

BIENESTAR LABORAL GENERAL EN DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO DE MANIZALES

Lorena del Pilar Buitrago Mejía, María Paula López López,
Diana Margarita Cervantes Ordóñez, Elkin Lloreda Gómez

Resumen

El presente estudio se encuentra articulado al macroproyecto titulado “Estudio Internacional sobre calidad de vida laboral (CVL) en Organizaciones de Servicios Humanos”, liderado por la Universidad de Barcelona y coordinado por el investigador Josep M. Blanch y la Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. La presente investigación se centró en las categorías de cultura y clima y riesgos laborales, particularmente en identificar, analizar y describir las relaciones entre las condiciones de bienestar psicosocial (Afectos, Competencias y Expectativas) y los efectos colaterales (Somatización, Agotamiento y Alienación), en docentes del sector público de la ciudad de Manizales.

Los hallazgos llevaron a concluir que en general, los afectos y las competencias son valoradas como positivas por los docentes que hicieron parte del estudio, mientras que las expectativas fueron valoradas como negativas. Se hallaron igualmente la existencia de efectos colaterales derivados de las condiciones laborales, entre ellas somatizaciones como dolores de cabeza y tensiones musculares; efectos de desgaste como sobrecarga de actividad laboral y desgaste emocional y; de alienación como mal humor, baja realización profesional y trato despersonalizado; planteando la necesidad de volver la mirada sobre las condiciones de bienestar general laboral de los docentes y los impactos que las lógicas económicas actuales generan sobre su calidad de vida laboral.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, Bienestar laboral general, condiciones de trabajo docente, Efectos colaterales del trabajo.

Abstrac

This study is articulated to the macroproject entitled "International Study on the quality of working life (CVL) in Human Service Organizations", led by the University of Barcelona and coordinated by the researcher Josep M. Blanch and the Master in Human Talent Management from the University of Manizales. This research focused on the categories of culture and climate and occupational risks, particularly in identifying, analyzing and describing the relationships between the conditions of psychosocial well-being (Affects, Competences and Expectations) and the collateral effects (Somatization, Exhaustion and Alienation), in teachers of the public sector of the city of Manizales.

The findings led to the conclusion that in general, affections and competencies are valued as positive by the teachers who were part of the study, while expectations were valued as negative. The existence of collateral effects derived from working conditions was also found, including somatizations such as headaches and muscle tension; Attrition effects such as work activity overload and emotional exhaustion and; of alienation such as bad mood, low professional achievement and depersonalized treatment; raising the need to look back at the working conditions of teachers and the impacts that current economic logics generate on their quality of working life.

Keywords: Quality of working life, General labor well-being, teaching working conditions, Collateral effects of work.

Calidad de vida y bienestar laboral general

La misma incorporación del análisis de los factores psicosociales que influyen en el trabajo se ha visto orientada a la medición de riesgos psicosociales referidos a aquellos que pueden afectar o generar riesgos en la salud física y mental. De acuerdo con autores que se referencian a continuación, si bien esto representa un avance en la medida en que las condiciones psicosociales son incorporadas en un panorama de la realidad laboral que antes se centraba principalmente en riesgos concretos como los físicos, materiales, mecánicos, entre otros, en general es una perspectiva fundamentada en el riesgo, que denominan como patologista, porque desconoce la identificación de los aspectos psicosociales positivos que coexisten en el mundo laboral.

El sesgo que se observa en materia de medición, pero también de intervención en materia de las condiciones de riesgo laboral, en lugar de un abordaje de las condiciones laborales, reduce el aprovechamiento del potencial que descansa en los aspectos positivos del fenómeno laboral y que han demostrado tener la capacidad de reducir y equilibrar el impacto de muchos de los riesgos, además de explicar la forma diferenciada en que impactan a cada individuo u organización.

