inmaterial, afectivo, del sector servicios – para describir y controlar los procesos de trabajo e identificar el objeto y producto del trabajo (Offe, 1993; Martínez, 2001; Cornejo, 2008; Hardt y Negri, 2005)”. (Fierro, Pérez 2012; p. 14).

Viendo de esta manera como las condiciones sociales del trabajo permean las expectativas personales de los docentes frente a su labor, hecho que va más allá de las normas o políticas establecidas por el establecimiento educativo.

- **Me exige según mis capacidades.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	10	,8	,8	,8
	CASI NUNCA	22	1,9	1,9	2,7
	A VECES	147	12,5	12,5	15,2
	CASI SIEMPRE	400	33,9	33,9	49,1
	SIEMPRE	600	50,9	50,9	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me exige según mis capacidades” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 84,8%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 12,5% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 2,7% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

En la actualidad los docentes enfrentan una serie de demandas y expectativas orientadas a responder a los desafíos del mundo globalizado, es así como éstos deben de asumir los retos que impone la sociedad del conocimiento para estar sintonizados con las

exigencias del rol, en este contexto es pertinente preguntar ¿Será que los docentes hoy en día están preparados y cuentan con la formación requerida para enfrentar los desafíos y retos que impone la sociedad del conocimiento?, Miryam Lucia Ochoa Piedrahita en Historia de la Pedagogía, afirma:

Muchos de nuestros docentes y directivos docentes, a menudo manifiestan la necesidad de asumir el reto que plantea la integración del aprendizaje electrónico, la enseñanza por internet y el manejo de una segunda lengua. Es su lectura del nuevo contexto histórico y social, de profundas transformaciones científicas y tecnológicas, que impone al sistema educativo la necesidad de asumir desafíos para ir de la mano con el cambio. (Altablero, 2009)

Es así como se evidencia que, aunque los docentes ven la necesidad de asumir los desafíos del mundo globalizado, muchos de ellos se les dificulta nuevos modos de dinamismo al abordar el acto educativo, por esta razón se hace necesario re-pensar y formular el nuevo rol que deben tener directivos y docentes.

De acuerdo con lo anterior se consideran que en la actual organización del trabajo y con base en la variable “Me exige según mis capacidades” estos porcentajes no coinciden con la realidad, concluyendo que:

Los títulos de los maestros no inciden en la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes en la educación básica, Tenemos docentes con muy bajos niveles de formación y preparación previa, mal remunerados y que solo han participado parcialmente en procesos de evaluación, particularmente aquellos que se vincularon después del año 2002, los cuales hasta el momento tan solo representan al 30 por ciento del total de los maestros (De Zubiria, 2014)

Es decir que al docente se le exige de acuerdo a su formación, pero las pruebas de evaluación por competencias y formación docente, han sido el cuello de botella,

evidenciando falta de calidad educativa e insuficiencia para enfrentar las exigencias del mundo globalizado.

- **Responde a mis necesidades.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	7	,6	,6	,6
	CASI NUNCA	33	2,8	2,8	3,4
	A VECES	202	17,1	17,1	20,5
	CASI SIEMPRE	425	36,0	36,0	56,6
	SIEMPRE	512	43,4	43,4	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Responde a mis necesidades” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 79.4%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 17.1% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 4.4% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

De acuerdo a la variable “Responde a mis necesidades” se evidencia que los docentes del sector público en Manizales tienen una valoración alta, percepción que no coincide con el sentir de la mayoría de docentes a nivel nacional, quienes manifiestan que la profesión es una de las menos valoradas en relación a otras profesiones, con condiciones laborales poco ajustadas a sus necesidades, hechos que los impulsa a elevar la voz de protesta y reclamar condiciones justas.

Pues bien, a raíz de dicha situación los docentes están inconformes, insatisfechos y subestimados debido al incumplimiento del Gobierno Nacional, demostrando poco interés al momento de dar cumplimiento con los pactos establecidos, situación que los desmotiva y entristece al no evidenciar un avance y mejoría en las condiciones laborales; si bien es cierto el reconocimiento, la valoración y el apoyo organizacional es fundamental para el desempeño exitoso de la labor, existen otros aspectos objetivos fundamentales como la

retribución económica, vías de promoción, calidad del contrato laboral entre otras que son las que exigen los docentes es así que:

La responsabilidad que recae en la labor docente y la repercusión que tiene en el devenir de una nación debería ser razón suficiente para garantizar a estos profesionales, por un lado, unas condiciones laborales, salariales y de salud dignas, y, por el otro, reconocimiento (...), es el momento de reivindicar la figura de estos profesionales que Colombia lleva décadas sin valorar lo suficiente. De ellos depende que las nuevas generaciones se forjen en los valores de ética, resiliencia, pensamiento crítico y tolerancia que el país necesita. (Revista Semana, 2017).

Es evidente que la labor docente trae consigo una gran responsabilidad impactando el progreso y desarrollo de la sociedad, tanto así que la educación es considerada una inversión productiva a largo plazo; resulta oportuno mencionar que los educadores representan parte fundamental de una nación, por ello se considera que sus condiciones laborales deberían ser una de las mejores, hecho que conlleva a contar con formadores estimulados con su compromiso laboral, satisfechos con sus condiciones laborales y motivados al momento de ejercer, obteniendo como prestación calidad educativa.

En este mismo orden y dirección se puede evidenciar que los docentes del sector público de Manizales según la valoración de 79.4% se sienten a gusto y conformes con sus condiciones laborales a pesar de la inconformidad generalizada del gremio docente.

- **Encaja con mis expectativas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	10	,8	,8	,8
	CASI NUNCA	31	2,6	2,6	3,5
	A VECES	205	17,4	17,4	20,9
	CASI SIEMPRE	430	36,5	36,5	57,3
	SIEMPRE	503	42,7	42,7	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Encaja con mis expectativas” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 79.2%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 17.4% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 3.4% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Se puede evidenciar que, los docentes enriquecen su formación a través de su ejercicio profesional, al igual que los estudiantes se benefician de las actividades que se viven en el aula y la escuela en general, el docente saca provecho de las realidades académicas y sociales que se presentan para su propio aprendizaje, siempre bajo la coordinación de la organización.

La educación es un acto de responsabilidad que se asume en mayor medida por vocación, por eso pueden constituirse en personas que muestren caminos donde persisten barreras, a pesar de la inequidad salarial, o los riesgos psicosociales que se puedan presentar durante la labor, siempre prevalece la expectativa frente al logro de sus alumnos en una visión humanizadora de su rol como formadores, convirtiéndose así, la educación en un acto mediado por las emociones y la afiliación, que como lo describe Nussbaum (2007), lo que se constituye en actividad laboral puede presentarse en las siguientes formas:

A) Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, reconocer y mostrar

interés por otros seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta situación; tener la capacidad tanto para la justicia como para la amistad. (Esto implica proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, así como la libertad de asamblea y de discurso político). B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. Esto implica, como mínimo, la protección contra la discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, religión, casta, etnia u origen nacional. (p.182)

De acuerdo con lo anterior se hace necesario entender que el ser humano por naturaleza es sociable es así como el ambiente laboral implica la interacción con otros, docentes, alumnos, directivos docentes, personal de servicios generales y demás funcionarios del plantel educativo, para el caso del ejercicio docente el hecho de estar en constante comunicación con los alumnos hace crecer un vínculo de afiliación más estrecho basado en confianza, afecto, protección siendo un impulsador de compromiso social.

El hecho de sentirse satisfecho con su profesión direcciona a un docente a tener vocación sin importar sus condiciones laborales y es por ello que le dan una valoración alta a esta variable.

- **Se ajusta a mis aspiraciones.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	13	1,1	1,1	1,1
	CASI NUNCA	50	4,2	4,2	5,3
	A VECES	215	18,2	18,2	23,6
	CASI SIEMPRE	406	34,4	34,4	58,0
	SIEMPRE	495	42,0	42,0	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Satisface mis intereses” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 76.4%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 18.2 % que considera ‘a veces’, y finalmente con un 5.3% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Un estudio realizado por la Federación Colombiana de Educadores (FECODE) muestra que para 2015 en Colombia hay 320.043 docentes, de los cuales 142.550 (45%) están nombrados por el decreto 1278 de 2002, con un salario en promedio de \$ 1.500.000 mensual y según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2014 del DANE, el salario docente además de ser históricamente el más bajo ha sido también el de menor crecimiento; los bajos salarios son la principal causa, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por la cual los jóvenes no consiguen el suficiente incentivo para entrar a ejercer la profesión activamente. En la actualidad, muchos egresados de pedagogía no ejercen activamente la profesión, de hecho, según FECODE, de los docentes nombrados por el decreto 1278, solo el 5% tienen un grado de Maestría y el 20% tienen un grado en especialización. (Dinero, 2015)

Según el estudio realizado por (FECODE) y las encuestas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), éstas reflejan que el 45% de los docentes en Colombia presenta una rentabilidad baja y de menor crecimiento, afectando la calidad de vida laboral y las aspiraciones de los maestros, es así que el estudio indica que muchos de ellos no ejercen la profesión dado que no cumple con sus expectativas por diversas situaciones que se representan en: pago de horas extras, falta de incentivos, salario bajos que les impide realizar estudios de posgrado afectando la competitividad en las aulas de clase, entre otros.

La encuesta aplicada a 1.179 docentes del sector público en Manizales refiere en alto porcentaje a esta variable, aunque el sentir de educadores en Colombia refleje otra

realidad, aun así, los docentes de esta parte del país en especial del sector público afirman sentirse a gusto.

- **Concuera con mis valores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	5	,4	,4	,4
	CASI NUNCA	33	2,8	2,8	3,2
	A VECES	157	13,3	13,3	16,5
	CASI SIEMPRE	360	30,5	30,5	47,1
	SIEMPRE	624	52,9	52,9	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Concuera con mis valores” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 83.4%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 13.3% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 3.2% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

De lo anterior, se evidencia como los docentes tiene una percepción alta de esta variable sintiéndose alineados con los valores institucionales, hecho que conlleva a interiorizarlos, afianzarlos y aplicarlos en el día a día tanto en la parte laboral como en lo social, si bien es cierto los valores están pensados como estrategia ya sea organizacional o institucional para mejorar como persona, estos también están estructurados para favorecer el clima con una sana convivencia entre quienes se relaciona, así pues se puede decir que los docentes tienen una alta afinidad con sus valores y el trabajo que desarrollan en su cotidianidad, dado que su quehacer está ligado al autoconcepto (desarrollo de identidad personal).

La identidad personal depende del efecto recíproco que se va configurando en el contraste con otras realidades y modos de entenderse a sí mismo y a los demás, quizás es el diálogo con los otros una de las imágenes que más inciden en nuestro avance subjetivo y autónomo, ya que se necesita de otras personas para

comprendernos. Es preciso avanzar en el análisis del pensamiento, las creencias, las ideas y las atribuciones que vamos elaborando en colaboración con los demás (Medina, 1998; p. 64).

En este sentido, los docentes a partir de sus creencias, sus ideales, el contacto permanente con la institución, sus colegas y la sociedad en general descubre concepciones y se crea unas autopercepciones que son las que dan lugar a enriquecer el trabajo docente y al mismo tiempo le dará identidad y reconocimiento para sentir que lo que hace está ligado a sus valores.

- **Facilita que mis méritos sean valorados con justicia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	16	1,4	1,4	1,4
	CASI NUNCA	59	5,0	5,0	6,4
	A VECES	251	21,3	21,3	27,7
	CASI SIEMPRE	399	33,8	33,8	61,5
	SIEMPRE	454	38,5	38,5	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 72.3%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 21.3% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 6.4% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Es complicado desligar la evaluación docente cuando se habla de méritos con justicia para este gremio, si bien es cierto este tema afecta en gran medida a la mayoría de docentes a raíz de diversas situaciones, como lo es la falta de políticas pertinentes a nivel pedagógico, la parcialidad en la participación en procesos de evaluación, la cual, a su vez, determinará la remuneración y el reconocimiento social situación que los estimula a desvincularse de la formación docente.

No es inusual, en un sistema educativo que no logra adaptarse a los cambios socioculturales ni satisfacer las demandas de una sociedad tan crítica con la tarea docente, que los educadores sientan su vocación flaquear. En una profesión que en los últimos años ha estado signada por conflictos laborales, salariales y políticos, la vocación docente es la que permite continuar con la tarea cotidiana. Sin embargo, esta no supone resignación ni indiferencia. Por el contrario, implica luchar por construir una escuela que pueda transmitir contenidos verdaderamente significativos, en la que el esfuerzo y la perseverancia sean los valores que prevalezcan. Por supuesto que creer que todos los docentes en ejercicio lo hacen por vocación sería una ingenuidad; y esto es válido para cualquier otra profesión. (Clarín.com, 2013).

Aunque los docentes del sector público en Manizales manifiesten que los méritos de los docentes son valorados con justicia en un porcentaje de 72.3, se encuentra detractores quienes manifiesta que la labor docente ha sido invisibilizada por el Gobierno Nacional, implementando estrategias insuficientes y poco efectivas sin resolver la situación a miles de docentes que reclaman justicia de méritos.

- **Estimula mi compromiso laboral.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	16	1,4	1,4	1,4
	CASI NUNCA	59	5,0	5,0	6,4
	A VECES	251	21,3	21,3	27,7
	CASI SIEMPRE	399	33,8	33,8	61,5
	SIEMPRE	454	38,5	38,5	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Estimula mi compromiso laboral” ‘siempre’ y ‘casi

siempre' se encuentra en un 73.2%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 20.3% que considera 'a veces', y finalmente con un 6.6% 'nunca' o 'casi nunca'.

Los docentes se sienten estimulados en la labor que realizan en su cotidianidad, para ellos no hay nada más gratificante que poder transmitir todo su conocimiento a la comunidad, así mismo ver que todos los esfuerzos que se dan en el aula se convierten en un estímulo positivo que permite generar mayor compromiso con su labor, dado que los entornos son cambiantes, dinámicos y por la tanto enriquecen su crecimiento y desarrollo como profesionales.

De otro lado está el estatuto de profesionalización docente, en el que se lee:

Se refiere al conjunto de normas que regulan 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, buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.(Decreto 1278 de 2002, Artículo 1).

Los docentes del sector público de Manizales le dan una valoración alta a esta variable practica que posiblemente está asociada a la profesión ya sea por vocación, sentido de pertenencia, o por compromiso laboral, incentivándolos a buscar desarrollo profesional garantizando la idoneidad del docente en el lugar de formación.

- **Me permite trabajar a gusto.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	20	1,7	1,7	1,7
	CASI NUNCA	42	3,6	3,6	5,3
	A VECES	187	15,9	15,9	21,1
	CASI SIEMPRE	374	31,7	31,7	52,8
	SIEMPRE	556	47,2	47,2	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me permite trabajar a gusto” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 78.9%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 15.9% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 5.3% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

La mayoría de docentes (78,9%) del sector público de la ciudad de Manizales, consideran que trabajan a gusto en su centro de trabajo, práctica que posiblemente está asociada al mismo ejercicio de la profesión bajo la diada de aprender y enseñar, y en cómo su profesión aporta a la construcción de una sociedad de sujetos con principios y valores para la convivencia ciudadana y su desenvolvimiento personal y social desde la estructuración de los proyectos de vida de sus estudiantes. También dicha satisfacción proviene de la alta valoración que realizan de las relaciones sociales que sostienen con sus colegas en los centros de trabajo que les permiten su realización personal y profesional.

El trabajar a gusto, de acuerdo a una investigación realizada por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe sobre “Condiciones de trabajo y salud docente”: Otras dimensiones del desempeño profesional, afirma que en los docentes:

El hecho de disfrutar de las relaciones y lazos que establecen los docentes en su trabajo como asimismo el hecho de que el 80% disfruta de las actividades sociales que se realizan en la escuela y el 88% disfruta de las relaciones personales que

establece en la escuela, surge como un elemento protector y saludable. (Robalino y Korner 2005, p. 70).

La corresponsabilidad de los docentes con la sociedad es alta, puesto que es la institución con mayor impacto en el proceso de socialización secundaria del sujeto donde se aprenden y des-aprehenden prácticas vivenciadas en el núcleo familiar. No obstante, dicha responsabilidad con los estudiantes también tiene implicaciones psicosomáticas y de precariedad laboral desde la dimensión subjetiva, cuando el docente encuentra que en su centro de trabajo no cuenta con las herramientas, lineamientos, espacios para desempeñar óptimamente su profesión, impactando sobre la forma de educar en el aula, por ende, en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Dicho “trabajar con gusto” tiene que ver además con la propia valoración que hacen de su profesión, y recíprocamente la valoración y respeto que reciben de las familias y la sociedad.

- **Me motiva a trabajar.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	1,7	1,7	1,7
	CASI NUNCA	47	4,0	4,0	5,7
	A VECES	192	16,3	16,3	22,0
	CASI SIEMPRE	377	32,0	32,0	53,9
	SIEMPRE	543	46,1	46,1	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me motiva a trabajar” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 78.1%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 16.3% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 5.7% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Se puede afirmar que un colaborador motivado y con buenas condiciones laborales, donde no solo se contemple lo que establece la ley, sino que se piense en la calidad

humana, el desarrollo integral, el crecimiento profesional, permitirán el impulso de un trabajo de alto rendimiento, generando con ello bajos índices de rotación, incrementación de la inversión, confiabilidad y seguridad. Lo anterior conlleva a que el colaborador hable bien de la organización tanto al interior como al exterior, logrando referir o involucrar sus contactos más cercanos al informar que su organización es un buen sitio para trabajar.

Los docentes se identifican de manera positiva con la variable “me siento motivado” dado que gozan de privilegios como los enunciados a continuación:

- Tiene el doble de ingreso anual per cápita, lo cual es satisfactorio.
- La motivación y el resultado de su trabajo es intangible y determinante en el sujeto, la familia y la sociedad.
- Constituyen un estamento profesional, con regulación especial.
- 1,000 horas de ejercicio docente (44% de 2,288 las establecidas en otras ocupaciones).
- 10 meses de trabajo.
- Vacaciones más largas que en otras ocupaciones.
- Sistema de escalafón, salud y pensiones. (Barraza. 2008, p. 43)

Según lo citado anteriormente estos son algunos de los beneficios que gozan los docentes en la actualidad, atribuidas a condiciones objetivas, pero también es importante mencionar que las condiciones subjetivas juegan un papel preponderante en la motivación laboral, puesto que las condiciones de afiliación, trabajo en equipo, y reconocimiento son las que hacen sentir al personal comprometido y empoderado, sin dejar de lado la vocación que es el motivador más fuerte con la que cuenta este gremio. De acuerdo a la realidad que está atravesando el magisterio se podría afirmar que algunos de los beneficios son utópicos como es el caso de las vacaciones más largas, ya que al momento de salir los alumnos al periodo vacacional los docentes siguen desempeñando actividades administrativas propias del rol, lo cual implica pasar notas, realizar planeación pedagógica, realización de informes, reuniones con los padres de familia, entrega de

boletines entre otros, demostrando que los docentes cuentan con las mismas vacaciones que otras profesiones.

Sin duda la principal motivación que tienen los docentes es la vocación, el ayudar al otro al transmitir conocimiento, dado que los privilegios mencionados anteriormente tienen un trasfondo en su realidad.

- **Me da sensación de libertad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	24	2,0	2,0	2,0
	CASI NUNCA	52	4,4	4,4	6,4
	A VECES	194	16,5	16,5	22,9
	CASI SIEMPRE	393	33,3	33,3	56,2
	SIEMPRE	516	43,8	43,8	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me da sensación de libertad” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 77.1%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 16.5% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 6.4% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Esta variable se puede analizar desde la función del docente:

Es la actividad de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos (Decreto 1278 de 2002, Artículo 4).

Los docentes perciben que su trabajo les da sensación de libertad cuando son autónomos en la realización de su quehacer, es decir, además de cumplir con las decisiones y estilos que plantea cada institución sientan la libertad para escoger su metodología de trabajo de acuerdo a los requerimientos de los grupos. Sin embargo, en la actualidad, se presenta un descontento de parte de los docentes porque no pueden ejercer con autonomía su trabajo, dado que se deben acoplar a las políticas institucionales, así mismo, la toma de decisiones no la ejercen.

En este orden de ideas, se considera que la variable “me da sensación de libertad” está muy ligada a la motivación, a la autonomía, al perfeccionamiento y al servicio desinteresado.

- **Me hace crecer personalmente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	21	1,8	1,8	1,8
	CASI NUNCA	33	2,8	2,8	4,6
	A VECES	153	13,0	13,0	17,6
	CASI SIEMPRE	365	31,0	31,0	48,5
	SIEMPRE	607	51,5	51,5	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me hace crecer personalmente” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 82.5%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 13% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 4.6% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

El 82,5% de docentes considera que casi siempre o siempre en la actual organización de su centro lo hace crecer personalmente, siendo una variable de considerable importancia puesto que una de las metas personales de un profesional en su crecimiento, que puede ser representado en las experiencias enriquecedoras y gratificantes que

obtienen al estar en contacto directo con las necesidades, expectativas y realidades de los estudiantes y sus familiares, siendo mediadores entre la apuesta institucional en lo que respecta a formación y la correlación con los proyectos y condiciones de vida de los mismos estudiantes, es decir, la sinergia existente entre los proyectos individuales e institucionales.

La profesión docente tiene un fuerte componente vocacional que genera agrado y crecimiento personal, satisfaciendo necesidades de identidad profesional como auto-realización. Es decir, el componente del ser y de los valores personales, juegan un papel fundamental en la satisfacción personal frente al desempeño de su tarea.

- **Me permite desarrollar mis competencias profesionales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	13	1,1	1,1	1,1
	CASI NUNCA	35	3,0	3,0	4,1
	A VECES	148	12,6	12,6	16,6
	CASI SIEMPRE	357	30,3	30,3	46,9
	SIEMPRE	626	53,1	53,1	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me permite desarrollar mis competencias profesionales” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 83.4%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 12.6% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 4.1% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Según el Documento No. 3 del Ministerio de Educación Nacional (2013)

Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su

desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias. Por otro lado, una competencia involucra la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades, interiorizados en cada persona. Estos componentes de la competencia interactúan entre sí y se ponen en juego frente a los retos cotidianos que enfrenta una persona, determinando la calidad global de su labor en un escenario específico. Es importante señalar además que una competencia no es estática; por el contrario, esta se construye, asimila y desarrolla con el aprendizaje y la práctica, llevando a que una persona logre niveles de desempeño cada vez más altos". (p, 8).

El Decreto Ley 1278 de 2002, en su artículo 35 define la competencia como "una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo", y señala también que la evaluación de competencias "debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: Competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias de liderazgo y dirección; competencias cognitivas y, competencias de eficacia personal"

Para que un docente se considere competitivo debe cumplir con unas características puntuales no solo desde lo personal (formación en valores: ética, justicia, respeto, tolerancia, disciplina, autonomía, motivación e interés por lo que hace, responsabilidad, auto control, auto aprendizaje, auto concepto), sino también desde lo profesional (competencias técnicas: habilidad para escuchar, comunicar, conocimientos en pedagogía, manejo de grupos, capacidad para relacionarse, liderazgo y competencias comportamentales: relaciones interpersonales, sumado a ello la vocación como factor primordial. La combinación de estas competencias genera docentes altamente calificados

e idóneos para el trabajo en las instituciones educativas. El docente debe ser un sujeto dinamizador capaz de reevaluar, reflexionar y propiciar a través de la lúdica, el conocimiento, la investigación entornos de aprendizaje transformadores que permitan garantizar un mejor país para los niños y jóvenes.

- **Me proporciona identidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	11	,9	,9	,9
	CASI NUNCA	28	2,4	2,4	3,3
	A VECES	160	13,6	13,6	16,9
	CASI SIEMPRE	376	31,9	31,9	48,8
	SIEMPRE	604	51,2	51,2	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me proporciona identidad” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 83.1%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 13.6% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 3.3% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

El 83,1% de los docentes consideran que casi siempre o siempre la actual organización del trabajo proporciona identidad, es así como:

El desarrollo de la identidad personal está estrechamente unido al autoconcepto y autodesarrollo profesional, produciéndose un intercambio creativo y permanente entre el saber y el ser, en una dinámica que evidencia la capacidad de los sujetos para aprender a evolucionar y construir su propia línea de afirmación profesional este proceso complejo implica fundamentación conceptual y una trayectoria rigurosa apoyada en la reflexión y conocimiento de sí mismo y de su interacción con el medio. (Mieles y Otros, 2009; p. 50).

De acuerdo a lo anterior, la identidad de los docentes se construye en relación dialéctica o recíproca con la comunidad educativa, es decir, con los directivos, sus colegas, los estudiantes y la sociedad en general, vinculándose tanto el autoconcepto como la valoración social de la profesión que genera tensiones, retos y conflictos en el ejercicio de su rol. Es decir, la profesión docente se construye en sus múltiples relaciones sociales e institucionales, teniendo como tal un impacto social. Según María Dilia Miele, Iliana Margarita Henríquez y Ligia María Sánchez (2009) proponen:

La eficacia pedagógica y responsabilidad social son las bases desde las cuales se ha de construir la identidad profesional de los docentes, para que en las escuelas se formen ciudadanos que, a su vez, construirán al país y su identidad. (p. 51).

La identidad profesional de los docentes es un elemento trascendental para la satisfacción laboral, puesto que en el fortalecimiento de su labor pedagógica (conocimientos, habilidades, estrategias, herramientas, experiencias positivas) se despliega bienestar subjetivo (dimensión del ser) para impactar sus prácticas educativas (dimensión del saber hacer), las cuales, se están determinadas por las condiciones laborales y los factores psicosociales. Es decir, la identidad de los docentes se estructura en relación a las condiciones y características del ambiente de su centro de trabajo y del contexto social, puesto que son éstos los que impulsan u obstaculizan el despliegue de dicha identidad. Es así, como la construcción de la identidad docente trasiega por temores y tensiones entre la realidad de las comunidades, sus propias condiciones laborales y la subjetividad e identidad individual.

Al hablar de identidad de los docentes ineludiblemente se remite al grado de autonomía profesional en el que:

Incrementar la autonomía profesional para alcanzar niveles superiores de desarrollo. El empoderamiento se torna en este sentido insoslayable, en dos de sus vertientes: i) La política y ii) la epistemológica. En su sentido político, el empoderamiento juega un papel central en el desarrollo de las instituciones

educativas, mientras que, en la dimensión epistemológica, trataría de potenciar a que los profesores sean sujetos reflexivos (Careaga, 2007; p. 4).

La autonomía como factor de satisfacción laboral para el sector docente, es uno de los aspectos cuestionados en el contexto actual, donde no pueden tomar decisiones específicas sobre sus prácticas pedagógicas acopladas a su estilo de ejercer la docencia. Además, dicha autonomía está conectada con los espacios sociales de participación en los diferentes niveles de la organización, sobre todo, los niveles directivos o instancias administrativas en las que se definen las políticas institucionales.

- **Me hace sentir útil.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	8	,7	,7	,7
	CASI NUNCA	29	2,5	2,5	3,1
	A VECES	119	10,1	10,1	13,2
	CASI SIEMPRE	303	25,7	25,7	38,9
	SIEMPRE	720	61,1	61,1	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me hace sentir útil” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 86.8%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 10.1% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 3.2% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Es muy probable que exista una percepción positiva en cuanto a la variable “Me hace sentir útil” pues muchos docentes sienten amor hacia su profesión, para ellos es gratificante ver que sus esfuerzos pedagógicos se ven reflejados en los logros de sus estudiantes al fortalecer sus capacidades de tipo social, laboral, cultural, psicológico, entre otros.

Si hay algo que todos los que conocen docentes pueden asegurar es que la docencia despierta pasiones: un día amor y, al siguiente, odio. Un día es la tarea más gratificante del ser humano y al día siguiente es la más decepcionante. Sin duda esto se debe a que la docencia se vive y no se ejerce. ¿Es un trabajo? Sí. ¿Es una vocación? Sí, si la entendemos como pasión por lo que hacemos, por saber qué es lo mejor que podemos hacer y qué es lo que me dignifica y plenifica como persona... En otros campos también existen las horas extras, la disciplina, el esfuerzo y el 'dar de más'. "Naturalmente habrá muchos docentes en nuestras aulas que trabajen sin vocación, lo mismo que en cualquier ambiente laboral. Sin embargo, hoy puedo decir con entusiasmo que para muchos docentes su trabajo es también su hobby. "Pero más allá de la vocación, el hecho de que cada vez haya más inscriptos en las carreras terciarias docentes responde, a mi criterio, a que vocación no se contrapone con profesión. Hoy nuestra carrera ofrece una salida laboral rápida y segura, con sueldos básicos pero estables y con seguro social, y además puede compatibilizarse con otras actividades. (Clarín, 2013).

Muchos docentes del país el hecho de ejercer les genera pasión, amor, servicio, compasión y es por ello que registran el trabajo docente como un hobby o una vocación, como también otros opinan totalmente lo contrario, situación que es muy aparte de sus difíciles condiciones laborales, a raíz de lo anterior los docentes indican de forma positiva que la profesión los hace sentir útil demostrando satisfacción y esfuerzo en el hacer cotidiano, entregando a los alumnos lo mejor de sí mismos habilidades, conocimientos y destrezas. Es así como los docentes colombianos presentan un mismo sentir al momento de realizar su profesión como maestros, se sienten útiles al saber que están formando a sus estudiantes para el futuro con la finalidad de lograr cambios en sus vidas, en la de sus familias y de la sociedad.

CAPIULO 6

ADAPTACIÓN PERSONA-ORGANIZACIÓN.

- **Me adapto a la política del centro.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	2	,2	,2	,2
	CASI NUNCA	18	1,5	1,5	1,7
	A VECES	132	11,2	11,2	12,9
	CASI SIEMPRE	382	32,4	32,4	45,3
	SIEMPRE	645	54,7	54,7	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me adapto a las políticas del centro” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 87.4%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 11% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 1.6% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

El 87,4% de los docentes siempre o casi siempre se adaptan a la política de su centro y a las demandas de su labor o tarea, su complejidad por las altas demandas cuantitativas, cualitativas y emocionales de la tarea.

El trabajo docente es complejo y exigente. Demanda de los profesionales el dominio técnico de la materia, el manejo de habilidades sociales para relacionarse con menores de edad, la disposición a modelar conductas y hábitos de todo orden y, dependiendo del entorno social, la capacidad de adaptación flexible a condiciones materiales y sociales difíciles. Si a lo anterior se agrega el tema del apoyo social, expresado en salarios, materiales, colaboración en las tareas pedagógicas, se entiende que se trata de un trabajo de alto grado de exigencia. (Mieles, Henríquez y Sánchez, 2009; p. 90).

A pesar de la alta demanda de su labor, los docentes se han adaptado a la nueva gestión o gerenciamiento educativo, para acoplarse a las nuevas transformaciones y demandas del mercado laboral y educativo, en términos de calidad, excelencia y eficiencia, tal como lo expone Josep María Blanch (2011):

Estos cambios abren paso a un modelo de gestión flexible de servicios públicos sanitarios, educativos, jurídicos, sociales, culturales, comunicacionales, policiales, etc.); lo cual comporta, a su vez, la colonización mercantil de unos oasis sociales tradicionalmente aislados de la lógica de la economía política de mercado, de la ética del negocio y de la retórica sobre productividad, eficiencia, competitividad, excelencia y rentabilidad, comportando una metamorfosis cultural en estas tradicionales organizaciones de servicios personales, que se traduce en cambios en la experiencia, el significado y el sentido del trabajo, así como en los valores, la ética, la deontología, los roles y las mismas identidades profesionales, en las interacciones sociales de trabajo y las mismas relaciones laborales. (Blanch, 2011; p. 7).

En las nuevas políticas institucionales de los docentes como parte del proceso de modernización educativa (aumento de cobertura-universalización de la escolarización, aprovechamiento de la inserción de elementos tecnológicos a las aulas educativas, apuesta a la enseñanza de un segundo idioma-Inglés-Colombia Bilingüe, emprendimiento, calidad educativa, formación en competencias, evaluación nacional e internacional de resultados educativos, descentralización financiera y administrativa) se priorizan acciones tales como:

Las metodologías de incentivar la innovación escolar mediante proyectos, los mecanismos competitivos ideados para asignar recursos o la centralidad otorgada a las funciones de gestión de los directores de las instituciones escolares tienen un claro referente en este campo (Tiramonti, 1997).

Para el caso colombiano, la agenda educativa direccionada desde los componentes de cobertura, calidad, pertinencia y eficiencia marcan la pauta del proceso de formación de los estudiantes bajo las siguientes líneas de acción: Excelencia docente, Colombia bilingüe, Colombia libre de analfabetismo, Jornada única, Acceso a la educación superior con calidad desde la premisa de Calidad Educativa. Sin embargo, las pretensiones misionales del sector educativo en cabeza del Ministerio de Educación es disminuir la brecha e inequidad social, al igual que aportar a la construcción de paz, a través de la educación, propósito que continúa siendo una panacea para Colombia. Los docentes deben, por lo tanto, acoplarse a los anteriores proyectos educativos bajo el panorama de modelos educativos flexibles en contextos sociales con fuertes problemáticas sociales, exclusión estatal y configuración de múltiples violencias.

▪ **Asumo los valores de la dirección.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	4	,3	,3	,3
	CASI NUNCA	15	1,3	1,3	1,6
	A VECES	108	9,2	9,2	10,8
	CASI SIEMPRE	339	28,8	28,8	39,5
	SIEMPRE	713	60,5	60,5	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Asumo los valores de la dirección” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 89,5%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 9,11% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 1,4% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

En Colombia la labor docente se enfrenta con una responsabilidad de tipo ético y moral que se asume al momento de elegir la docencia como una profesión, es así como cuenta con una finalidad específica de desarrollar la formación en valores y para ello los docentes tienen como elemento clave valores organizacionales con los cuales deben de asumir y llevarlos a la práctica.

La responsabilidad docente va más allá de transmitir únicamente conocimientos esta implica estar alineada con objetivos organizacionales, con la misión, visión y con los valores organizacionales que en el caso de los docentes se han establecidos desde la dirección nacional, valores con los que cada docente debe interiorizar, siendo estos fundamentales para el desempeño organizacional sirviendo como base a seguir con la finalidad de alcanzar el mismo objetivo; entre los que se encuentran

Superación: Posiblemente una de las palabras que más se utilizan en un centro educativo, es precisamente el superarse, y cada vez que un profesor dedica parte de su tiempo para lograr este cometido, todo su esfuerzo se traduce en acciones concretas.

Empatía: Aunque la vocación para enseñar supone un genuino interés por los demás, son acciones concretas las que permiten vivir mejor, este valor; las muestras de empatía pueden ser tan simples como sonreír, felicitar por el esfuerzo continuo o un trabajo bien realizado; con palabras de aliento para quien tiene mayores dificultades; reforzando las actitudes positivas; poner al corriente a quien estuvo enfermo, implementando las estrategias y elementos necesarios para lograr un mejor aprendizaje.

Coherencia: Todo profesor representa autoridad, disciplina, orden, dedicación y verdadero interés por las personas, y partiendo de esta base, el ser coherente supone trasladar a la vida personal las mismas actitudes que se exigen en el salón de clase.

Sencillez: Posiblemente uno de los valores que mejor decora y ennoblece el trabajo de un educador es la sencillez, porque permite reconocer en su labor una oportunidad de servicio y no una posición de privilegio para tener autoridad o un estupendo escenario para hacer gala de conocimientos.

Lealtad: Desafortunadamente la falta de lealtad es una situación que se vive en todos los ámbitos sociales: murmuración, crítica, difamación y falta de honestidad.

Alegría: Tal vez una de las figuras más atractivas es la del profesor entusiasta, siempre con una sonrisa dibujada, optimista, emprendedora; quien difícilmente se enoja, pero a la vez es estricto y exigente; disponible al diálogo; bromista pero respetuoso; capaz de comprender y dar un buen consejo. (Catolinet.net, 2018).

Es claro que estos valores son los que caracteriza la organización, pero cada docente debe proceder de tal forma que se respalde a sí mismo, a su colectivo y a la institución permitiendo un clima organizacional sano, seguro y en paz el cual impulsara desarrollo personal como profesional.

- **Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	5	,4	,4	,4
	CASI NUNCA	21	1,8	1,8	2,2
	A VECES	116	9,8	9,8	12,0
	CASI SIEMPRE	327	27,7	27,7	39,8
	SIEMPRE	710	60,2	60,2	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajado” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 88.2%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 9.8% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 2% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Un alto porcentaje de los docentes aceptan que le digan cómo debe hacer su trabajo, puesto que las políticas institucionales son claras, al igual que la pedagogía empleada y los modos de proceder en la interacción con los estudiantes existiendo un protocolo claro

de acción. Es decir, existe en el personal docente un alto ajuste hacia la organización, desde el reconocimiento, respeto y seguimiento de las políticas institucionales, que abarcan el proceso de enseñanza aprendizaje, la estructura y organización general del trabajo, la vinculación de la educación con la comunidad, y en general las órdenes impartidas desde el nivel directivo y/o administrativo.

Los docentes tienen interiorizado su papel, funciones y responsabilidades, lo que se espera de éstos por parte de la administración, siendo evaluados en razón de su función y desempeño. Además de aceptar que otros le digan cómo hacer su trabajo, también reciben retroalimentación de sus compañeros de labor, de los estudiantes y de la comunidad en general.

Aunado a la aceptación de las políticas de su centro de trabajo, los docentes como gremio, se acoplan a las decisiones tomadas por las instancias superiores como el Ministerio de Educación Nacional, y FECODE, en algunos casos actuando como agentes pasivos y en otros, como agentes activos en la construcción y reflexión crítica sobre sus complejas realidades y condiciones laborales.

- **Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	2	,2	,2	,2
	CASI NUNCA	7	,6	,6	,8
	A VECES	83	7,0	7,0	7,8
	CASI SIEMPRE	333	28,2	28,2	36,0
	SIEMPRE	754	64,0	64,0	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi centro” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 92.6%, siendo uno de los

porcentajes más altos, seguido de un 6.7% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 0.7% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Este hecho se presenta dado que el trabajo se convierte en el lugar en el que las personas pasan la mayoría del tiempo en interacción con otros seres humanos que poseen características diferentes, más aún si hablamos de la escuela en la que se emiten normas, valores, reglas de comportamiento y disciplina, que hacen que se genere una sana convivencia entre estudiantes-docentes, docentes-docentes, directivos-docentes.

Mediante esta variable de adaptación persona-organización es muy importante la incorporación de las personas, en este caso los docentes con el fin de que interioricen políticas, lineamientos y reglamentos que hagan posible la finalidad de los objetivos propuestos dentro del sistema educativo formal, al ser ellos quienes imparten dichas normas a los estudiantes genera una mayor adaptación de su parte a través del liderazgo pedagógico.

▪ **Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	3	,3	,3	,3
	CASI NUNCA	11	,9	,9	1,2
	A VECES	113	9,6	9,6	10,8
	CASI SIEMPRE	371	31,5	31,5	42,2
	SIEMPRE	681	57,8	57,8	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 89.5%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 9.5% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 1% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

Se denota una porción mayor de docentes que se identifican, esta situación puede presentarse dado que la educación es un escenario de cambios permanentes, el docente como actor protagónico además de adaptarse, debe día a día generar dichos cambios; dado que la educación debe responder entre el equilibrio del crecimiento económico y también de los principios y valores, se han dado reformas en América Latina que de acuerdo con la UNESCO tienen que ver con múltiples esferas, como la calidad y equidad, propuestas curriculares, perfeccionamiento docente, gestión y evaluación de aprendizajes, que permean el mundo del trabajo para los docentes y de alguna manera potencian su adaptación al cambio.

Más aún hay que pensar en los cambios que se han generado por el asunto de la globalización y el libre mercado, esta situación hace que los seres humanos deban adaptarse a cambios que se generan paulatinamente, en este caso lo que para Blanch es la articulación conducta-organización encierra cambios que tienen que ver con: a. El ambiente físico y tecnológico, b. Ambiente Social Interpersonal y c. Persona miembro de la organización; que tienden a relacionarse entre sí en un diagrama circular, exigiendo al trabajador que responda a las demandas contemporáneas.

En el momento actual, la idea del perfeccionamiento se vincula estrechamente a los niveles de complejidad alcanzados por el desarrollo del saber, tanto científico como tecnológico, que implican la necesidad de alcanzar la capacidad de apropiarse tanto de los conocimientos del día como del manejo de nuevas herramientas. Este desarrollo propone demandas estructurales y particulares. Las estructurales apelan a cambios profundos en el sistema educativo. Las particulares reclaman a los docentes generar capacidades para asumir procesos de reaprendizaje y actualización. Los primeros están significados desde el saber-aprender y los sistemas de creencias incorporados tácitamente por los profesores. Los de actualización apelan, esencialmente, a las conceptualizaciones sustantivas sobre la enseñanza como profesión”. (Tezanos. p. 72)

- **Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	2	,2	,2	,2
	CASI NUNCA	15	1,3	1,3	1,4
	A VECES	118	10,0	10,0	11,5
	CASI SIEMPRE	391	33,2	33,2	44,6
	SIEMPRE	653	55,4	55,4	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 89.1%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 9.6% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 1.3% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

La profesión docente implica, en su día a día, el contacto con los estudiantes (niños, niñas y adolescentes) así como con sus padres de familia o acudiente, con múltiples y diversas demandas, algunas de las cuales, los docentes no están preparados ni personal ni profesionalmente para afrontar dichos conflictos y problemas, sobre todo, en contextos de evidente vulnerabilidad social (zonas en las que se despliega conflicto armado, zonas donde la intervención estatal es nula, zonas con un índice de calidad bajo, zonas reconocidas por sus múltiples violencias, etc.). Ante estas circunstancias, en las cuales, su integridad personal puede estar amenazada o que sus principios morales están a prueba, el docente requiere de una guía clara que brinde claridad y seguridad en su forma de proceder. Aunado a lo anterior, la docencia por ser una profesión que requiere de un alto compromiso, entrega y vocación, por su sentido de formación humana, y por los propósitos últimos que busca, relacionados con el desarrollo humano y la construcción de seres humanos cívicos, respetuosos e íntegros, como espacio socializador secundario por excelencia.