En este contexto, se hace patente un creciente reconocimiento de la relevancia de los efectos personales y organizacionales, económicos y sociales de los factores psicosociales. Sin embargo, en términos generales, este enfoque no sólo no corrige, sino que en cierto modo refuerza el sesgo patologista que caracteriza la tradicional investigación psicológica sobre condiciones de trabajo, cuya importancia parece ser implícitamente atribuida más a los riesgos de consecuencias negativas que conllevan que a las oportunidades que abren de desarrollos positivos en los dominios de la experiencia y de las relaciones laborales (Daniels, Harris y Briner, citados por Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010, p. 176)

De allí que la Calidad de Vida Laboral, no pueda concebirse en términos de causa y efecto, o de linealidad, por el contrario, es un concepto que abarca multiplicidad de dimensiones, que como se decía anteriormente, encarna aspectos objetivos y subjetivos “la calidad de vida laboral (CVL) da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.), como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador)” Peiró y Bravo (citados por Blanch, Garrido Pinzón, & Uribe Rodríguez, p. 28).

De acuerdo con estos autores, en las condiciones objetivas se incluirían aspectos como funciones, reglamentos, normas, procedimientos, jornada laboral; la dimensión subjetiva por su parte

Hace referencia a la construcción social que realizan los trabajadores de un mismo contexto organizacional; es decir, comprende las experiencias y percepciones individuales y colectivas, de orden laboral, que generan realidades comunes a un mismo entorno de trabajo (Blanch, 2003; Peiró, 2004; Segurado & Agulló, 2002, citados por Blanch, Garrido Pinzón, & Uribe Rodríguez, pp. 28 - 29).

En este contexto, la calidad de vida laboral tiene una importante relación con los factores psicosociales, en la medida en que estos sean favorables, habrá una mejor calidad de vida en el empleado. Los factores psicosociales son inherentes a cualquier contexto laboral, pero, de acuerdo con los autores citados anteriormente, pueden transformarse en

riesgos cuando pueden ser potencialmente nocivos para la salud del trabajador. De acuerdo con la normatividad emanada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia, estos riesgos permiten diferenciar 3 condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales. Y se conciben como “los aspectos intralaborales, extralaborales (o externos a la organización) y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 19)

A tono con lo que se plantea, habrá profesiones, sectores y grupos ocupacionales en los que, dadas sus condiciones, hay más probabilidad de que surjan riesgos psicosociales, esto se da según Blanch, Garrido Pinzón, & Uribe Rodríguez (2011), en aquellos contextos donde se presenta mayor precariedad laboral, la cual se asocia a condiciones como inestabilidad, inseguridad laboral, propia de aquellos sectores más impactados por la flexibilización, generando nuevos retos para los empleados en la necesidad de adaptarse a ese nuevo contexto. “Uno de los sectores más afectados por los cambios en las organizaciones del trabajo ha sido el docente”, Oliveira, Gonçalves y Melo” (citados por Blanch, Garrido Pinzón, & Uribe Rodríguez, p. 29). Estas transformaciones traen igualmente el surgimiento de nuevas cuestiones alrededor de las condiciones laborales y las nuevas formas en que esa experiencia laboral se vive en el marco de lo que Blanch J. M. (2011) plantea como “la crisis de la civilización del trabajo” (p.7).

Es así como el autor refiere que la denominada civilización del trabajo lo es porque la experiencia de mundo orbita alrededor del trabajo; de la formación para el trabajo, de tenerlo o no tenerlo, de las condiciones que se derivan de este; su división, organización, entre otras, las cuales son algunas de las múltiples referencias que llevan a pensar que efectivamente se experimenta la civilización del trabajo.

La flexibilización organizacional, la informacionalización social y la globalización económica, generan importantes efectos en la estructura, en las relaciones y en la experiencia laboral, incidiendo sobre la cantidad y la calidad del empleo existente en el mercado, así como sobre la naturaleza de la producción, sobre el entorno material y técnico de la realidad y de las relaciones laborales, sobre el orden social, político, cultural, psicológico y moral construido en función de las condiciones de trabajo, salariales, y contractuales de la población trabajadora y, por tanto, sobre el bienestar psicológico y social.(Blanch J. M., 2011, p. 46)

De acuerdo con el autor, estas transformaciones implican nuevas dinámicas laborales como la desalarización social, entendida como la crisis del sistema salarial y con ella, del mismo sistema social, evidente en las cifras de desempleo y subempleo que, en lugar de potenciar la integración social, la segrega generando discriminación y exclusión del sistema social. Otra dinámica que sobreviene, según el autor, de las transformaciones laborales es la polarización sociolaboral que describe el proceso mediante el cual hay una tendencia polarizante en el empleo, “por un lado, una *élite superempleada* y, por otro, una *masa subempleada*” (Blanch J. M., 2011, p.50). En el polo del superempleo hay una minoría bien remunerada con cargos socialmente valorados, y que llegan a considerarse como imprescindibles para la empresa y en consecuencia tienen excelente remuneración y cierta estabilidad, por su parte en el subempleo, habita la precarización del trabajo, los empleados sustituidos, mal remunerados y con alto grado de inestabilidad laboral.

En tercer lugar, aparece la precarización del empleo, una tendencia constituida porque cada vez más el empleo está caracterizado por lo efímero, la informalidad, la temporalidad, la eventualidad con consecuentes impactos en las posibilidades de desarrollo

que puede avizorar el empleado y que impacta igualmente a trabajadores antiguos que, a pesar de su experiencia, son sustituidos por jóvenes menos entrenados, y también más mal pagos.

Finalmente se observa según el autor, como consecuencia de estas transformaciones, una nueva relación capital- trabajo, la globalización del capital lleva a que las empresas cuenten con una movilidad que antes no era usual, su posibilidad de establecerse casi en cualquier lugar del mundo, genera según el autor, grandes inequidades entre las fuerzas del capital y las del trabajo, una reducción de la capacidad de los sindicatos para sus demandas y con ello, un deterioro en las condiciones de trabajo, así como una “minimización del contrato psicológico” (Blanch J. M.,2011, p.56) que va más allá del contrato laboral explícito que se da en términos legales entre contratante y contratado

Por contrato psicológico entendemos esta especie de convenio socioemocional implícito establecido entre las partes que, sin estar escrito ni tener eficacia jurídica, ha sido tradicionalmente objeto de una alta valoración por ambas. En una relación contractual que, por cultura organizacional y por experiencia compartida, se supone estable y predecible, la parte contratada aporta un compromiso psicológico de fidelidad y lealtad al que la empresa corresponde, a su vez, con la garantía moral de la seguridad de permanencia en el puesto, en un ambiente de confianza mutua. (Blanch J. M., 2011, p. 56)

Bienestar psicosocial

De acuerdo con los autores, esta mirada implica una visible proliferación de estudios y publicaciones orientadas a identificar las consecuencias negativas que se derivan de los riesgos laborales, tales como trastornos y disfunciones de orden mental (burnout, trastornos de sueño, estrés, depresión), y un déficit en aquellos relacionados con realización profesional, satisfacción u otros factores que también hacen parte de la realidad laboral y que son igualmente determinantes en la calidad de vida del trabajador.

Las incursiones en estos factores de orden positivo y en el impacto que tienen en la calidad de vida del trabajador, dan paso por su parte a conceptos como el *Engagement*, mediciones de satisfacción general en el trabajo, que de alguna forma proponen consigo una forma alternativa de acercarse a la experiencia laboral que no se reduce a los riesgos y con ello a intervenciones de orden preventivo, sino que incorporan esos otros factores que hacen parte de la realidad laboral y de la cual se desprende, su vez, una intencionalidad que no sólo es de prevención, sino también de promoción y potenciación de condiciones positivas.