El docente lleva en sus manos una gran responsabilidad con el futuro de sus estudiantes, sobre todo con su proyecto de vida, siendo mediador entre las experiencias (positivas o negativas) que el estudiante vive en su entorno familiar con las posibilidades y oportunidades que la comunidad y otros espacios de socialización le ofrecen al estudiante, encaminándolo a descubrir su potencial. El docente en su labor diaria puede determinar e impactar la vida de un estudiante, por ejemplo, en aspectos tales como deserción o fracaso escolar, que continúa siendo una problemática por abordar desde los escenarios educativos. Al respecto Juan Manuel Escudero Muñoz (2011) propone:

Ahora bien, o entendemos que dentro de lo razonable el profesorado tiene ciertos márgenes de maniobra que puede y debe acometer éticamente, o siempre se encontrará algún pretexto para no asumir efectivamente ciertos deberes indeclinables con la excusa de que no están idealmente satisfechos sus derechos. Sin desconocer ni dejar de reclamar contextos, recursos y condiciones de trabajo idóneas, la ética docente pretende proponer referencias, imperativos morales, sociales y culturales, que abran ventanas a la posibilidad, a la responsabilidad y a la esperanza, a compromisos y actuaciones dirigidas a garantizar a otros, particularmente al alumnado, la educación debida. (p. 95).

Es decir, el docente como sujeto en interacción con los estudiantes, posee tanto derechos como deberes, y transversalizando estos dos espectros, la ética impulsa actuar con convicción e integridad, en corresponsabilidad y mutua influencia con los derechos y deberes de los demás agentes o actores educativos. La labor docente está enfrentada a incertidumbres, dilemas, conflictos, retos diarios con sus estudiantes, y es aquí donde el factor humano y vocacional del ejercicio profesional cobra relevancia al ser un mediador de situaciones que confrontan e implican emocionalmente y moralmente.

Este mismo autor propone además la importancia de hablar de diversas éticas (en plural, no en singular), entre éstas; la ética de la justicia, ética crítica, ética de la profesionalidad, ética del cuidado y ética comunitaria democrática en la profesión docente.

Ana Hirsch Adler citando a Martínez Navarro, (2010) propone las siguientes conductas no éticas en los profesores:

- Descuido en la formación permanente y en la de aspectos didácticos.
- No preparar adecuadamente las clases.
- Tratar con excesiva familiaridad a los alumnos, “tal vez intentando cubrir sus propias deficiencias”.
- Impuntualidad y absentismo.
- No controlar adecuadamente el comportamiento del alumnado.
- No corregir y retroalimentar debidamente los trabajos y exámenes.
- Proselitismo.
- Ofrecer clases extras a cambio de dinero.
- Elevar indebidamente las calificaciones a fin de promover el acceso de los alumnos a otros niveles educativos o puestos de trabajo competitivos.
- Paternalismo (en especial en las tutorías).
- Aceptar regalos de las editoriales y otras empresas de recursos didácticos a cambio de adoptar sus libros de texto u otros materiales. (pp. 116-121).

Como se puede deducir, las conductas que se tipifican como no éticas en la profesión docente están asociadas a su mal ejercicio profesional como a los valores socialmente aceptados y practicados, al abuso de la relación docente-estudiante y obtener beneficios externos a cambio de tergiversar su conducta profesional.

▪ **Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	NUNCA	1	,1	,1	,1
	CASI NUNCA	7	,6	,6	,7
	A VECES	73	6,2	6,2	6,9
	CASI SIEMPRE	285	24,2	24,2	31,0
	SIEMPRE	813	69,0	69,0	100,0
	Total	1179	100,0	100,0	

Fuente: Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales, 2014.

En cuanto a esta variable, puede observarse que los docentes consideran que en la actual organización del trabajo “Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados” ‘siempre’ y ‘casi siempre’ se encuentra en un 93.2%, siendo uno de los porcentajes más altos, seguido de un 6.2% que considera ‘a veces’, y finalmente con un 0.6% ‘nunca’ o ‘casi nunca’.

La jornada laboral semanal de los docentes de secundaria del sector público es de 30 horas presenciales y 10 horas que pueden hacer por fuera del establecimiento educativo de acuerdo a las reglamentaciones del Ministerio de Educación Nacional, las horas presenciales se dividen en 22 para el desarrollo de las clases y el resto para reuniones y actividades de planeación y atención de estudiantes por fuera de clase. En los establecimientos educativos del sector público se labora 40 horas semanales al año desarrollando clases magistrales, además de esto los docentes deben 5 semanas al año a la planeación académica. Aproximadamente un docente labora 1.720 horas al año, esto implica que esté dedicado alrededor del 80% de su tiempo en sus actividades laborales.

Se puede decir al respecto que los docentes encuestados se ajustan a dicha situación, una de las razones por las que puede presentarse es que normalmente trabajan bajo parámetros de creatividad, autonomía y la valoración por parte de compañeros y jefes, a pesar de que los docentes dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado y cuentan con poco tiempo de descanso, ven el escenario laboral como una oportunidad de superación, muy a pesar de las consecuencias en términos de los riesgos de tipo psicosocial como lo son los problemas de salud mental, cansancio emocional y enfermedades crónicas que se derivan de este trabajo de alta demanda y escaso control por parte de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Altablero, (2009, junio) Maestros competentes. No. 50. Disponible en:
<https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-195576.html>

- ✓ Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: Factor de calidad, necesidad y problema del papel de los directivos escolares. Barcelona.

- ✓ Barraza, S. (2008). Docentes motivados y competentes. Disponible en:
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/docentes_motivados_y_competentes%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/docentes_motivados_y_competentes%20(1).pdf)

- ✓ Blanch, Josep. 2011. Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. FOCAD. Universidad Autónoma de Barcelona.

- ✓ Blanch, Josep. Sahagún. M. Cantera. Leonor y Cervantes. Génesis. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Redalyc. Universidad Autónoma de Barcelona.

- ✓ Calidad de vida laboral en docentes del sector público en Manizales. La actual organización del trabajo de mi centro ante las demandas de mi organización. Universidad de Manizales. 2016

- ✓ Careaga, Adriana. 2007. El desafío de ser docente. Departamento de Educación Médica. Facultad de medicina, Universidad de la República.

- ✓ Catholinet.net. (septiembre de 2018). Valores para los profesores. Disponible en:
<http://es.catholic.net/op/articulos/59359/cat/28/valores-para-profesores.html#>

- ✓ Clarin.com. (2013, julio). La vocación de los docentes. Disponible en:
https://www.clarin.com/educacion/vocacion-docentes_0_Bksg3mUsv7e.html
- ✓ Decreto número 1278 de junio de 2002. Estatuto de profesionalización docente. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-86102_archivo_pdf.pdf
- ✓ Decreto número 1850 del 13 de agosto de 2002. Ministerio de Educación Nacional. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103274_archivo_pdf.pdf
- ✓ De Zubiria. J. (2014. Abril) No basta con tener buenos docentes. Revista Semana. Disponible en: <http://www.semana.com/educacion/articulo/para-la-excelencia-educativa-no-solo-se-necesitan-mejores-maestros/382193-3>
- ✓ Dinero. (2015, marzo) ¿Por qué los jóvenes colombianos ya no quieren ser docentes? Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/analisis-condicion-laboral-docente-colombia/211836>
- ✓ El tiempo. (2017, junio). Las claves del acuerdo del Gobierno con los maestros. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/vida/educacion/puntos-del-acuerdo-del-gobierno-con-maestros-que-estaban-en-paro-100120>
- ✓ Escudero, Juan Manuel. 2011. Dilemas éticos de la profesión docente. En: Tribuna Abierta, Universidad de Murcia. pp. 93-102.
- ✓ Fierro Nádales, Catalina. Pérez Vásquez Cristina. Concepciones sobre su puesto de trabajo en docentes de enseñanza media de establecimientos con alto y bajo nivel de bienestar de la región metropolitana. Chile. 2012.

- ✓ Granados Rico, John Alexander. (2015, mayo). La realidad salarial del magisterio es diferente a lo expuesto por la Ministra de Educación Gina Parodi. Tribuna Magisterial. Disponible en: <http://tribunamagisterial.co/la-realidad-salarial-del-magisterio-es-diferente-a-lo-expuesto-por-la-ministra-de-educacion-gina-parody/>

- ✓ Gómez-Ortiz, Viviola, & Moreno, Lorena. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407. Recuperado el 10 de septiembre de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200008&lng=pt&tlng=es.

- ✓ Gonzáles, P; Peiró, J; Bravo, M. Tratado de psicología del Trabajo. Capítulo 6: Calidad de Vida Laboral, p. 169.

- ✓ Hirsch, A. (julio-diciembre, 2011). Dilemas, tensiones y contradicciones en la conducta ética de los profesores. *Sinéctica*, 37. Recuperado de http://www.sinectica.iteso.mx/index.php?cur=37&art=37_00

- ✓ <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/infraestructura-escolar-influye-aprendizaje-bid-152774>

- ✓ La patria. (2018, enero) Caldas insiste en llegar a 35 mil alumnos en Jornada Única al 2019. Disponible en: <http://www.lapatria.com/educacion/caldas-insiste-en-llegar-35-mil-alumnos-en-jornada-unica-al-2019-408619>

- ✓ Lea, V. 2007. La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*. Volumen 11. No.1: Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/567/56711102.pdf>

- ✓ Medina, Antonio. (1998). La identidad profesional de los formadores de personas adultas: La acción formativa base de la transformación integral de la comarca.

Disponible en: <http://www.crefal.edu.mx/rieda/images/rieda-1999-123/articulo3.pdf>

- ✓ Mieles, M.D; Henríquez, I.M; Sánchez, L.M. 2009. Identidad personal y profesional de los docentes de preescolar en el distrito de Santa Marta. Universidad de la Sabana, facultad de educación. En: Educación y Educadores, Vol. 12, N° 1, pp. 43-59.

- ✓ Ministerio de Educación Nacional: Hacia la creación y consolidación de un plan de incentivos para docentes y directivos docentes del sector oficial, con miras al mejoramiento de la calidad de la educación en Colombia. (2013). Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-345822_ANEXO_301.pdf

- ✓ Ministerio de la Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial -Universidad Pontificia Bolivariana- Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales. Bogotá.

- ✓ Morduchowicz, A. (2002, mayo) Carreras, Incentivos y Estructuras Salariales Decentes. Opreal. No 23. Disponible en: http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Carreras_incentivos_y_estructuras_salariales_docentes.pdf

- ✓ Nussbaum, Marta. 2007. El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas.

- ✓ Osses, Sonia. (2016, noviembre). La investigación: Hacia la autonomía profesional docente. Magisterio. Disponible en: <http://www.magisterio.com.co/articulo/la-investigacion-hacia-la-autonomia-profesional-docente>.

- ✓ Prelac. (2015, julio). Protagonismo docente en el cambio educativo. Edición N°1. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

- ✓ Robalino, M; Korner, A. 2005. Condiciones de trabajo y salud docente. Otras dimensiones del desempeño profesional. Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. UNESCO: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

- ✓ Revista Semana, (2017, mayo) Hay que dejar de maltratar la labor docente. Editorial 24. Disponible en: <https://www.semana.com/educacion/articulo/dia-del-maestro-situacion-de-los-profesores-en-colombia/526094>

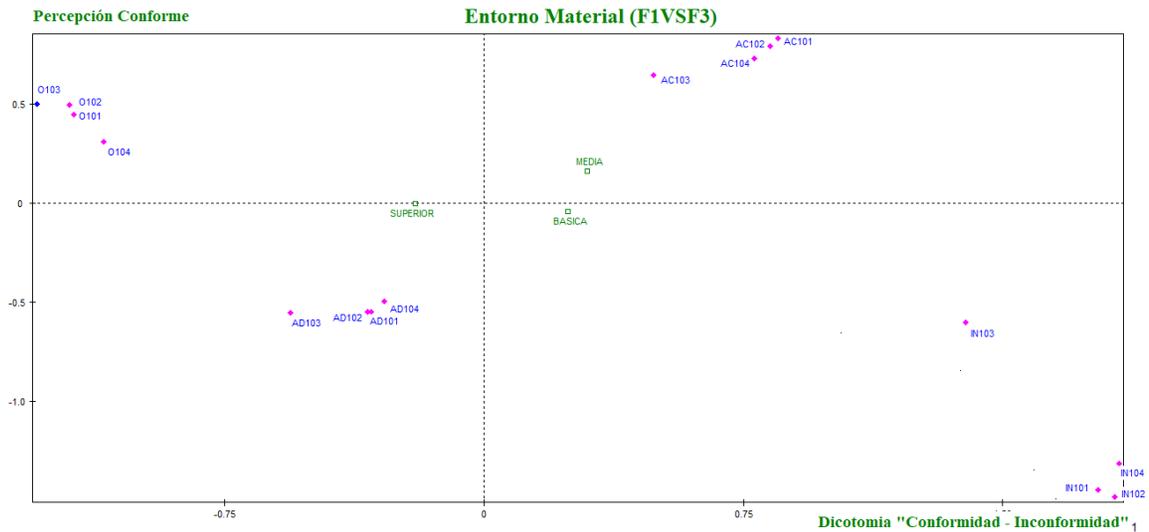
- ✓ Revista Semana. (2014, 13 mayo). Maestros, los constructores de sueños. 8° Edición. Disponible en: <https://www.semana.com/educacion/articulo/radiografia-de-la-labor-docente-en-colombia/427370-3>

- ✓ Tezanos Araceli. El camino de la profesionalización docente. Revista Prelac. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/camino_profesionalizacion_docente_de_tezanos%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/camino_profesionalizacion_docente_de_tezanos%20(2).pdf)

- ✓ Tiramonti, Guillermina. (1997). Los Imperativos de las Políticas Educativas de los 90. Revista da Faculdade de Educação, 23(1-2)<https://dx.doi.org/10.1590/S0102-25551997000100005>
- ✓ Vaillant, Denise. Reformas educativas y rol de los docentes. Revista Prelac. Disponible en: http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Reformas_educativas_y_rol_de_docentes.pdf

ANEXO 2-ENTORNO MATERIAL

Mapa perceptual 1.2



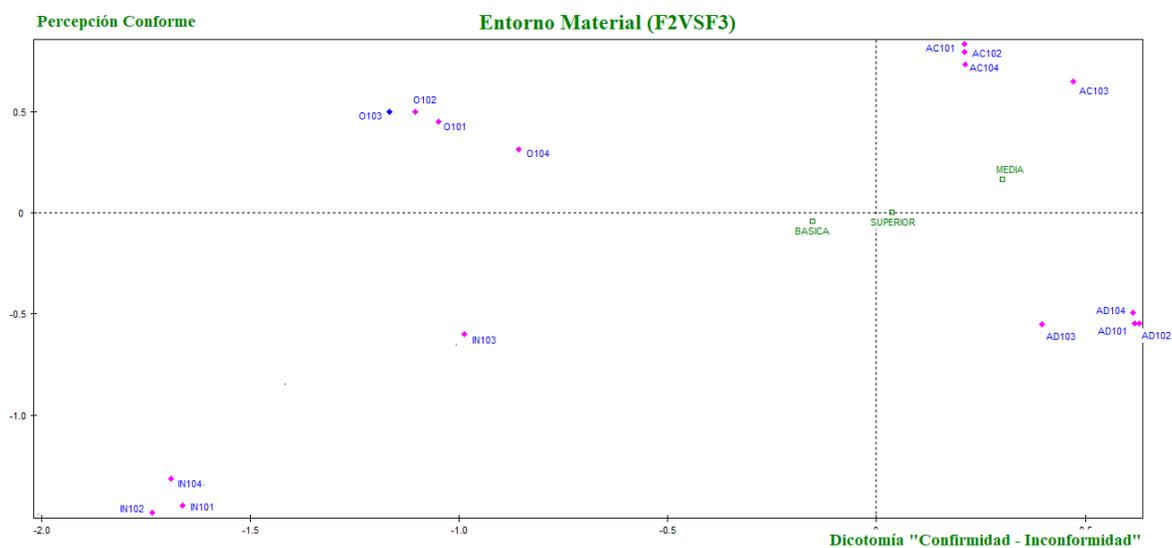
Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

En el Mapa Perceptual 1.2 al igual que en el anterior, se encuentran 4 grupos de valoraciones, de las cuales, las que generan mayor tensión son las calificaciones (AD- adecuado – IN- inaceptable), la primera ubicada en la parte izquierda del mapa perceptual sobre el eje horizontal para la variable “Prevención de Riesgos laborales”, la segunda (IN – inaceptable) en el extremo derecho para las variables “Recursos materiales” y “Prevención de Riesgos laborales” del mismo eje, identificado con el nombre **Dicotomía “Conformidad – Inconformidad”** con lo cual se confirma la evidencia del primer plano en el sentido de los recursos materiales propiamente dichos y los riesgos asociados a la CVL esenciales para el desarrollo de la tarea, en este sentido la preocupación se constituye en un aspecto relevante de este entorno. La calificación de (AD-adequado) también hace parte del eje vertical, en este último existe mayor concentración en las calificaciones para las 4 variables que conforman el entorno.

Por otro lado, en el extremo izquierdo del eje horizontal se encuentra la valoración de (O- óptimo) para las 4 variables y en la parte derecha sobre el eje vertical se encuentran

las valoraciones (AC-aceptable) para las mismas variables, éstas valoraciones reafirman las tensiones evidenciadas en el primer plano y podrán ser identificadas con el nombre “Percepción Conforme”.

Mapa perceptual 1.3



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

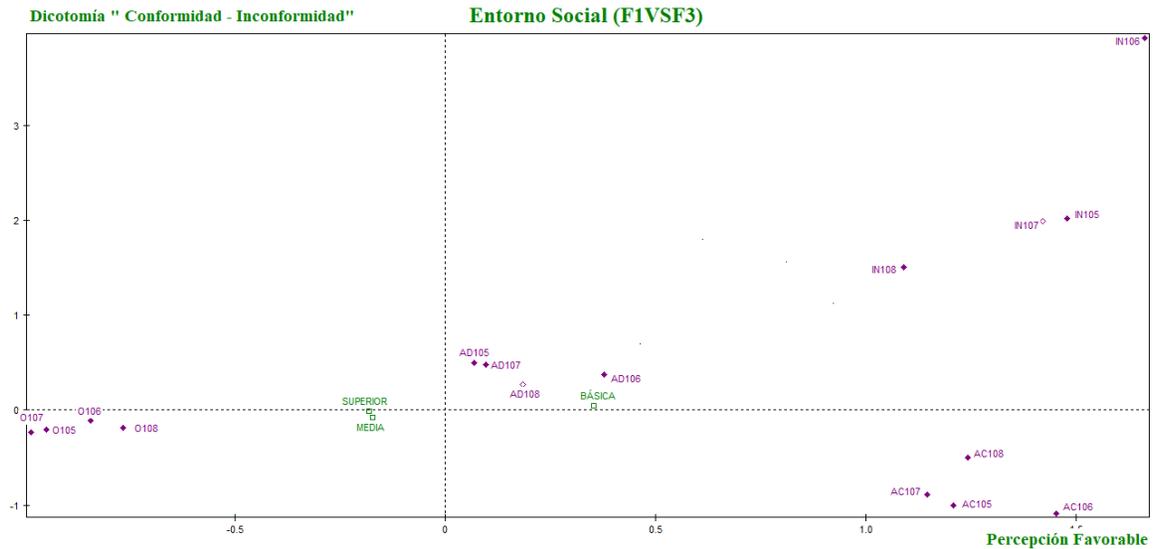
En el Mapa Perceptual 1.3 se encuentran 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, destacándose, en primer lugar, las que generan oposición en las agrupaciones de las respuestas (IN – inaceptable) ubicada en la parte izquierda del mapa sobre el eje horizontal para la variable de “Recursos Materiales-técnicos” y (AD-adequado) ubicada en el extremo derecho sobre el mismo eje, esto para las 4 variables que conforman el entorno, lo cual reafirma que los recursos materiales y técnicos están siendo inaceptables, sin embargo para los docentes las apreciaciones son positivas frente al entorno en general, lo que refleja que esta variación no afecta de manera sustancial el desarrollo de sus tareas.

Además de las valoraciones de (IN – inaceptable) en el eje horizontal también se encuentran las calificaciones de (O-óptimo) ubicadas en la parte izquierda del mapa para las 4 variables que conforman el entorno, sin embargo, se evidencia de nuevo que un grupo de docentes percibe débil esta variable “Recursos materiales y técnicos”. En el

extremo derecho sobre el eje vertical identificado con el nombre de “**Percepción Conforme**” se observan las agrupaciones de las respuestas (AC-acceptable) para todas las variables.

ANEXO 3-ENTORNO SOCIAL

Mapa perceptual 2.2

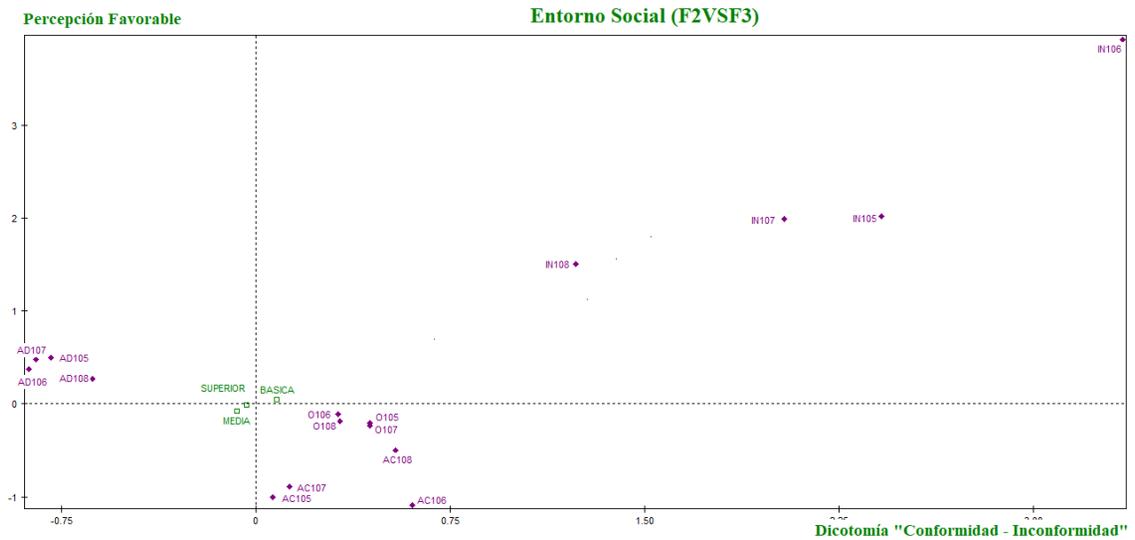


En el Mapa Perceptual 2.2 al igual que en el anterior, se encuentran 4 grupos de valoraciones, de las cuales, las que generan mayor tensión son las calificaciones (O-óptimo y AC-aceptable), la primera, ubicada en el extremo izquierdo del eje horizontal identificado con el nombre **“Percepción Favorable”** y (AC-aceptable) ubicada en extremo derecho del mismo eje, ambas para las 4 variables que conforman el entorno, así mismo, se encuentra un grupo de docentes que califica (IN-inaceptable) la variable “Compañerismo” con lo cual se reafirma la evidencia del primer plano en el sentido que presenta una percepción favorable del entorno en general.

En segundo lugar, se encuentran las valoraciones (IN-inaceptable) ubicada en la parte derecha del mapa sobre el eje vertical identificado con el nombre **“Dicotomía Conformidad - Inconformidad”** dada a las variables “Reconocimiento del propio trabajo por colegas”, “Compañerismo” y “Respeto en el grupo de trabajo”, a su vez se encuentran las valoraciones de (AD-adequado) ubicadas cerca al centro del mapa sobre el mismo eje, para las variables “Reconocimiento del propio trabajo por colegas” y

“Compañerismo”, es decir que la percepción del entorno para este eje es contradictoria en cuanto a la opinión reflejada en el eje horizontal.

Mapa perceptual 2.3



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

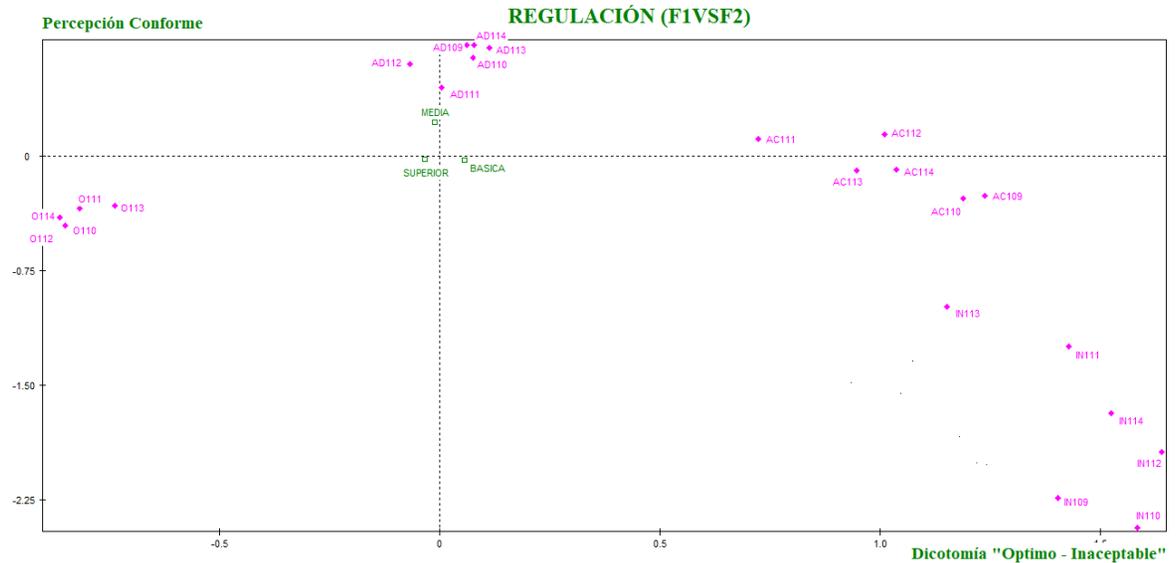
Al ver el panorama desde el Mapa Perceptual 2.3, la lejanía y oposición en las valoraciones se encuentra entre (AD-adequado) ubicado en el extremo izquierdo del mapa sobre el eje horizontal para las 4 variables, y las valoraciones de (IN-inaceptable) ubicadas en la parte derecha del mismo eje identificado con el nombre **“Dicotomía Conformidad – Inconvención”**, para las variables “Reconocimiento del propio trabajo por colegas”, “Respeto en el grupo de trabajo” y “Compañerismo”; lo cual reafirma que la calidad de las relaciones sociales están siendo inaceptables para un grupo de docentes, a pesar de que las valoraciones en general del entorno son favorables.

Además de las valoraciones de (IN – inaceptable) en el eje horizontal también se encuentran las calificaciones de (O-óptimo) ubicadas en la parte derecha del mapa para las variables “Compañerismo”, “Reconocimiento del propio trabajo por colegas”, al medir las percepciones desde esta agrupación se presenta una alerta en torno a las variables “Reconocimiento del propio trabajo por colegas” y “Compañerismo” puesto

que, aunque la calificación en general es conforme existe otro grupo que percibe débil estas variables. En la parte inferior derecha del mapa se encuentran las calificaciones de (AC – aceptable) sobre el eje vertical identificado con el nombre “**Percepción Favorable**” para las 4 variables que conforman el entorno.

ANEXO 4-REGULACIÓN

Mapa perceptual 3.2

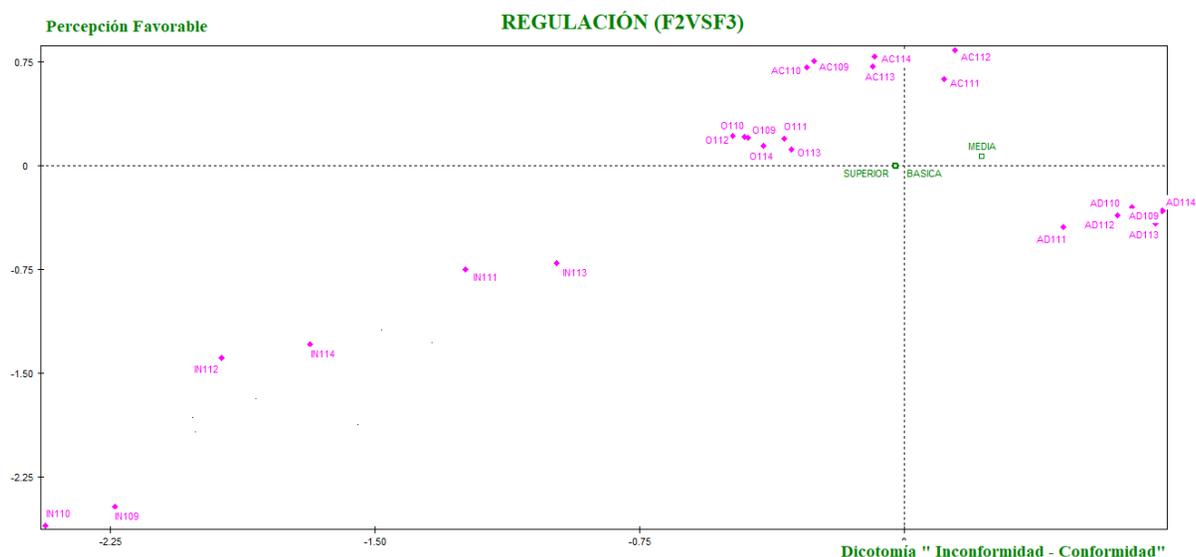


En el Mapa Perceptual 3.2 al igual que el anterior refleja 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables de Regulación, las que generan mayor tensión son las calificaciones de (O – óptimo e IN - inaceptable), la primera ubicada en el extremo izquierdo sobre el eje horizontal identificado con el nombre **“Dicotomía entre los Óptimo – Inaceptable”** para todas las variables, lo cual confirma la apreciación positiva del entorno; la segunda valoración se encuentra ubicada en el extremo derecho del mapa perceptual sobre el mismo eje, para las variables “Conciliación trabajo-vida privada y familia”, “Carga de trabajo”, “Organización general del trabajo” y “Tiempo de trabajo”, ésta en oposición a la percepción de las agrupaciones anteriores. Los dos grupos de valoraciones constituyen una alerta frente al interés y sentir de los docentes en relación a éstos 4 asuntos que se convierten en aspectos tanto higiénicos como motivadores esenciales en el entorno.

De otro lado se encuentran las valoraciones de (AC-aceptable) para las 6 variables que conforman el entorno, ubicada en la parte derecha, sin embargo, se encuentra una calificación de (O-óptimo) para la variable “Organización general del trabajo”; al mismo

tiempo se encuentran las valoraciones de (AD-adequado) ubicada en la parte superior del mapa para las variables “Retribución económica”, “Carga de Trabajo” y “Calidad del contrato laboral”. Estas valoraciones se encuentran sobre el eje vertical identificado con el nombre “Percepción Conforme”.

Mapa perceptual 3.3



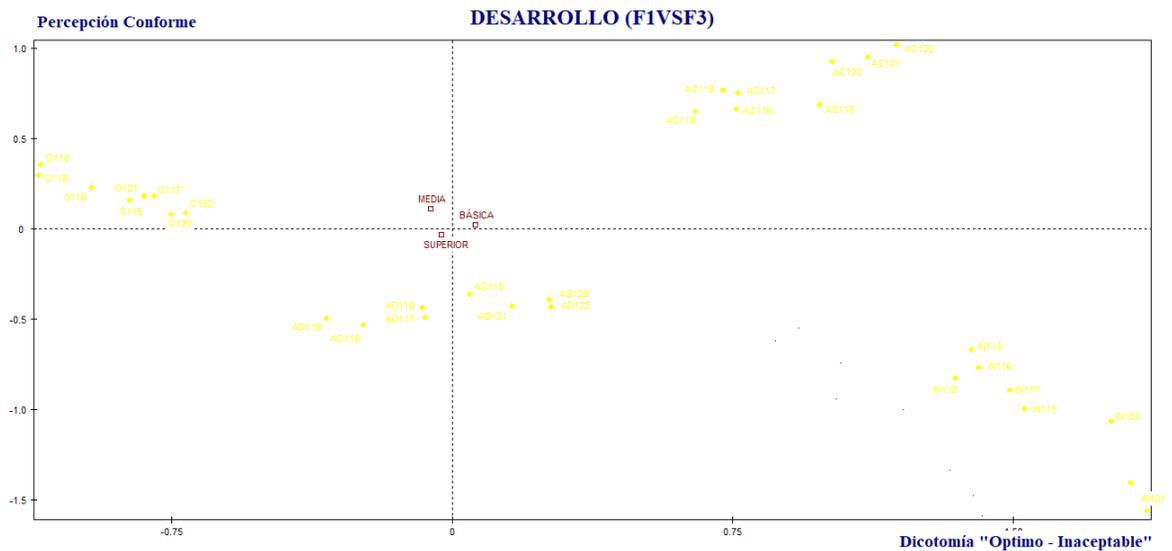
Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

El Mapa Perceptual 3.3 del mismo modo se enfoca en las tensiones generadas entre las agrupaciones de respuestas entre (IN-inaceptable) ubicada en la parte izquierda del mapa para las variables “Carga de trabajo”, “Organización general del trabajo”, “Tiempo de trabajo” y “Conciliación trabajo-vida privada y familia”, y la calificación de (AD-adequado) ubicada sobre el extremo derecho para las 6 variables que conforman este entorno. Estas valoraciones se encuentran sobre el eje horizontal identificado con el nombre “Dicotomía entre lo Inaceptable - Adecuado “. Lo anterior reafirma lo visualizado en los mapas que da cuenta de un grupo de percepciones disímiles, por un lado, tienen un eje en común alrededor de lo positivo del entorno, y por el otro, se encuentra la apreciación crítica sobre estos 4 asuntos que son determinantes en la CVL de los docentes.

Además de la agrupación de IN-inaceptable, se encuentra la calificación (O-óptimo) ubicado en la parte superior izquierda del mapa para las variables “Carga de trabajo”, “Organización general del trabajo” y Tiempo de trabajo”, en segundo lugar, se encuentra la calificación (AC-aceptable) ubicada en la parte superior del mapa para las 6 variables que conforman este entorno. Estas valoraciones se encuentran sobre el eje vertical identificadas con el nombre **“Percepción Favorable”**.

ANEXO 5-DESARROLLO

Mapa perceptual 4.2



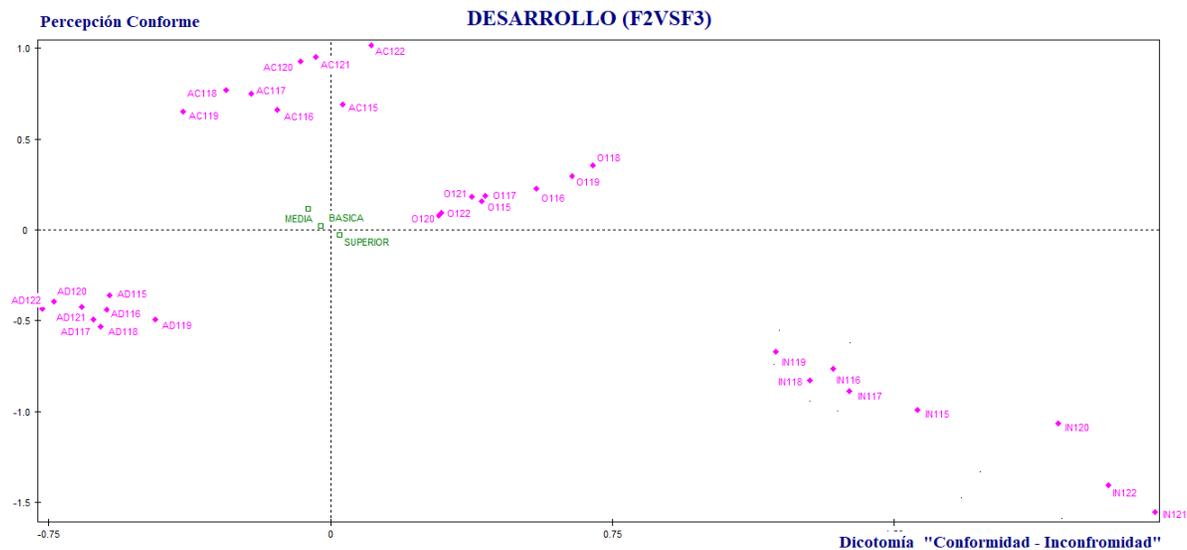
Fuente: Estudio Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo. Universidad de Manizales. Procesamientos programa SPAD

En el Mapa Perceptual 4.2 al igual que el anterior, se encuentran 4 grupos de valoraciones, de las cuales las que generan mayor tensión son las calificaciones de (O-óptimo) e (IN-inaceptable), la primera de ellas se encuentra ubicada en extremo izquierdo del mapa sobre el eje horizontal identificado con el nombre “**Dicotomía entre lo Óptimo – Inaceptable**” y comprende las 8 variables; la segunda en el extremo derecho sobre el mismo eje para las variables “Vías de promoción laboral”, “Participación en las decisiones organizacionales”, “Evaluación del rendimiento profesional por la institución” y “Apoyo recibido del personal directivo”, con lo cual se reafirma la preocupación por un grupo de docentes frente a la creación e implementación de políticas institucionales que reflejen la participación y el reconocimiento en su labor.

Además de la calificación de (O-óptimos) se encuentra (AD-adequado) para las variables “Participación en las decisiones organizacionales” y “Vías de promoción laboral”; para el caso de las calificaciones (AC aceptable) con ubicación en la parte superior derecha del mapa y la calificación de (AD-adequado) ubicada con tendencia a la

parte central, comprenden las 8 variables y se encuentran sobre el eje vertical identificado con el nombre “Percepción Conforme”.

Mapa perceptual 4.3



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

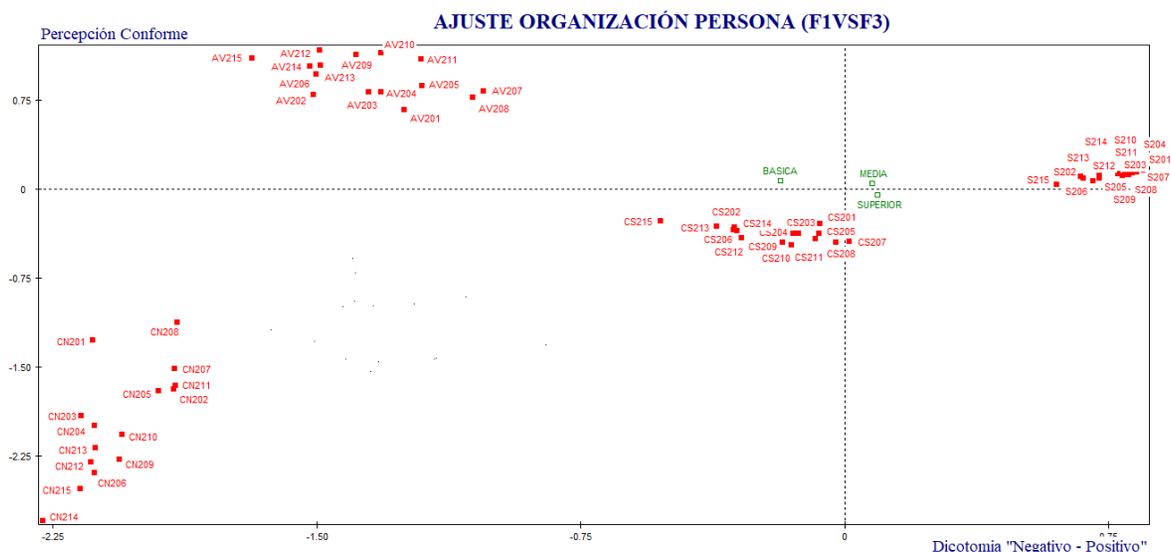
En el Mapa Perceptual 4.3 al igual que en el anterior se encuentran 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados, destacándose, en primer lugar, las calificaciones que generan oposición (AD-adequado) ubicada en el extremo izquierdo del mapa sobre el eje horizontal y comprende las 8 variables que conforman el entorno e (IN-inaceptable) ubicada al extremo derecho sobre el mismo eje, identificado con el nombre “**Dicotomía entre la Conformidad – Inconformidad**” para las variables “Justicia en la contratación”, “Oportunidades para la formación continua”, “Vías de promoción laboral”, “Participación en las decisiones organizacionales”, “Relaciones con la dirección”, “Evaluación del rendimiento profesional por la Institución” y “Apoyo recibido del personal directivo”, con lo cual se confirma la preocupación reflejada en los mapas anteriores (1 y 2), lo que constituye un aspecto relevante de este entorno.