Cuando las condiciones de trabajo se abordan de forma integral se asumen como fuente de riesgos y de consecuencias que pueden resultar dañinas, pero también como generadoras de bienestar en múltiples esferas humanas, tanto físicas como mentales, emocionales y psicológicas; y lleva también a comprender la forma como riesgos y potencialidades retroalimentadas en una implicación mutua, da origen a una serie de matices que son los que se observan en la realidad laboral. Esta implicancia mutua no está aislada de las condiciones del contexto, que en el caso del mundo del trabajo son cada vez más variables y complejas.

Afectos

De acuerdo con Navarro & Velasco (2017) el abordaje de los temas relacionados con el afecto en el campo laboral presenta un cambio importante puesto que mientras hasta

hace un tiempo era un tópico que no aparecía en la literatura relacionada con el trabajo, los desarrollos en materia de psicología social, entre otras, enfocan la mirada en su importancia, llevando a realizar comprensiones de la relación trabajador – organización, en términos de afectos. Esta situación lleva así mismo a la construcción de literatura y el desarrollo de estudios que lleven a entender los impactos del afecto en materia laboral, cómo se crea, se mantiene, se potencia o se debilita.

El área se ha desarrollado hasta el punto que hoy en día contamos con una buena base teórica que nos permite clarificar mucho las relaciones que mantiene el afecto en el trabajo. Siguiendo la teoría formulada por Weiss y Cropanzano, la más avalada según las investigaciones, sabemos 1) que debemos diferenciar entre dos tipos básicos de experiencias afectivas, 2) que el afecto en el trabajo es la consecuencia de ciertos acontecimientos que suceden en la vida laboral cotidiana, 3) que hay diferencias individuales en la forma en cómo los empleados reaccionan a estos acontecimientos afectivos y 4) que el afecto influye significativamente en el comportamiento del trabajador (en su motivación y en su intención de abandono, por ejemplo). (Navarro & Velasco, 2017, p. 2)

Según los autores, los afectos tienen al menos dos componentes: las emociones, que hacen referencia a “reacciones” producidas por un evento o acontecimiento específico, pasajeras o de corta duración e intensas. El otro componente son los estados de ánimo que carecen de la intensidad de las emociones, pero son más estables en términos de duración y si bien están relacionados con asuntos concretos, esta relación no es tan marcada como en el caso de las emociones.

El origen está en la vivencia y cotidianidad propia de la vida laboral que lleva a que algunos acontecimientos estén dotados de ciertas cargas afectivas.

No todo lo que acontece en el día a día laboral genera respuestas afectivas. Por ejemplo, ya se conoce que los acontecimientos importantes y que se relacionan con las metas del trabajador (los eventos que facilitan o dificultan la consecución de las metas) son características importantes de los acontecimientos que generan respuestas afectivas. (Navarro & Velasco, 2017, p.4)

Como todo lo que tiene relación con la complejidad humana y obviamente con la individualidad, estas reacciones se presentarán con intensidades y por razones diferenciadas en cada persona, allí de nuevo, aspectos como la personalidad, el contexto incluso condiciones demográficas, influyen en la interpretación de esos acontecimientos desencadenantes. Navarro & Velasco (2017) exponen, por ejemplo, que hay personas más positivas u optimistas que otras, “probablemente por aprendizajes tempranos, consiguen interpretar los eventos de manera más positiva” (p.4), plantean igualmente que cada individuo presenta diferencias en su capacidad de dejarse influir emocionalmente por las circunstancias.

Esa susceptibilidad depende de factores individuales, pero también del entorno, en materia laboral las características de la organización como clima, cultura, el mismo sector al que pertenece la organización, pueden influir en la interpretación de esos acontecimientos afectivos. Así como es relevante indagar su origen y formas diferenciadas de presentarse, un asunto crucial en el estudio de los afectos ha sido el poder entender que estos tienen un impacto en las actuaciones del trabajador.