Por otro lado, dentro de las agrupaciones de las respuestas (AD- adecuado) se encuentra para las variables “Participación en las decisiones organizacionales” y “Vías de promoción laboral” la calificación (AC-aceptable); con ubicación al centro del mapa se

encuentra la calificación de (O-óptimo) para las variables “Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción”, “Vías de promoción laboral”, “Participación en las decisiones organizacionales” y (AC aceptable) ubicada en la parte superior del lado izquierdo del mapa. Estas valoraciones se encuentran sobre el eje vertical identificado con el nombre de “**Percepción Conforme**” para las 8 variables que integran el entorno.

ANEXO 6 - AJUSTE ORGANIZACIÓN – PERSONA

Mapa perceptual 5.2

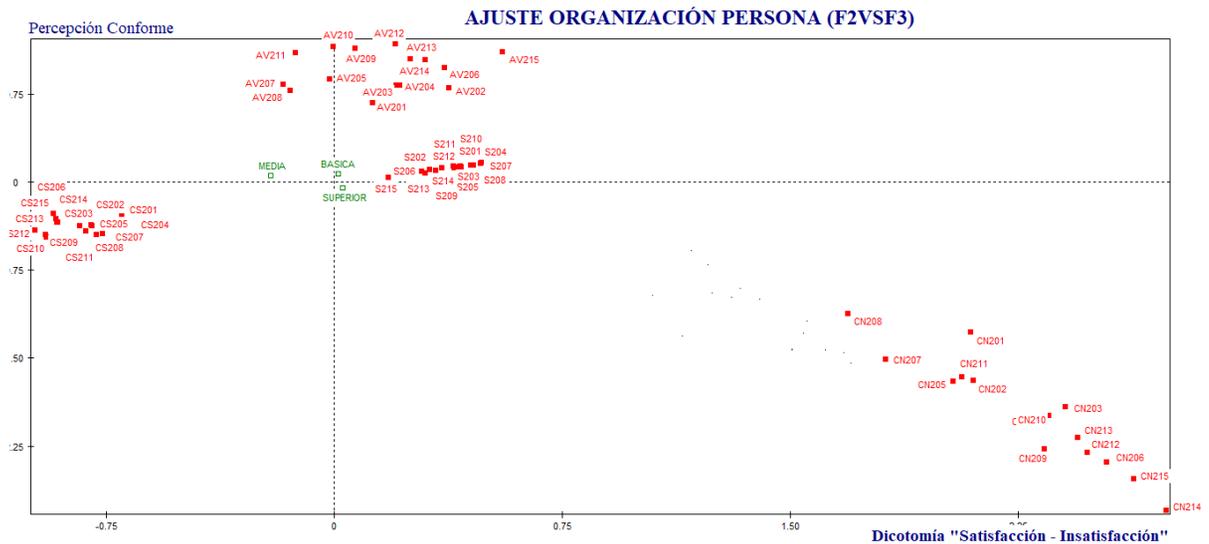


El Mapa Perceptual 5.2 al igual que el anterior contiene 4 grupos de valoraciones, de las cuales las que generan mayor tensión son las calificaciones de (CN – Casi nunca y S- Siempre); la primera ubicada en el extremo izquierdo sobre el eje horizontal para 13 de las 15 variables exceptuando “Satisface mis intereses” y “Me exige según mis capacidades”; la segunda se encuentra ubicada en el extremo derecho del mapa sobre el mismo eje identificado con el nombre “ **Dicotomía entre lo Negativo - Positivo**” para las 15 variables. Con esta manera de agrupar la información se van tornando más disímiles las percepciones, dado que a diferencia del mapa anterior la percepción negativa es más acentuada para este caso, sin dejar de lado que se conservan de manera positiva las valoraciones que tienen que ver con satisfacciones de índole personal y de competencias para el cargo.

Respecto a las valoraciones que generan menor tensión se encuentran (CS- Casi siempre), ubicada en la parte izquierda hacia el centro del mapa perceptual, para las variables “Encaja con mis expectativas”, “Facilita que mis méritos sean valorados con

justicia”, “Estimula mi compromiso laboral”, “Me permite trabajar a gusto”, “Me motiva a trabajar” y “Me da sensación de libertad” y (AV – a veces), ubicado en la parte superior izquierda para las 15 variables que conforman el entorno. Estas valoraciones se encuentran sobre el eje vertical identificado con el nombre “Percepción Conforme”.

Mapa perceptual 5.3



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

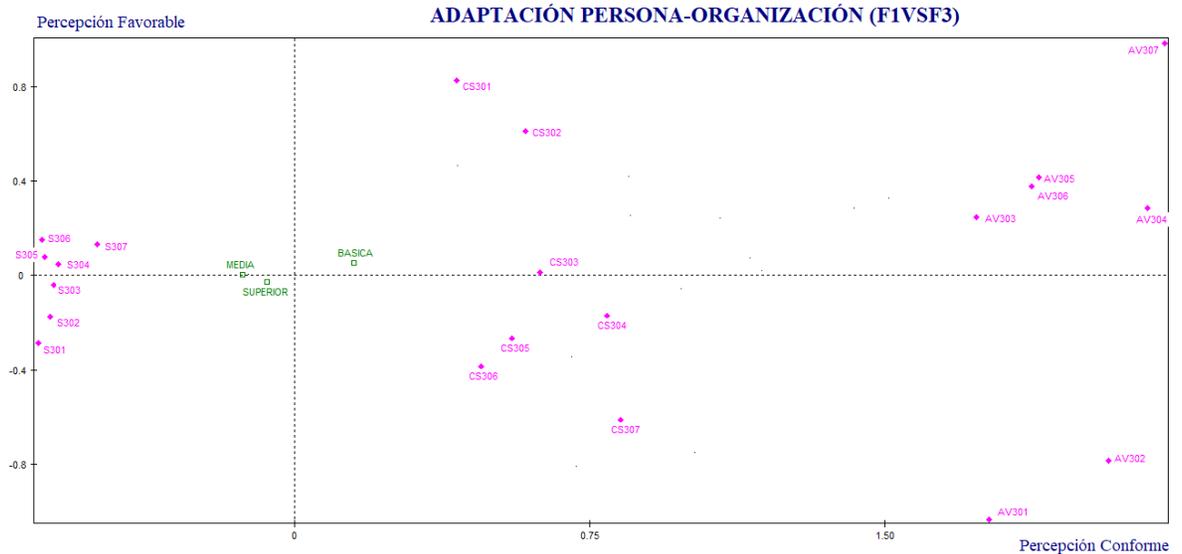
El Mapa Perceptual 5.3 contiene 4 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados a las variables que comprenden este entorno, destacándose en primer lugar las calificaciones que generan oposición en las respuestas (CS – Casi siempre) ubicada en el extremo izquierdo sobre el eje horizontal para las 15 variables y (CN-Casi nunca) ubicada en el extremo derecho del mapa sobre el mismo eje identificado con el nombre “**Dicotomía entre la Satisfacción – Insatisfacción**” para 14 de las 15 variables que conforman el entorno, excepto para la variable “Me exige según mis capacidades”. Lo anterior permite identificar que a pesar de que son dos grupos de calificaciones disímiles, estos resultados acotan un vacío institucional para el ajuste total del docente en términos de sus capacidades, intereses, necesidades y expectativas individuales.

Además de las agrupaciones en las respuestas de (CS – Casi siempre) existen las valoraciones de (AV- A veces) para las variables “Facilita que mis méritos sean valorados

con justicia” y “Estimula mi compromiso laboral”. Respecto a las valoraciones que generan menor tensión se encuentran (S- siempre) ubicada en la parte derecha del mapa sobre el eje vertical identificado con el nombre **“Percepción Conforme”** para las variables “Encaja con mis expectativas”, “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia”, “Estimula mi compromiso laboral” y “Me motiva a trabajar”. La calificación (AV- A veces) se encuentra ubicada en la parte superior del mapa, sobre el mismo eje esto para las 15 variables que conforman el entorno.

ANEXO 7 - ADAPTACIÓN PERSONA- ORGANIZACIÓN

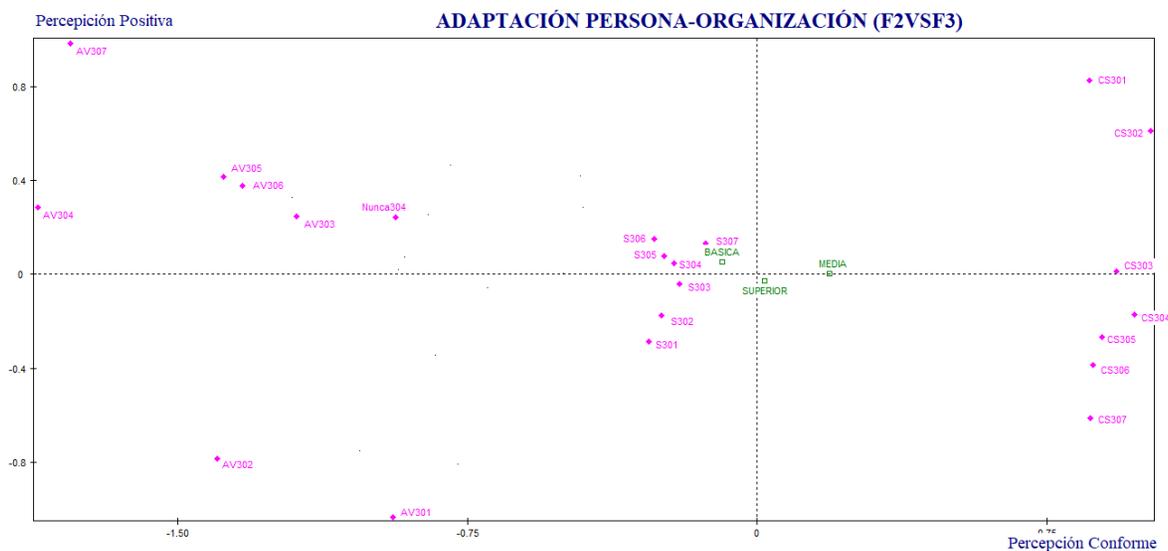
Mapa perceptual 6.2



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

En el Mapa Perceptual 6.2 igual que el anterior, se encuentran 3 grupos de valoraciones enfocándose en primer lugar las que generan mayor tensión como las respuestas de (S-siempre) ubicada en extremo izquierdo para las 7 variables que conforman el entorno, la segunda valoración (AV- a veces), se encuentra ubicada en la parte derecha del mapa perceptual sobre el eje horizontal identificado con el nombre **“Percepción Conforme”**. Estas valoraciones permiten reafirmar la percepción dada en el mapa anterior donde se evidencia una agrupación de docentes que aún no han incorporado la plataforma estratégica y misional de sus instituciones para el adecuado cumplimiento de su labor, en términos de tiempos, el cómo hacer la tarea, incorporación de normas, valores y adaptación al entorno. Respecto a las valoraciones que generan menor tensión se encuentran (CS- Casi siempre) para 6 de las variables que conforman el entorno, excepto para la variable “Acepto que me digan cómo hacer mi trabajo”. Esta valoración se encuentra sobre el eje vertical identificado con el nombre **“Percepción Favorable”**.

Mapa perceptual 6.3



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

El Mapa Perceptual 6.3 del mismo modo contiene 3 grupos de valoraciones dadas por los docentes encuestados, enfocándose en las que generan mayor tensión en las respuestas (AV a veces) ubicada en la parte izquierda del mapa perceptual para las 7 variables y la calificación de (CS – Casi siempre) para todas sus variables, ubicada en el extremo derecho. Estas valoraciones se encuentran sobre el eje horizontal identificado con el nombre **“Percepción Conforme”**. Los resultados muestran una percepción dual que puede ser leída como falta de adaptabilidad por parte de los docentes, dado que la valoración no es del todo positiva pero tampoco negativa, es decir que existe una brecha que indica que los docentes aún no están en total adaptación con su institución en lo que refiere a políticas, protocolos, lineamientos, creencias y valores que conforman la cultura y que tiene que ver con conductas colectivas que generan identidad. Respecto a las valoraciones que generan menor tensión se encuentran (S- Siempre) para las variables “Me adapto a la política del centro”, “Asumo los valores de la dirección”, “Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos”, “Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia” y “Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados”, ubicada en la parte central del mapa sobre el eje vertical identificado con el nombre **“Percepción Positiva”**.

ANEXO 8 – HERRAMIENTA PARA EL ENTORNO MATERIAL

INTERPRETATION TOOLS FOR FACTORIAL AXES
 PRINTOUT ON FACTOR 1
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E005	-20.36	Optimo101	Entorno fisico, instalaciones y equipamientos (101)	236.00	1
E005	-20.25	Optimo104	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauracion, etc	263.00	2
E005	-20.20	Optimo102	Recursos materiales y tecnicos (102)	229.00	3
E005	-17.47	Optimo103	Prevencion de riesgos laborales (103)	158.00	4
E004	-14.58	Adecuado103	Prevencion de riesgos laborales (103)	431.00	5

M I D D L E A R E A

E002	16.32	Inaceptable102	Recursos materiales y tecnicos (102)	75.00	16
E003	17.51	Aceptable104	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauracion, etc	353.00	17
E002	18.19	Inaceptable103	Prevencion de riesgos laborales (103)	149.00	18
E003	18.79	Aceptable102	Recursos materiales y tecnicos (102)	360.00	19
E003	19.01	Aceptable101	Entorno fisico, instalaciones y equipamientos (101)	352.00	20

PRINTOUT ON FACTOR 2
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E005	-18.60	Optimo102	Recursos materiales y tecnicos (102)	229.00	1
E005	-18.01	Optimo101	Entorno fisico, instalaciones y equipamientos (101)	236.00	2
E005	-15.77	Optimo104	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauracion, etc	263.00	3
E005	-15.74	Optimo103	Prevencion de riesgos laborales (103)	158.00	4
E002	-15.52	Inaceptable102	Recursos materiales y tecnicos (102)	75.00	5

M I D D L E A R E A

E004	10.33	Adecuado103	Prevencion de riesgos laborales (103)	431.00	16
E003	11.93	Aceptable103	Prevencion de riesgos laborales (103)	416.00	17
E004	17.23	Adecuado104	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauracion, etc	473.00	18
E004	18.43	Adecuado101	Entorno fisico, instalaciones y equipamientos (101)	508.00	19
E004	18.74	Adecuado102	Recursos materiales y tecnicos (102)	508.00	20

PRINTOUT ON FACTOR 3
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E004	-16.41	Adecuado102	Recursos materiales y tecnicos (102)	508.00	1
E004	-16.36	Adecuado101	Entorno fisico, instalaciones y equipamientos (101)	508.00	2
E004	-14.36	Adecuado103	Prevencion de riesgos laborales (103)	431.00	3
E004	-13.90	Adecuado104	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauracion, etc	473.00	4
E002	-13.27	Inaceptable102	Recursos materiales y tecnicos (102)	75.00	5

M I D D L E A R E A

E005	8.40	Optimo102	Recursos materiales y tecnicos (102)	229.00	16
E003	16.40	Aceptable103	Prevencion de riesgos laborales (103)	416.00	17
E003	16.44	Aceptable104	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauracion, etc	353.00	18
E003	18.05	Aceptable102	Recursos materiales y tecnicos (102)	360.00	19
E003	18.61	Aceptable101	Entorno fisico, instalaciones y equipamientos (101)	352.00	20

ANEXO 9 – HERRAMIENTA PARA EL ENTORNO SOCIAL

INTERPRETATION TOOLS FOR FACTORIAL AXES
 PRINTOUT ON FACTOR 1
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E005	-27.05	Optimo106	Respeto en el grupo de trabajo (106)	549.00	1
E005	-25.78	Optimo107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	433.00	2
E005	-24.91	Optimo105	Compañerismo (105)	435.00	3
E005	-21.62	Aptimo108	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	475.00	4

M I D D L E A R E A

E002	11.44	Inaceptable105	Compañerismo (105)	57.00	16
E003	18.70	Aceptable108	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	190.00	17
E003	20.88	Aceptable107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	259.00	18
E003	21.16	Aceptable106	Respeto en el grupo de trabajo (106)	180.00	19
E003	21.24	Aceptable105	Compañerismo (105)	245.00	20

== WARNING == TRUNCATED PRINTOUT
 PRINTOUT ON FACTOR 2
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E004	-22.49	Adecuado106	Respeto en el grupo de trabajo (106)	421.00	1
E004	-21.60	Adecuado107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	418.00	2
E004	-20.91	Adecuado105	Compañerismo (105)	437.00	3
E004	-17.87	Adecuado108	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	477.00	4

M I D D L E A R E A

E005	11.48	Optimo105	Compañerismo (105)	435.00	16
E005	11.49	Optimo107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	433.00	17
E002	15.48	Inaceptable107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	55.00	18
E002	16.53	Inaceptable106	Respeto en el grupo de trabajo (106)	24.00	19
E002	18.65	Inaceptable105	Compañerismo (105)	57.00	20

== WARNING == TRUNCATED PRINTOUT
 PRINTOUT ON FACTOR 3
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E003	-17.67	Aceptable105	Compañerismo (105)	245.00	1
E003	-16.25	Aceptable107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	259.00	2
E003	-15.95	Aceptable106	Respeto en el grupo de trabajo (106)	180.00	3
E003	-7.54	Aceptable108	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	190.00	4
E005	-6.02	Optimo107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	433.00	5

M I D D L E A R E A

E004	12.12	Adecuado107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	418.00	16
E004	13.18	Adecuado105	Compañerismo (105)	437.00	17
E002	15.14	Inaceptable107	Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	55.00	18
E002	15.61	Inaceptable105	Compañerismo (105)	57.00	19
E002	19.38	Inaceptable106	Respeto en el grupo de trabajo (106)	24.00	20

ANEXO 10 – HERRAMIENTA PARA REGULACIÓN

INTERPRETATION TOOLS FOR FACTORIAL AXES
 PRINTOUT ON FACTOR 1
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E005	-22.83	Óptimo114	Conciliacion trabajo vida privada y familiar (114)	440.00	1
E005	-22.56	Óptimo109	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) (109)	432.00	2
E005	-21.48	Óptimo110	Organizacion general del trabajo (110)	414.00	3
E005	-21.22	Óptimo113	Calidad del contrato laboral (113)	487.00	4
E005	-20.82	Óptimo112	Carga de trabajo (112)	373.00	5
E005	-19.37	Óptimo111	Retribucion o (111)	381.00	6
MIDDLE AREA					
E002	12.32	Inaceptable114	Conciliacion trabajo vida privada y familiar (114)	62.00	24
E003	14.23	Aceptable111	Retribucion o (111)	292.00	25
E003	16.31	Aceptable113	Calidad del contrato laboral (113)	237.00	26
E003	17.55	Aceptable114	Conciliacion trabajo vida privada y familiar (114)	231.00	27
E003	17.96	Aceptable112	Carga de trabajo (112)	250.00	28
E003	19.46	Aceptable110	Organizacion general del trabajo (110)	219.00	29
E003	20.84	Aceptable109	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) (109)	229.00	30

PRINTOUT ON FACTOR 2
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E002	-14.40	Inaceptable112	Carga de trabajo (112)	53.00	1
E002	-14.18	Inaceptable110	Organizacion general del trabajo (110)	33.00	2
E002	-13.82	Inaceptable109	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) (109)	37.00	3
E002	-13.61	Inaceptable114	Conciliacion trabajo vida privada y familiar (114)	62.00	4
E005	-11.57	Óptimo109	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) (109)	432.00	5
E005	-11.44	Óptimo110	Organizacion general del trabajo (110)	414.00	6
E005	-11.37	Óptimo112	Carga de trabajo (112)	373.00	7
MIDDLE AREA					
E003	2.53	Aceptable112	Carga de trabajo (112)	250.00	24
E004	11.72	Adecuado111	Retribucion o (111)	431.00	25
E004	16.61	Adecuado113	Calidad del contrato laboral (113)	373.00	26
E004	17.22	Adecuado112	Carga de trabajo (112)	482.00	27
E004	19.13	Adecuado114	Conciliacion trabajo vida privada y familiar (114)	435.00	28
E004	19.39	Adecuado110	Organizacion general del trabajo (110)	512.00	29
E004	20.61	Adecuado109	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) (109)	474.00	30

PRINTOUT ON FACTOR 3
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E002	-15.21	Inaceptable109	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) (109)	37.00	1
E002	-15.17	Inaceptable110	Organizacion general del trabajo (110)	33.00	2
E004	-11.61	Adecuado111	Retribucion o (111)	431.00	3
E002	-10.47	Inaceptable114	Conciliacion trabajo vida privada y familiar (114)	62.00	4
E002	-10.33	Inaceptable112	Carga de trabajo (112)	53.00	5
E004	-10.26	Adecuado112	Carga de trabajo (112)	482.00	6
E004	-9.82	Adecuado113	Calidad del contrato laboral (113)	373.00	7
MIDDLE AREA					
E005	5.29	Óptimo110	Organizacion general del trabajo (110)	414.00	24
E003	11.61	Aceptable110	Organizacion general del trabajo (110)	219.00	25
E003	12.32	Aceptable111	Retribucion o (111)	292.00	26
E003	12.35	Aceptable113	Calidad del contrato laboral (113)	237.00	27
E003	12.73	Aceptable109	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) (109)	229.00	28
E003	13.36	Aceptable114	Conciliacion trabajo vida privada y familiar (114)	231.00	29
E003	14.75	Aceptable112	Carga de trabajo (112)	250.00	30

ANEXO 11 – HERRAMIENTA PARA DESARROLLO

INTERPRETATION TOOLS FOR FACTORIAL AXES
 PRINTOUT ON FACTOR 1
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E005	-23.89	A"ptimol20	Relaciones con la direccion (120)	543.00	1
E005	-23.55	A"ptimol22	Apoyo recibido del personal directivo (122)	568.00	2
E005	-23.30	A"ptimol21	Evaluacion del rendimiento profesional por la institucion (476.00	3
E005	-21.63	A"ptimol15	Autonomia en la toma de decisiones profesionales (115)	410.00	4
E005	-20.60	A"ptimol18	Vias de promocion laboral (118)	270.00	5
E005	-20.57	A"ptimol16	Justicia en la contratacion, la remuneracion y la promocion	328.00	6
E005	-20.02	A"ptimol19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	256.00	7
E005	-19.84	A"ptimol17	Oportunidades para la formacion continua (117)	406.00	8
E004	-8.52	Adecuadol19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	417.00	9
E004	-6.43	Adecuadol18	Vias de promocion laboral (118)	448.00	10

M I D D L E A R E A

E002	14.17	Inaceptablel19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	96.00	31
E002	14.27	Inaceptablel18	Vias de promocion laboral (118)	103.00	32
E003	14.61	Aceptablel17	Oportunidades para la formacion continua (117)	279.00	33
E003	14.93	Aceptablel19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	366.00	34
E003	15.11	Aceptablel16	Justicia en la contratacion, la remuneracion y la promocion	297.00	35
E003	15.17	Aceptablel18	Vias de promocion laboral (118)	321.00	36
E003	15.59	Aceptablel20	Relaciones con la direccion (120)	197.00	37
E003	17.01	Aceptablel21	Evaluacion del rendimiento profesional por la institucion (196.00	38
E003	17.23	Aceptablel15	Autonomia en la toma de decisiones profesionales (115)	245.00	39
E003	17.33	Aceptablel22	Apoyo recibido del personal directivo (122)	181.00	40

PRINTOUT ON FACTOR 2
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E004	-18.13	Adecuadol22	Apoyo recibido del personal directivo (122)	378.00	1
E004	-17.65	Adecuadol21	Evaluacion del rendimiento profesional por la institucion (444.00	2
E004	-17.07	Adecuadol20	Relaciones con la direccion (120)	369.00	3
E004	-16.47	Adecuadol18	Vias de promocion laboral (118)	448.00	4
E004	-16.23	Adecuadol15	Autonomia en la toma de decisiones profesionales (115)	463.00	5
E004	-16.20	Adecuadol16	Justicia en la contratacion, la remuneracion y la promocion	455.00	6
E004	-15.28	Adecuadol17	Oportunidades para la formacion continua (117)	391.00	7
E004	-11.86	Adecuadol19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	417.00	8
E003	-9.02	Aceptablel19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	366.00	9
E003	-5.85	Aceptablel18	Vias de promocion laboral (118)	321.00	10

M I D D L E A R E A

E005	11.64	A"ptimol19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	256.00	31
E005	11.67	A"ptimol16	Justicia en la contratacion, la remuneracion y la promocion	328.00	32
E002	12.08	Inaceptablel17	Oportunidades para la formacion continua (117)	72.00	33
E002	12.12	Inaceptablel19	Participacion en las decisiones organizacionales (119)	96.00	34
E002	12.23	Inaceptablel16	Justicia en la contratacion, la remuneracion y la promocion	78.00	35
E005	13.07	A"ptimol18	Vias de promocion laboral (118)	270.00	36
E002	13.54	Inaceptablel18	Vias de promocion laboral (118)	103.00	37
E002	13.55	Inaceptablel20	Relaciones con la direccion (120)	47.00	38
E002	13.66	Inaceptablel22	Apoyo recibido del personal directivo (122)	42.00	39
E002	15.53	Inaceptablel21	Evaluacion del rendimiento profesional por la institucion (48.00	40

ANEXO 12 – HERRAMIENTA PARA AJUSTE ORGANIZACIÓN PERSONA

INTERPRETATION TOOLS FOR FACTORIAL AXES
 PRINTOUT ON FACTOR 1
 BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E003	-21.09	A veces203	Responde a mis necesidades (203)	202.00	1
E003	-20.73	A veces204	Encaja con mis expectativas (204)	205.00	2
E003	-20.67	A veces209	Me permite trabajar a gusto (209)	187.00	3
E003	-20.65	A veces214	Me proporciona identidad (214)	160.00	4
E003	-20.21	A veces206	Concuerta con mis valores (206)	157.00	5
E003	-19.93	A veces210	Me motiva a trabajar (210)	192.00	6
E003	-19.77	A veces212	Me hace crecer personalmente (212)	153.00	7
E003	-19.55	A veces202	Me exige segun mis capacidades (202)	147.00	8
E003	-19.52	A veces201	Satisface mis intereses (201)	202.00	9
E003	-19.45	A veces205	Se ajusta a mis aspiraciones (205)	215.00	10
E003	-19.36	A veces213	Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	148.00	11
E003	-19.36	A veces215	Me hace sentir util (215)	119.00	12
E003	-18.32	A veces211	Me da sensacion de libertad (211)	194.00	13
E003	-18.31	A veces207	Facilita que mis meritos sean valorados con justicia (207)	251.00	14
E003	-18.31	A veces208	Estimula mi compromiso laboral (208)	239.00	15
E002	-15.21	Casi nunca208	Estimula mi compromiso laboral (208)	61.00	16
E002	-14.99	Casi nunca207	Facilita que mis meritos sean valorados con justicia (207)	59.00	17
E002	-14.37	Casi nunca210	Me motiva a trabajar (210)	47.00	18
M I D D L E A R E A					
E005	22.65	Siempre201	Satisface mis intereses (201)	456.00	61
E005	23.08	Siempre207	Facilita que mis meritos sean valorados con justicia (207)	454.00	62
E005	23.44	Siempre202	Me exige segun mis capacidades (202)	600.00	63
E005	23.53	Siempre211	Me da sensacion de libertad (211)	516.00	64
E005	23.55	Siempre205	Se ajusta a mis aspiraciones (205)	495.00	65
E005	23.71	Siempre208	Estimula mi compromiso laboral (208)	466.00	66
E005	23.98	Siempre203	Responde a mis necesidades (203)	512.00	67
E005	24.24	Siempre204	Encaja con mis expectativas (204)	503.00	68
E005	24.72	Siempre206	Concuerta con mis valores (206)	624.00	69
E005	25.40	Siempre210	Me motiva a trabajar (210)	543.00	70
E005	25.48	Siempre214	Me proporciona identidad (214)	604.00	71
E005	25.61	Siempre212	Me hace crecer personalmente (212)	607.00	72
E005	25.63	Siempre209	Me permite trabajar a gusto (209)	556.00	73
E005	25.82	Siempre213	Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	626.00	74
E005	25.87	Siempre215	Me hace sentir util (215)	720.00	75

== WARNING == TRUNCATED PRINTOUT

ANEXO 13 – HERRAMIENTA PARA ADAPTACIÓN PERSONA- ORGANIZACIÓN

INTERPRETATION TOOLS FOR FACTORIAL AXES
PRINTOUT ON FACTOR 1
BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E005	-27.39	Siempre304	Interiorizo facilmente las normas establecidas en mi servic	754.00	1
E005	-26.32	Siempre302	Asumo los valores de la direccion (302)	713.00	2
E005	-25.82	Siempre303	Acepto que me digan como debo hacer mi trabajo (303)	710.00	3
E005	-25.56	Siempre307	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	813.00	4
E005	-25.48	Siempre305	Me identifico con el espiritu de los cambios propuestos (3	681.00	5
E005	-24.56	Siempre301	Me adapto a la politica del centro (301)	645.00	6
E005	-24.54	Siempre306	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30	653.00	7

M I D D L E A R E A

E004	17.12	Casi siempre304	Interiorizo facilmente las normas establecidas en mi servic	333.00	28
E003	19.49	A veces307	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	73.00	29
E003	19.66	A veces303	Acepto que me digan como debo hacer mi trabajo (303)	116.00	30
E003	20.47	A veces304	Interiorizo facilmente las normas establecidas en mi servic	83.00	31
E003	21.14	A veces305	Me identifico con el espiritu de los cambios propuestos (3	113.00	32
E003	21.44	A veces306	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30	118.00	33
E003	21.52	A veces301	Me adapto a la politica del centro (301)	132.00	34
E003	22.55	A veces302	Asumo los valores de la direccion (302)	108.00	35

PRINTOUT ON FACTOR 2
BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E003	-17.59	A veces304	Interiorizo facilmente las normas establecidas en mi servic	83.00	1
E003	-15.67	A veces307	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	73.00	2
E003	-15.43	A veces305	Me identifico con el espiritu de los cambios propuestos (3	113.00	3
E003	-15.24	A veces306	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30	118.00	4
E003	-15.22	A veces302	Asumo los valores de la direccion (302)	108.00	5
E003	-13.52	A veces303	Acepto que me digan como debo hacer mi trabajo (303)	116.00	6
E003	-11.49	A veces301	Me adapto a la politica del centro (301)	132.00	7
E005	-10.57	Siempre301	Me adapto a la politica del centro (301)	645.00	8

M I D D L E A R E A

E004	16.72	Casi siempre307	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	285.00	29
E004	19.76	Casi siempre303	Acepto que me digan como debo hacer mi trabajo (303)	327.00	30
E004	20.45	Casi siempre301	Me adapto a la politica del centro (301)	382.00	31
E004	20.75	Casi siempre305	Me identifico con el espiritu de los cambios propuestos (3	371.00	32
E004	21.00	Casi siempre306	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30	391.00	33
E004	21.01	Casi siempre304	Interiorizo facilmente las normas establecidas en mi servic	333.00	34
E004	22.18	Casi siempre302	Asumo los valores de la direccion (302)	339.00	35

-- WARNING -- TRUNCATED PRINTOUT

PRINTOUT ON FACTOR 3
BY ACTIVE CATEGORIES

IDEN.	T.VALUE	CATEGORY LABEL	VARIABLE LABEL	WEIGHT	NUMBER
E003	-12.64	A veces301	Me adapto a la politica del centro (301)	132.00	1
E004	-11.86	Casi siempre307	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	285.00	2
E005	-10.87	Siempre301	Me adapto a la politica del centro (301)	645.00	3
E004	-9.31	Casi siempre306	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30	391.00	4
E003	-8.56	A veces302	Asumo los valores de la direccion (302)	108.00	5
E005	-7.49	Siempre302	Asumo los valores de la direccion (302)	713.00	6
E004	-6.22	Casi siempre305	Me identifico con el espiritu de los cambios propuestos (3	371.00	7
E004	-3.66	Casi siempre304	Interiorizo facilmente las normas establecidas en mi servic	333.00	8

M I D D L E A R E A

E005	3.08	Siempre305	Me identifico con el espiritu de los cambios propuestos (3	681.00	28
E003	4.32	A veces306	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30	118.00	29
E003	4.64	A veces305	Me identifico con el espiritu de los cambios propuestos (3	113.00	30
E005	5.84	Siempre306	Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30	653.00	31
E005	6.76	Siempre307	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	813.00	32
E003	8.70	A veces307	Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	73.00	33
E004	13.36	Casi siempre302	Asumo los valores de la direccion (302)	339.00	34
E004	19.68	Casi siempre301	Me adapto a la politica del centro (301)	382.00	35

ANEXO 14 – HERRAMIENTAS DE INTERPRETACIÓN PARA CLÚSTER- ENTORNO MATERIAL

**Characterization by categories of groups of
CUT "a" OF THE TREE INTO 3 CLUSTERS
Group: CLUSTER 1 / 3 (Count: 491 - Percentage:
41.65)**

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Adecuado101	86.76	43.09	83.86	26.86	0.000	508
Recursos materiales y técnicos (102)	Adecuado102	85.13	43.09	82.28	25.72	0.000	508
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Adecuado104	70.47	40.12	73.15	18.21	0.000	473
Prevención de riesgos laborales (103)	Adecuado103	61.51	36.56	70.07	15.09	0.000	431
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Superior	61.10	56.57	44.98	2.59	0.005	667
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Básica	27.70	33.50	34.43	-3.52	0.000	395
Prevención de riesgos laborales (103)	Pesimo103	0.00	2.12	0.00	-4.72	0.000	25
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Optimo104	12.63	22.31	23.57	-6.84	0.000	263
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Inaceptable104	0.20	6.11	1.39	-8.17	0.000	72

prevención de riesgos laborales (103)	Optimo103	4.28	13.40	13.29	-8.17	0.000	158
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Inaceptable101	0.20	6.53	1.30	-8.51	0.000	77
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Aceptable104	16.50	29.94	22.95	-8.65	0.000	353
Recursos materiales y técnicos (102)	Inaceptable102	0.00	6.36	0.00	-8.85	0.000	75
prevención de riesgos laborales (103)	Inaceptable103	1.83	12.64	6.04	-10.34	0.000	149
Recursos materiales y técnicos (102)	Optimo102	5.50	19.42	11.79	-10.80	0.000	229
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Optimo101	5.50	20.02	11.44	-11.15	0.000	236
Recursos materiales y técnicos (102)	Aceptable102	9.37	30.53	12.78	-13.96	0.000	360
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Aceptable101	7.54	29.86	10.51	-14.96	0.000	352

Group: CLUSTER 2 / 3 (Count: 255 - Percentage: 21.63)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Optimo101	80.78	20.02	87.29	25.71	0.000	236
Recursos materiales y técnicos (102)	Optimo102	78.04	19.42	86.90	24.96	0.000	229

Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Optimo104	75.69	22.31	73.38	21.66	0.000	263
prevención de riesgos laborales (103)	Optimo103	53.33	13.40	86.08	19.10	0.000	158
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Superior	69.80	56.57	26.69	4.81	0.000	667
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Básica	27.06	33.50	17.47	-2.41	0.008	395
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Media	3.14	9.92	6.84	-4.40	0.000	117
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Inaceptable104	0.00	6.11	0.00	-5.58	0.000	72
Recursos materiales y técnicos (102)	Inaceptable102	0.00	6.36	0.00	-5.72	0.000	75
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Inaceptable101	0.00	6.53	0.00	-5.80	0.000	77
prevención de riesgos laborales (103)	Inaceptable103	1.18	12.64	2.01	-7.26	0.000	149
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Adecuado104	20.00	40.12	10.78	-7.59	0.000	473
Recursos materiales y técnicos (102)	Adecuado102	18.82	43.09	9.45	-9.10	0.000	508
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Adecuado101	17.25	43.09	8.66	-9.73	0.000	508
prevención de riesgos laborales (103)	Aceptable103	8.63	35.28	5.29	-10.86	0.000	416
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Aceptable104	4.31	29.94	3.12	-11.31	0.000	353

Recursos materiales y técnicos (102)	Aceptable102	3.14	30.53	2.22	-12.19	0.000	360
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Aceptable101	1.96	29.86	1.42	-12.71	0.000	352

Group: CLUSTER 3 / 3 (Count: 433 - Percentage: 36.73)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Aceptable101	71.59	29.86	88.07	24.36	0.000	352
Recursos materiales y técnicos (102)	Aceptable102	70.67	30.53	85.00	23.15	0.000	360
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Aceptable104	60.28	29.94	73.94	17.25	0.000	353
prevención de riesgos laborales (103)	Inaceptable103	31.64	12.64	91.95	15.10	0.000	149
Recursos materiales y técnicos (102)	Inaceptable102	17.32	6.36	100.00	12.34	0.000	75
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Inaceptable101	17.55	6.53	98.70	12.11	0.000	77
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Inaceptable104	16.40	6.11	98.61	11.65	0.000	72
prevención de riesgos laborales (103)	Aceptable103	54.27	35.28	56.49	10.28	0.000	416
prevención de riesgos laborales (103)	Pesimo103	5.54	2.12	96.00	6.15	0.000	25

Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Básica	43.88	33.50	48.10	5.65	0.000	395
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Superior	43.65	56.57	28.34	-6.76	0.000	667
prevención de riesgos laborales (103)	Optimo103	0.23	13.40	0.63	-11.93	0.000	158
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Adecuado104	17.55	40.12	16.07	-12.37	0.000	473
Recursos materiales y técnicos (102)	Optimo102	0.69	19.42	1.31	-14.34	0.000	229
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración).	Optimo104	1.85	22.31	3.04	-14.50	0.000	263
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Optimo101	0.69	20.02	1.27	-14.63	0.000	236
prevención de riesgos laborales (103)	Adecuado103	8.31	36.56	8.35	-16.31	0.000	431
Recursos materiales y técnicos (102)	Adecuado102	9.70	43.09	8.27	-18.60	0.000	508
Entorno físico, instalaciones y equipamientos (101)	Adecuado101	8.78	43.09	7.48	-19.19	0.000	508

ANEXO 15 – HERRAMIENTAS DE INTERPRETACIÓN PARA CLÚSTER- ENTORNO SOCIAL

**Characterization by categories of groups of
CUT "a" OF THE TREE INTO 3 CLUSTERS**

Group: CLUSTER 1 / 3 (Count: 527 - Percentage: 44.70)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Adecuado106	70.78	35.71	88.60	23.53	0.000	421
Compañerismo (105)	Adecuado105	70.21	37.07	84.67	21.86	0.000	437
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Adecuado107	67.74	35.45	85.41	21.50	0.000	418
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Adecuado108	66.79	40.46	73.79	16.79	0.000	477
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Aceptable107	17.27	21.97	35.14	-3.46	0.000	259
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Inaceptable106	0.00	2.04	0.00	-4.87	0.000	24
Compañerismo (105)	Aceptable105	13.66	20.78	29.39	-5.42	0.000	245
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Aceptable108	9.30	16.12	25.79	-5.77	0.000	190
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Inaceptable107	0.57	4.66	5.45	-6.48	0.000	55
Compañerismo (105)	Inaceptable105	0.00	4.83	0.00	-8.00	0.000	57
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Optimo106	28.08	46.56	26.96	-11.52	0.000	549
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Optimo108	21.82	40.29	24.21	-11.77	0.000	475

Respeto en el grupo de trabajo (106)	Aceptable106	1.14	15.27	3.33	-13.49	0.000	180
Compañerismo (105)	Optimo105	15.94	36.90	19.31	-13.72	0.000	435
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Optimo107	13.66	36.73	16.63	-15.22	0.000	433

Group: CLUSTER 2 / 3 (Count: 402 - Percentage: 34.10)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Optimo107	88.81	36.73	82.45	27.68	0.000	433
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Optimo106	96.52	46.56	70.67	26.64	0.000	549
Compañerismo (105)	Optimo105	86.07	36.90	79.54	25.90	0.000	435
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Optimo108	81.59	40.29	69.05	21.19	0.000	475
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Inaceptable108	1.00	2.71	12.50	-2.58	0.005	32
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Inaceptable106	0.00	2.04	0.00	-3.95	0.000	24
Compañerismo (105)	Inaceptable105	0.50	4.83	3.51	-5.58	0.000	57
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Inaceptable107	0.25	4.66	1.82	-5.91	0.000	55

Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Aceptable108	4.23	16.12	8.95	-8.63	0.000	190
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Aceptable106	0.50	15.27	1.11	-11.91	0.000	180
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Aceptable107	2.24	21.97	3.47	-13.26	0.000	259
Compañerismo (105)	Aceptable105	1.49	20.78	2.45	-13.42	0.000	245
Compañerismo (105)	Adecuado105	11.44	37.07	10.53	-13.76	0.000	437
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Adecuado108	13.18	40.46	11.11	-14.32	0.000	477
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Adecuado107	8.21	35.45	7.89	-15.01	0.000	418
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Adecuado106	2.24	35.71	2.14	-19.29	0.000	421

Group: CLUSTER 3 / 3 (Count: 250 - Percentage: 21.20)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Aceptable106	68.80	15.27	95.56	24.48	0.000	180
Compañerismo (105)	Aceptable105	66.80	20.78	68.16	18.66	0.000	245
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Aceptable107	63.60	21.97	61.39	16.62	0.000	259

Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Aceptable108	49.60	16.12	65.26	14.69	0.000	190
Compañerismo (105)	Inaceptable105	22.00	4.83	96.49	12.64	0.000	57
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Inaceptable107	20.40	4.66	92.73	11.67	0.000	55
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Inaceptable106	9.60	2.04	100.00	8.38	0.000	24
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Inaceptable108	7.60	2.71	59.38	4.60	0.000	32
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Adecuado108	28.80	40.46	15.09	-4.22	0.000	477
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Adecuado106	15.60	35.71	9.26	-7.78	0.000	421
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Adecuado107	11.20	35.45	6.70	-9.60	0.000	418
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias (10)	Optimo108	12.80	40.29	6.74	-10.52	0.000	475
Compañerismo (105)	Adecuado105	8.40	37.07	4.81	-11.42	0.000	437
Compañerismo (105)	Optimo105	2.00	36.90	1.15	-14.73	0.000	435
Reconocimiento del propio trabajo por colegas (107)	Optimo107	1.60	36.73	0.92	-14.93	0.000	433
Respeto en el grupo de trabajo (106)	Optimo106	5.20	46.56	2.37	-16.05	0.000	549

ANEXO 16 – HERRAMIENTAS DE INTERPRETACIÓN PARA CLÚSTER- REGULACIÓN

**Characterization by categories of groups of
CUT "a" OF THE TREE INTO 3 CLUSTERS**

Group: CLUSTER 1/ 3 (Count: 605 - Percentage: 51.31)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Adecuado109	60.50	40.20	77.22	14.83	0.000	474
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Adecuado114	56.03	36.90	77.93	14.23	0.000	435
Organización general del trabajo (110)	Adecuado110	63.14	43.43	74.61	14.20	0.000	512
Calidad del contrato laboral (113)	Adecuado113	47.60	31.64	77.21	12.30	0.000	373
Carga de trabajo (112)	Aceptable112	34.05	21.20	82.40	11.39	0.000	250
Carga de trabajo (112)	Adecuado112	56.53	40.88	70.95	11.29	0.000	482
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Aceptable114	29.75	19.59	77.92	9.17	0.000	231
Retribución económica (111)	Aceptable111	35.54	24.77	73.63	8.87	0.000	292
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Aceptable109	27.93	19.42	73.80	7.64	0.000	229
Calidad del contrato laboral (113)	Aceptable113	28.26	20.10	72.15	7.21	0.000	237

Retribución económica (111)	Adecuado111	46.28	36.56	64.97	7.10	0.000	431
Organización general del trabajo (110)	Aceptable110	25.95	18.58	71.69	6.71	0.000	219
Retribución económica (111)	Inaceptable111	3.31	4.92	34.48	-2.51	0.006	58
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Inaceptable114	1.65	5.26	16.13	-5.77	0.000	62
Carga de trabajo (112)	Inaceptable112	0.83	4.50	9.43	-6.48	0.000	53
Organización general del trabajo (110)	Inaceptable110	0.00	2.80	0.00	-6.55	0.000	33
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Inaceptable109	0.00	3.14	0.00	-6.98	0.000	37
Retribución económica (111)	Optimo111	14.05	32.32	22.31	-13.98	0.000	381
Calidad del contrato laboral (113)	Optimo113	17.85	41.31	22.18	-17.12	0.000	487
Carga de trabajo (112)	Optimo112	8.26	31.64	13.40	-18.36	0.000	373
Organización general del trabajo (110)	Optimo110	10.91	35.11	15.94	-18.42	0.000	414
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Optimo114	12.23	37.32	16.82	-18.81	0.000	440
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Optimo109	11.41	36.64	15.97	-19.03	0.000	432

Group: CLUSTER 2/ 3 (Count: 109 - Percentage: 9.25)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Carga de trabajo (112)	Inaceptable112	43.12	4.50	88.68	14.30	0.000	53
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Inaceptable114	44.95	5.26	79.03	13.83	0.000	62
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Inaceptable109	33.95	3.14	100.00	13.49	0.000	37
Organización general del trabajo (110)	Inaceptable110	29.36	2.80	96.97	12.17	0.000	33
Retribución económica (111)	Inaceptable111	33.03	4.92	62.07	10.34	0.000	58
Calidad del contrato laboral (113)	Inaceptable113	24.77	5.09	45.00	7.47	0.000	60
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Aceptable109	46.79	19.42	22.27	6.77	0.000	229
Organización general del trabajo (110)	Aceptable110	44.95	18.58	22.37	6.61	0.000	219
Calidad del contrato laboral (113)	Aceptable113	37.61	20.10	17.30	4.37	0.000	237
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Aceptable114	33.03	19.59	15.58	3.40	0.000	231
Retribución económica (111)	Adecuado111	25.69	36.56	6.50	-2.41	0.008	431
Calidad del contrato laboral (113)	Adecuado113	12.84	31.64	3.75	-4.62	0.000	373

Organización general del trabajo (110)	Adecuado110	17.43	43.43	3.71	-5.91	0.000	512
Carga de trabajo (112)	Optimo112	6.42	31.64	1.88	-6.54	0.000	373
Calidad del contrato laboral (113)	Optimo113	12.84	41.31	2.87	-6.66	0.000	487
Organización general del trabajo (110)	Optimo110	7.34	35.11	1.93	-6.96	0.000	414
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Adecuado109	10.09	40.20	2.32	-7.19	0.000	474
Retribución económica (111)	Optimo111	4.59	32.32	1.31	-7.29	0.000	381
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Optimo114	7.34	37.32	1.82	-7.41	0.000	440
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Adecuado114	6.42	36.90	1.61	-7.61	0.000	435
Carga de trabajo (112)	Adecuado112	8.26	40.88	1.87	-7.85	0.000	482
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Optimo109	3.67	36.64	0.93	-8.47	0.000	432

Group: CLUSTER 3/ 3 (Count: 465 - Percentage: 39.44)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Optimo109	77.20	36.64	83.10	23.99	0.000	432
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Optimo114	76.99	37.32	81.36	23.32	0.000	440

Organización general del trabajo (110)	Optimo110	73.12	35.11	82.13	22.54	0.000	414
Carga de trabajo (112)	Optimo112	67.96	31.64	84.72	22.08	0.000	373
Calidad del contrato laboral (113)	Optimo113	78.49	41.31	74.95	21.41	0.000	487
Retribución económica (111)	Optimo111	62.58	32.32	76.38	18.04	0.000	381
Organización general del trabajo (110)	Inaceptable110	0.22	2.80	3.03	-4.73	0.000	33
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Inaceptable109	0.00	3.14	0.00	-5.70	0.000	37
Retribución económica (111)	Adecuado111	26.45	36.56	28.54	-5.81	0.000	431
Calidad del contrato laboral (113)	Inaceptable113	0.65	5.09	5.00	-6.15	0.000	60
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Inaceptable114	0.65	5.26	4.84	-6.30	0.000	62
Retribución económica (111)	Inaceptable111	0.43	4.92	3.45	-6.40	0.000	58
Carga de trabajo (112)	Inaceptable112	0.22	4.50	1.89	-6.47	0.000	53
Carga de trabajo (112)	Adecuado112	28.17	40.88	27.18	-7.18	0.000	482
Retribución económica (111)	Aceptable111	10.11	24.77	16.10	-9.77	0.000	292
Calidad del contrato laboral (113)	Adecuado113	15.27	31.64	19.03	-10.00	0.000	373
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Adecuado114	19.14	36.90	20.46	-10.39	0.000	435

Calidad del contrato laboral (113)	Aceptable113	5.38	20.10	10.55	-10.85	0.000	237
Organización general del trabajo (110)	Adecuado110	23.87	43.43	21.68	-11.07	0.000	512
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Adecuado109	20.86	40.20	20.46	-11.12	0.000	474
Organización general del trabajo (110)	Aceptable110	2.80	18.58	5.94	-12.35	0.000	219
Conciliación trabajo vida privada y familiar (114)	Aceptable114	3.23	19.59	6.49	-12.49	0.000	231
Carga de trabajo (112)	Aceptable112	3.44	21.20	6.40	-13.15	0.000	250
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos). (109)	Aceptable109	1.94	19.42	3.93	-13.67	0.000	229

ANEXO 17 – HERRAMIENTAS DE INTERPRETACIÓN PARA CLÚSTER- DESARROLLO

**Characterization by categories of groups of
CUT "a" OF THE TREE INTO 3 CLUSTERS
Group: CLUSTER 1/ 3 (Count: 364 -
Percentage: 30.87)**

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Vías de promoción laboral (118)	Optimo118	66.21	22.90	89.26	23.42	0.000	270
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (Optimo121	86.81	40.37	66.39	22.27	0.000	476
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Óptimo115	80.22	34.78	71.22	22.00	0.000	410
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Optimo119	61.54	21.71	87.50	21.80	0.000	256
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Optimo122	92.86	48.18	59.51	21.73	0.000	568
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (116)	Optimo116	70.60	27.82	78.35	21.63	0.000	328
Relaciones con la dirección (120)	Optimo120	89.56	46.06	60.04	20.87	0.000	543
Oportunidades para la formación continua (117)	Optimo117	75.82	34.44	67.98	19.93	0.000	406
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Adecuado119	30.22	35.37	26.38	-2.42	0.008	417
Vías de promoción laboral (118)	Pésimo118	1.10	3.14	10.81	-2.69	0.004	37

Oportunidades para la formación continua (117)	Pésimo117	0.55	2.63	6.45	-3.08	0.001	31
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Inaceptable122	0.27	3.56	2.38	-4.55	0.000	42
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Pésimo119	0.00	3.73	0.00	-5.29	0.000	44
Relaciones con la dirección (120)	Inaceptable120	0.00	3.99	0.00	-5.50	0.000	47
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Inaceptable121	0.00	4.07	0.00	-5.57	0.000	48
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Inaceptable115	0.00	4.33	0.00	-5.78	0.000	51
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (116)	Inaceptable116	0.55	6.62	2.56	-6.42	0.000	78
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Inaceptable119	1.10	8.14	4.17	-6.65	0.000	96
Vías de promoción laboral (118)	Adecuado118	23.63	38.00	19.20	-6.87	0.000	448
Vías de promoción laboral (118)	Inaceptable118	1.10	8.74	3.88	-7.02	0.000	103
Oportunidades para la formación continua (117)	Inaceptable117	0.00	6.11	0.00	-7.04	0.000	72
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (116)	Adecuado116	21.43	38.59	17.14	-8.24	0.000	455
Oportunidades para la formación continua (117)	Adecuado117	15.93	33.16	14.83	-8.66	0.000	391
Oportunidades para la formación continua (117)	Aceptable117	7.69	23.66	10.04	-9.20	0.000	279

Relaciones con la dirección (120)	Aceptable120	2.47	16.71	4.57	-9.83	0.000	197
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Aceptable121	1.65	16.62	3.06	-10.56	0.000	196
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Aceptable115	3.85	20.78	5.71	-10.59	0.000	245
Vías de promoción laboral (118)	Aceptable118	7.97	27.23	9.03	-10.62	0.000	321
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (116)	Aceptable116	6.32	25.19	7.74	-10.79	0.000	297
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Aceptable122	0.55	15.35	1.10	-11.14	0.000	181
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Adecuado115	15.93	39.27	12.53	-11.36	0.000	463
Relaciones con la dirección (120)	Adecuado120	7.69	31.30	7.59	-12.56	0.000	369
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Aceptable119	7.14	31.04	7.10	-12.79	0.000	366
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Adecuado121	11.26	37.66	9.23	-13.18	0.000	444
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Adecuado122	6.32	32.06	6.08	-13.74	0.000	378

Group: CLUSTER 2/ 3 (Count: 474 - Percentage: 40.20)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Vías de promoción laboral (118)	Adecuado118	69.62	38.00	73.66	18.56	0.000	448

Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Adecuado115	68.35	39.27	69.98	16.91	0.000	463
Oportunidades para la formación continua (117)	Adecuado117	60.97	33.16	73.91	16.70	0.000	391
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Adecuado116	66.67	38.59	69.45	16.34	0.000	455
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Adecuado121	64.77	37.66	69.14	15.82	0.000	444
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Adecuado122	56.75	32.06	71.16	14.89	0.000	378
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Adecuado119	58.65	35.37	66.67	13.69	0.000	417
Relaciones con la dirección (120)	Adecuado120	53.80	31.30	69.11	13.61	0.000	369
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (116)	Aceptable116	21.10	25.19	33.67	-2.60	0.005	297
Oportunidades para la formación continua (117)	Pésimo117	0.63	2.63	9.68	-3.59	0.000	31
Oportunidades para la formación continua (117)	Aceptable117	17.09	23.66	29.03	-4.35	0.000	279
Vías de promoción laboral (118)	Pésimo118	0.42	3.14	5.41	-4.70	0.000	37
Relaciones con la dirección (120)	Optimo120	37.13	46.06	32.41	-5.00	0.000	543
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Inaceptable122	0.42	3.56	4.76	-5.17	0.000	42
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Pésimo119	0.42	3.73	4.55	-5.35	0.000	44
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Inaceptable115	0.63	4.33	5.88	-5.53	0.000	51

Apoyo recibido del personal directivo (122)	Optimo122	38.19	48.18	31.87	-5.59	0.000	568
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Inaceptable121	0.42	4.07	4.17	-5.70	0.000	48
Relaciones con la dirección (120)	Inaceptable120	0.21	3.99	2.13	-6.08	0.000	47
Relaciones con la dirección (120)	Aceptable120	8.44	16.71	20.30	-6.39	0.000	197
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción (116)	Inaceptable116	1.27	6.62	7.69	-6.54	0.000	78
Oportunidades para la formación continua (117)	Inaceptable117	0.84	6.11	5.56	-6.78	0.000	72
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Optimo121	27.64	40.37	27.52	-7.33	0.000	476
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Aceptable115	10.34	20.78	20.00	-7.43	0.000	245
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Inaceptable119	1.48	8.14	7.29	-7.45	0.000	96
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Aceptable121	6.75	16.62	16.33	-7.76	0.000	196
Oportunidades para la formación continua (117)	Optimo117	20.46	34.44	23.89	-8.38	0.000	406
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Optimo115	20.46	34.78	23.66	-8.56	0.000	410
Vías de promoción laboral (118)	Inaceptable118	0.84	8.74	3.88	-8.81	0.000	103
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Aceptable122	4.43	15.35	11.60	-9.05	0.000	181

Participación en las decisiones organizacionales (119)	Optimo119	6.75	21.71	12.50	-10.78	0.000	256
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Optimo116	10.76	27.82	15.55	-11.13	0.000	328
Vías de promoción laboral (118)	Optimo118	4.64	22.90	8.15	-13.18	0.000	270

Group: CLUSTER 3/ 3 (Count: 341 - Percentage: 28.92)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Aceptable122	46.33	15.35	87.29	18.05	0.000	181
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Aceptable115	53.37	20.78	74.29	16.85	0.000	245
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (Aceptable121	46.33	16.62	80.61	16.66	0.000	196
Relaciones con la dirección (120)	Aceptable120	43.40	16.71	75.13	14.88	0.000	197
Vías de promoción laboral (118)	Inaceptable118	27.86	8.74	92.23	14.19	0.000	103
Oportunidades para la formación continua (117)	Aceptable117	49.85	23.66	60.93	12.95	0.000	279
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Inaceptable119	24.93	8.14	88.54	12.74	0.000	96
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Aceptable116	51.03	25.19	58.59	12.55	0.000	297
Oportunidades para la formación continua (117)	Inaceptable117	19.94	6.11	94.44	12.12	0.000	72

Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Inaceptable116	20.53	6.62	89.74	11.60	0.000	78
Vías de promoción laboral (118)	Aceptable118	51.61	27.23	54.83	11.60	0.000	321
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Aceptable119	54.25	31.04	50.55	10.70	0.000	366
Relaciones con la dirección (120)	Inaceptable120	13.49	3.99	97.87	10.25	0.000	47
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Inaceptable115	14.08	4.33	94.12	9.98	0.000	51
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Inaceptable121	13.49	4.07	95.83	9.97	0.000	48
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Pésimo119	12.32	3.73	95.45	9.44	0.000	44
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Inaceptable122	11.44	3.56	92.86	8.77	0.000	42
Vías de promoción laboral (118)	Pésimo118	9.09	3.14	83.78	6.89	0.000	37
Oportunidades para la formación continua (117)	Pésimo117	7.62	2.63	83.87	6.27	0.000	31
Relaciones con la dirección (120)	Adecuado120	25.22	31.30	23.31	-2.83	0.002	369
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Adecuado122	25.22	32.06	22.75	-3.18	0.001	378
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Adecuado121	28.15	37.66	21.62	-4.28	0.000	444
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Adecuado115	23.75	39.27	17.49	-7.05	0.000	463
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Adecuado116	17.89	38.59	13.41	-9.59	0.000	455

Oportunidades para la formación continua (117)	Adecuado117	12.90	33.16	11.25	-9.87	0.000	391
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Optimo116	5.87	27.82	6.10	-11.72	0.000	328
Oportunidades para la formación continua (117)	Optimo117	9.68	34.44	8.13	-12.16	0.000	406
Vías de promoción laboral (118)	Optimo118	2.05	22.90	2.59	-12.43	0.000	270
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Adecuado119	8.50	35.37	6.95	-13.20	0.000	417
Vías de promoción laboral (118)	Adecuado118	9.38	38.00	7.14	-13.77	0.000	448
Participación en las decisiones organizacionales (119)	Optimo119	0.00	21.71	0.00	-13.98	0.000	256
Autonomía en la toma de decisiones profesionales (115)	Optimo115	6.16	34.78	5.12	-14.34	0.000	410
Evaluación del rendimiento profesional por la institución (121)	Optimo121	8.50	40.37	6.09	-15.21	0.000	476
Apoyo recibido del personal directivo (122)	Optimo122	14.37	48.18	8.63	-15.37	0.000	568
Relaciones con la dirección (120)	Optimo120	12.02	46.06	7.55	-15.67	0.000	543

ANEXO 18 – HERRAMIENTAS DE INTERPRETACIÓN PARA CLÚSTER AJUSTE ORGANIZACIÓN-PERSONA

**Characterization by categories of groups of
CUT "a" OF THE TREE INTO 3 CLUSTERS**

**Group: CLUSTER 1/ 3 (Count: 569 -
Percentage: 48.26)**

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Me permite trabajar a gusto (209)	Siempre209	89.10	47.16	91.19	29.88	0.000	556
Me motiva a trabajar (210)	Siempre210	87.70	46.06	91.90	29.70	0.000	543
Me hace crecer personalmente (212)	Siempre212	92.97	51.48	87.15	29.54	0.000	607
Me proporciona identidad (214)	Siempre214	91.21	51.23	85.93	28.25	0.000	604
Estimula mi compromiso laboral (208)	Siempre208	77.50	39.53	94.64	27.61	0.000	466
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Siempre213	92.09	53.10	83.71	27.57	0.000	626
Encaja con mis expectativas (204)	Siempre204	80.32	42.66	90.85	26.73	0.000	503
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Siempre207	74.87	38.51	93.83	26.43	0.000	454
Me hace sentir útil (215)	Siempre215	96.31	61.07	76.11	25.82	0.000	720
Concuerda con mis valores (206)	Siempre206	89.63	52.93	81.73	25.69	0.000	624

Responde a mis necesidades (203)	Siempre203	79.61	43.43	88.48	25.44	0.000	512
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Siempre205	77.68	41.98	89.29	25.22	0.000	495
Me da sensación de libertad (211)	Siempre211	79.61	43.77	87.79	25.13	0.000	516
Satisface mis intereses (201)	Siempre201	72.76	38.68	90.79	24.44	0.000	456
Me exige según mis capacidades (202)	Siempre202	85.41	50.89	81.00	23.88	0.000	600
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Superior	60.81	56.57	51.87	2.78	0.003	667
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Básica	30.05	33.50	43.29	-2.36	0.009	395
Me da sensación de libertad (211)	Nunca211	0.18	2.04	4.17	-4.55	0.000	24
Me proporciona identidad (214)	Casi nunca214	0.00	2.37	0.00	-5.67	0.000	28
Me hace sentir útil (215)	Casi nunca215	0.00	2.46	0.00	-5.79	0.000	29
Encaja con mis expectativas (204)	Casi nunca204	0.00	2.63	0.00	-6.01	0.000	31
Satisface mis intereses (201)	Casi nunca201	0.18	3.14	2.70	-6.09	0.000	37
Me hace crecer personalmente (212)	Casi nunca212	0.00	2.80	0.00	-6.23	0.000	33
Concuerta con mis valores (206)	Casi nunca206	0.00	2.80	0.00	-6.23	0.000	33

Responde a mis necesidades (203)	Casi nunca203	0.00	2.80	0.00	-6.23	0.000	33
Me da sensación de libertad (211)	Casi nunca211	0.70	4.41	7.69	-6.32	0.000	52
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Casi nunca213	0.00	2.97	0.00	-6.44	0.000	35
Me permite trabajar a gusto (209)	Casi nunca209	0.18	3.56	2.38	-6.60	0.000	42
Me motiva a trabajar (210)	Casi nunca210	0.18	3.99	2.13	-7.08	0.000	47
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Casi nunca205	0.18	4.24	2.00	-7.36	0.000	50
Estimula mi compromiso laboral (208)	Casi nunca208	0.53	5.17	4.92	-7.50	0.000	61
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Casi nunca207	0.18	5.00	1.69	-8.15	0.000	59
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Casi siempre207	21.09	33.84	30.08	-8.97	0.000	399
Satisface mis intereses (201)	Casi siempre201	25.48	40.03	30.72	-9.88	0.000	472
Estimula mi compromiso laboral (208)	Casi siempre208	19.51	33.67	27.96	-10.01	0.000	397
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Casi siempre205	19.68	34.44	27.59	-10.38	0.000	406
Me da sensación de libertad (211)	Casi siempre211	17.57	33.33	25.45	-11.21	0.000	393
Responde a mis necesidades (203)	Casi siempre203	18.45	36.05	24.71	-12.31	0.000	425
Me hace sentir útil (215)	A veces215	0.00	10.09	0.00	-12.74	0.000	119

Me exige según mis capacidades (202)	A veces202	0.53	12.47	2.04	-13.36	0.000	147
Encaja con mis expectativas (204)	Casi siempre204	17.05	36.47	22.56	-13.61	0.000	430
Concuerda con mis valores (206)	A veces206	0.70	13.32	2.55	-13.65	0.000	157
Me hace crecer personalmente (212)	A veces212	0.35	12.98	1.31	-14.00	0.000	153
Encaja con mis expectativas (204)	A veces204	2.46	17.39	6.83	-14.02	0.000	205
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	A veces213	0.18	12.55	0.68	-14.05	0.000	148
Me da sensación de libertad (211)	A veces211	1.93	16.45	5.67	-14.05	0.000	194
Me proporciona identidad (214)	A veces214	0.53	13.57	1.88	-14.10	0.000	160
Me exige según mis capacidades (202)	Casi siempre202	13.53	33.93	19.25	-14.62	0.000	400
Responde a mis necesidades (203)	A veces203	1.76	17.13	4.95	-14.70	0.000	202
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	A veces205	2.11	18.24	5.58	-14.97	0.000	215
Me motiva a trabajar (210)	A veces210	1.05	16.29	3.13	-15.07	0.000	192
Satisface mis intereses (201)	A veces201	1.41	17.13	3.96	-15.14	0.000	202
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	A veces207	3.69	21.29	8.37	-15.16	0.000	251
Me permite trabajar a gusto (209)	A veces209	0.70	15.86	2.14	-15.30	0.000	187

Me motiva a trabajar (210)	Casi siempre210	10.90	31.98	16.45	-15.45	0.000	377
Concuerda con mis valores (206)	Casi siempre206	9.49	30.53	15.00	-15.68	0.000	360
Estimula mi compromiso laboral (208)	A veces208	2.46	20.27	5.86	-15.84	0.000	239
Me permite trabajar a gusto (209)	Casi siempre209	9.84	31.72	14.97	-16.13	0.000	374
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Casi siempre213	7.73	30.28	12.32	-16.98	0.000	357
Me proporciona identidad (214)	Casi siempre214	8.26	31.89	12.50	-17.53	0.000	376
Me hace sentir útil (215)	Casi siempre215	3.69	25.70	6.93	-17.85	0.000	303
Me hace crecer personalmente (212)	Casi siempre212	6.68	30.96	10.41	-18.29	0.000	365

Group: CLUSTER 2 / 3 (Count: 545 - Percentage: 46.23)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Me hace crecer personalmente (212)	Casi siempre212	59.45	30.96	88.77	20.40	0.000	365
Me proporciona identidad (214)	Casi siempre214	59.82	31.89	86.70	19.72	0.000	376
Me hace sentir útil (215)	Casi siempre215	50.83	25.70	91.42	19.19	0.000	303
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Casi siempre213	56.51	30.28	86.27	18.76	0.000	357

Me permite trabajar a gusto (209)	Casi siempre209	58.17	31.72	84.76	18.61	0.000	374
Me motiva a trabajar (210)	Casi siempre210	57.61	31.98	83.29	17.94	0.000	377
Concuerda con mis valores (206)	Casi siempre206	55.60	30.53	84.17	17.78	0.000	360
Encaja con mis expectativas (204)	Casi siempre204	60.73	36.47	76.98	16.29	0.000	430
Me exige según mis capacidades (202)	Casi siempre202	57.61	33.93	78.50	16.19	0.000	400
Responde a mis necesidades (203)	Casi siempre203	57.98	36.05	74.35	14.70	0.000	425
Estimula mi compromiso laboral (208)	A veces208	37.80	20.27	86.19	14.29	0.000	239
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	A veces207	39.08	21.29	84.86	14.20	0.000	251
Me motiva a trabajar (210)	A veces210	31.74	16.29	90.10	13.90	0.000	192
Me da sensación de libertad (211)	Casi siempre211	53.58	33.33	74.30	13.79	0.000	393
Me da sensación de libertad (211)	A veces211	31.74	16.45	89.18	13.64	0.000	194
Me permite trabajar a gusto (209)	A veces209	30.46	15.86	88.77	13.20	0.000	187
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Casi siempre205	53.76	34.44	72.17	13.03	0.000	406
Satisface mis intereses (201)	Casi siempre201	59.63	40.03	68.86	12.80	0.000	472
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	A veces205	33.21	18.24	84.19	12.64	0.000	215

Estimula mi compromiso laboral (208)	Casi siempre208	52.11	33.67	71.54	12.48	0.000	397
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Casi siempre207	51.19	33.84	69.92	11.71	0.000	399
Me hace crecer personalmente (212)	A veces212	24.59	12.98	87.58	11.36	0.000	153
Satisface mis intereses (201)	A veces201	30.28	17.13	81.68	11.29	0.000	202
Responde a mis necesidades (203)	A veces203	29.54	17.13	79.70	10.62	0.000	202
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	A veces213	22.94	12.55	84.46	10.20	0.000	148
Me proporciona identidad (214)	A veces214	24.22	13.57	82.50	10.07	0.000	160
Encaja con mis expectativas (204)	A veces204	29.17	17.39	77.56	9.98	0.000	205
Concuerta con mis valores (206)	A veces206	22.39	13.32	77.71	8.55	0.000	157
Me exige según mis capacidades (202)	A veces202	20.55	12.47	76.19	7.81	0.000	147
Me hace sentir útil (215)	A veces215	17.25	10.09	78.99	7.61	0.000	119
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Superior	52.48	56.57	42.88	-2.57	0.005	667
Responde a mis necesidades (203)	Casi nunca203	1.28	2.80	21.21	-2.83	0.002	33
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Casi nunca205	2.39	4.24	26.00	-2.84	0.002	50
Encaja con mis expectativas (204)	Casi nunca204	1.10	2.63	19.35	-2.95	0.002	31

Concuerda con mis valores (206)	Casi nunca206	1.10	2.80	18.18	-3.22	0.001	33
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Casi nunca213	1.10	2.97	17.14	-3.47	0.000	35
Me hace crecer personalmente (212)	Casi nunca212	0.92	2.80	15.15	-3.62	0.000	33
Me da sensación de libertad (211)	Casi nunca211	2.02	4.41	21.15	-3.68	0.000	52
Me motiva a trabajar (210)	Casi nunca210	1.47	3.99	17.02	-4.12	0.000	47
Me permite trabajar a gusto (209)	Casi nunca209	0.92	3.56	11.90	-4.66	0.000	42
Me proporciona identidad (214)	Casi nunca214	0.18	2.37	3.57	-4.87	0.000	28
Me hace sentir útil (215)	Casi nunca215	0.18	2.46	3.45	-4.99	0.000	29
Me exige según mis capacidades (202)	Siempre202	20.37	50.89	18.50	-19.97	0.000	600
Me hace sentir útil (215)	Siempre215	31.19	61.07	23.61	-20.03	0.000	720
Concuerda con mis valores (206)	Siempre206	20.55	52.93	17.95	-21.28	0.000	624
Satisface mis intereses (201)	Siempre201	7.52	38.68	8.99	-21.49	0.000	456
Me da sensación de libertad (211)	Siempre211	11.56	43.77	12.21	-21.55	0.000	516
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Siempre205	9.72	41.98	10.71	-21.81	0.000	495
Responde a mis necesidades (203)	Siempre203	10.83	43.43	11.52	-21.88	0.000	512

Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Siempre213	18.53	53.10	16.13	-22.86	0.000	626
Encaja con mis expectativas (204)	Siempre204	8.44	42.66	9.15	-23.22	0.000	503
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Siempre207	5.14	38.51	6.17	-23.34	0.000	454
Me proporciona identidad (214)	Siempre214	15.23	51.23	13.74	-23.90	0.000	604
Estimula mi compromiso laboral (208)	Siempre208	4.59	39.53	5.36	-24.42	0.000	466
Me hace crecer personalmente (212)	Siempre212	14.13	51.48	12.69	-24.90	0.000	607
Me motiva a trabajar (210)	Siempre210	8.07	46.06	8.10	-25.71	0.000	543
Me permite trabajar a gusto (209)	Siempre209	8.99	47.16	8.81	-25.73	0.000	556

Group: CLUSTER 3 / 3 (Count: 65 - Percentage: 5.51)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Me motiva a trabajar (210)	Casi nunca210	58.46	3.99	80.85	14.04	0.000	47
Me permite trabajar a gusto (209)	Casi nunca209	55.38	3.56	85.71	13.90	0.000	42
Me da sensación de libertad (211)	Casi nunca211	56.92	4.41	71.15	13.19	0.000	52
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Casi nunca205	55.38	4.24	72.00	13.03	0.000	50

Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Casi nunca207	58.46	5.00	64.41	12.95	0.000	59
Me hace sentir útil (215)	Casi nunca215	43.08	2.46	96.55	12.72	0.000	29
Me proporciona identidad (214)	Casi nunca214	41.54	2.37	96.43	12.46	0.000	28
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Casi nunca213	44.62	2.97	82.86	12.13	0.000	35
Me hace crecer personalmente (212)	Casi nunca212	43.08	2.80	84.85	12.01	0.000	33
Estimula mi compromiso laboral (208)	Casi nunca208	53.85	5.17	57.38	11.83	0.000	61
Concuerda con mis valores (206)	Casi nunca206	41.54	2.80	81.82	11.59	0.000	33
Responde a mis necesidades (203)	Casi nunca203	40.00	2.80	78.79	11.18	0.000	33
Encaja con mis expectativas (204)	Casi nunca204	38.46	2.63	80.65	11.04	0.000	31
Satisface mis intereses (201)	Casi nunca201	40.00	3.14	70.27	10.69	0.000	37
Me da sensación de libertad (211)	Nunca211	26.15	2.04	70.83	8.47	0.000	24
Me exige según mis capacidades (202)	A veces202	49.23	12.47	21.77	7.43	0.000	147
Concuerda con mis valores (206)	A veces206	47.69	13.32	19.75	6.87	0.000	157
Me hace sentir útil (215)	A veces215	38.46	10.09	21.01	6.22	0.000	119
Encaja con mis expectativas (204)	A veces204	49.23	17.39	15.61	5.99	0.000	205

Responde a mis necesidades (203)	A veces203	47.69	17.13	15.35	5.78	0.000	202
Satisface mis intereses (201)	A veces201	44.62	17.13	14.36	5.23	0.000	202
Me proporciona identidad (214)	A veces214	38.46	13.57	15.63	5.08	0.000	160
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	A veces213	33.85	12.55	14.86	4.49	0.000	148
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	A veces205	33.85	18.24	10.23	2.98	0.001	215
Me hace crecer personalmente (212)	A veces212	26.15	12.98	11.11	2.82	0.002	153
Me exige según mis capacidades (202)	Casi siempre202	13.85	33.93	2.25	-3.60	0.000	400
Me hace sentir útil (215)	Casi siempre215	7.69	25.70	1.65	-3.60	0.000	303
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Casi siempre213	7.69	30.28	1.40	-4.36	0.000	357
Concuerda con mis valores (206)	Casi siempre206	4.62	30.53	0.83	-5.17	0.000	360
Me hace crecer personalmente (212)	Casi siempre212	4.62	30.96	0.82	-5.24	0.000	365
Me proporciona identidad (214)	Casi siempre214	4.62	31.89	0.80	-5.38	0.000	376
Responde a mis necesidades (203)	Casi siempre203	6.15	36.05	0.94	-5.63	0.000	425
Estimula mi compromiso laboral (208)	Casi siempre208	3.08	33.67	0.50	-6.07	0.000	397
Me permite trabajar a gusto (209)	Casi siempre209	1.54	31.72	0.27	-6.23	0.000	374

Me motiva a trabajar (210)	Casi siempre210	1.54	31.98	0.27	-6.27	0.000	377
Me da sensación de libertad (211)	Casi siempre211	1.54	33.33	0.25	-6.47	0.000	393
Encaja con mis expectativas (204)	Casi siempre204	3.08	36.47	0.47	-6.48	0.000	430
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Casi siempre205	1.54	34.44	0.25	-6.63	0.000	406
Satisface mis intereses (201)	Casi siempre201	3.08	40.03	0.42	-7.01	0.000	472
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Casi siempre207	0.00	33.84	0.00	-7.07	0.000	399
Satisface mis intereses (201)	Siempre201	1.54	38.68	0.22	-7.25	0.000	456
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia (207)	Siempre207	0.00	38.51	0.00	-7.73	0.000	454
Estimula mi compromiso laboral (208)	Siempre208	0.00	39.53	0.00	-7.87	0.000	466
Se ajusta a mis aspiraciones (205)	Siempre205	0.00	41.98	0.00	-8.22	0.000	495
Me exige según mis capacidades (202)	Siempre202	4.62	50.89	0.50	-8.24	0.000	600
Encaja con mis expectativas (204)	Siempre204	0.00	42.66	0.00	-8.31	0.000	503
Responde a mis necesidades (203)	Siempre203	0.00	43.43	0.00	-8.42	0.000	512
Me da sensación de libertad (211)	Siempre211	0.00	43.77	0.00	-8.47	0.000	516
Me proporciona identidad (214)	Siempre214	3.08	51.23	0.33	-8.67	0.000	604

Me motiva a trabajar (210)	Siempre210	0.00	46.06	0.00	-8.80	0.000	543
Concuerta con mis valores (206)	Siempre206	3.08	52.93	0.32	-8.93	0.000	624
Me permite trabajar a gusto (209)	Siempre209	0.00	47.16	0.00	-8.95	0.000	556
Me hace crecer personalmente (212)	Siempre212	1.54	51.48	0.16	-9.11	0.000	607
Me permite desarrollar mis competencias profesionales (213)	Siempre213	1.54	53.10	0.16	-9.36	0.000	626
Me hace sentir útil (215)	Siempre215	3.08	61.07	0.28	-10.22	0.000	720

ANEXO 19 – HERRAMIENTAS DE INTERPRETACIÓN PARA CLÚSTER- ADAPTACIÓN PERSONA-ORGANIZACIÓN

**Characterization by categories of groups of
CUT "a" OF THE TREE INTO 3 CLUSTERS
Group: CLUSTER 1 / 3 (Count: 758 - Percentage:
64.29)**

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	Siempre304	92.74	63.95	93.24	28.83	0.000	754
Asumo los valores de la dirección (302)	Siempre302	88.52	60.48	94.11	27.65	0.000	713
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (305)	Siempre305	84.70	57.76	94.27	26.33	0.000	681
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (306)	Siempre306	81.66	55.39	94.79	25.65	0.000	653
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo (303)	Siempre303	86.41	60.22	92.25	25.54	0.000	710
Me adapto a la política del centro (301)	Siempre301	80.08	54.71	94.11	24.66	0.000	645
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	Siempre307	92.61	68.96	86.35	23.91	0.000	813
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	A veces304	0.66	7.04	6.02	-11.54	0.000	83
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	A veces307	0.13	6.19	1.37	-11.92	0.000	73

Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo (303)	A veces303	1.98	9.84	12.93	-12.01	0.000	116
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (305)	A veces305	1.58	9.58	10.62	-12.43	0.000	113
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (306)	A veces306	1.72	10.01	11.02	-12.63	0.000	118
Me adapto a la política del centro (301)	A veces301	1.85	11.20	10.61	-13.59	0.000	132
Me adapto a la política del centro (301)	Casi siempre301	17.55	32.40	34.82	-14.48	0.000	382
Asumo los valores de la dirección (302)	A veces302	0.26	9.16	1.85	-14.64	0.000	108
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (306)	Casi siempre306	15.57	33.16	30.18	-17.15	0.000	391
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo (303)	Casi siempre303	10.55	27.74	24.46	-17.54	0.000	327
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (3)	Casi siempre305	12.93	31.47	26.42	-18.34	0.000	371
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	Casi siempre307	6.86	24.17	18.25	-18.53	0.000	285
Asumo los valores de la dirección (302)	Casi siempre302	10.16	28.75	22.71	-18.86	0.000	339
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	Casi siempre304	5.94	28.24	13.51	-23.09	0.000	333

Group: CLUSTER 2 / 3 (Count: 311 - Percentage: 26.38)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	Casi siempre304	82.32	28.24	76.88	24.28	0.000	333
Asumo los valores de la dirección (302)	Casi siempre302	78.14	28.75	71.68	21.93	0.000	339
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (305)	Casi siempre305	80.39	31.47	67.39	21.36	0.000	371
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (306)	Casi siempre306	81.35	33.16	64.71	20.86	0.000	391
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo (303)	Casi siempre303	70.10	27.74	66.67	18.81	0.000	327
Me adapto a la política del centro (301)	Casi siempre301	75.56	32.40	61.52	18.63	0.000	382
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	Casi siempre307	63.67	24.17	69.47	18.12	0.000	285
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	A veces304	2.25	7.04	8.43	-4.08	0.000	83
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	Siempre307	32.80	68.96	12.55	-15.63	0.000	813
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo (303)	Siempre303	17.68	60.22	7.75	-18.02	0.000	710
Me adapto a la política del centro (301)	Siempre301	11.58	54.71	5.58	-18.44	0.000	645

Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (305)	Siempre305	12.54	57.76	5.73	-19.30	0.000	681
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (306)	Siempre306	9.65	55.39	4.59	-19.68	0.000	653
Asumo los valores de la dirección (302)	Siempre302	12.54	60.48	5.47	-20.54	0.000	713
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	Siempre304	15.43	63.95	6.37	-20.86	0.000	754

Group: CLUSTER 3 / 3 (Count: 110 - Percentage: 9.33)

Variable label	Characteristic categories	% of category in group	% of category in set	% of group in category	Test-valúe	Probability	Weight
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (305)	A veces305	73.64	9.58	71.68	18.05	0.000	113
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	A veces304	64.55	7.04	85.54	17.91	0.000	83
Asumo los valores de la dirección (302)	A veces302	71.82	9.16	73.15	17.89	0.000	108
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (30)	A veces306	73.64	10.01	68.64	17.72	0.000	118
Me adapto a la política del centro (301)	A veces301	73.64	11.20	61.36	16.91	0.000	132
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	A veces307	55.45	6.19	83.56	16.13	0.000	73
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo (303)	A veces303	61.82	9.84	58.62	14.72	0.000	116

Dentro de EDUCACION, específicamente, en(2401)	Básica	50.00	33.50	13.92	3.66	0.000	395
Dentro de EDUCACIÓN, específicamente, en(2401)	Media	3.64	9.92	3.42	-2.34	0.010	117
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (305)	Casi siempre305	20.91	31.47	6.20	-2.46	0.007	371
Asumo los valores de la dirección (302)	Casi siempre302	17.27	28.75	5.60	-2.79	0.003	339
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (306)	Casi siempre306	18.18	33.16	5.12	-3.54	0.000	391
Me adapto a la política del centro (301)	Casi siempre301	12.73	32.40	3.66	-4.84	0.000	382
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia (306)	Siempre306	3.64	55.39	0.61	-12.25	0.000	653
Me adapto a la política del centro (301)	Siempre301	1.82	54.71	0.31	-12.73	0.000	645
Asumo los valores de la dirección (302)	Siempre302	2.73	60.48	0.42	-13.64	0.000	713
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados (307)	Siempre307	8.18	68.96	1.11	-14.06	0.000	813
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos (305)	Siempre305	0.00	57.76	0.00	-14.08	0.000	681
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio (304)	Siempre304	2.73	63.95	0.40	-14.42	0.000	754
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo (303)	Siempre303	0.00	60.22	0.00	-14.60	0.000	710