Navarro & Velasco (2017) proponen que ese impacto en el comportamiento o actuación del trabajador se da de dos formas, una que denominan directa, y otra que se sirve de otras herramientas para influir esos comportamientos como el caso de las actitudes que llevan a deducir que “hay comportamientos que se sabe están influenciados directamente por ese afecto previo” (p. 4), entre esos afectos se mencionaría la motivación, el bienestar, reacciones afectivas positivas como las que menciona Blanch (2011) en su modelo relacionadas con la confianza, la seguridad, la esperanza, la tranquilidad; que llevan de acuerdo con Navarro & Velasco (2017) a realizar una valoración positiva de la organización y que en resumen implica estar satisfechos laboralmente.

De hecho, de acuerdo con los autores, la satisfacción laboral constituye el afecto más estudiado y sobre el cual se ha construido un mayor número de literatura, al respecto Vallellano Pérez (2019) sugiere que el abordaje de la satisfacción laboral ha estado orientado hacia dos vertientes, por un lado, una que asume la satisfacción, por otro, una que lo asume como afecto, en esta última es en la que se inscribe la propuesta de Blanch.

Así, por ejemplo, Kallebert y González et al., citados por Bòria-Reverteruna, Montserrat Crespi, & Mascarilla Miró, (2012) plantean igualmente que la satisfacción laboral hace referencia a una “orientación afectiva” (p.10) que presentan las personas hacia los roles laborales que ejercen. En esta misma línea de pensamiento Mueller y McCloskey (citados por Chiang Vega, Riquelme Neira, & Rivas Escobar, 2018) “plantean que es una orientación afectiva positiva hacia el empleo” (p.179).

Fernández-Dols (citado por Gil, Llorens, & Torrente, 2015), indica que el afecto es un concepto genérico y que, por esta condición, incorpora o incluye otros fenómenos de mayor amplitud, entre ellas las emociones y los estados de ánimo, como se ha expuesto hasta ahora, pero también preferencias y evaluaciones, los cuales pueden estar en dos horizontes, el negativo y el positivo. El afecto positivo, según esta perspectiva, hace que el trabajador tenga una mirada optimista de las situaciones, entusiasta; mientras que los afectos que se ubican en el horizonte de lo negativo influyen en que el trabajador observe las situaciones laborales con pesimismo.

Además de lo mencionado hasta ahora alrededor de los afectos en el entorno laboral, los desarrollos teóricos también llevan a identificar otras cualidades en estos, entre ellas el carácter variable de los afectos “El afecto fluctúa a lo largo del tiempo, y es natural que suceda así. No todos los días son iguales. Es más, se sabe que el afecto negativo fluctúa menos que el positivo” (Navarro & Velasco, 2017, p. 5). Otros por su parte, afirman que otra cualidad de los afectos es que puede ser compartido, este planteamiento propone que los afectos laborales pueden transmitirse

Esta teoría plantea que la tendencia del ser humano a mimetizar vocalizaciones y expresiones de los congéneres y empatizar con ellos conduce a las personas a experimentar vivencias y experiencias compartidas (Torrente, Salanova y Llorens, 2013), así como a poder ejercer influencia sobre los demás, de forma tanto positiva como negativa (Hatfield, Rapson y Le, 2009) (citados por Gil, Llorens, & Torrente, 2015, p. 94)

Sugiriendo que hay una especie de convergencia emocional que lleva a que se identifiquen grupos de trabajo con afectos positivos o negativos similares.

Competencia

El sentimiento de competencia se orienta al grado de autoeficacia que percibe el individuo en el contexto laboral, de acuerdo con Bandura (citado por Pérez Fuentes, y otros, 2018) se define “como el aprendizaje que una persona recibe para poder realizar de manera adecuada determinadas tareas, es decir, la capacidad que tiene el individuo para organizar y elaborar acciones que originen logros o resultados” (p. 75)

Según Salanova, Cifre, Grau, Llorens y Martínez (citados por Pérez Fuentes, y otros, 2018) la percepción de autoeficacia tiene su fundamento en cuatro fuentes: la experiencia, cuando el empleado se enfrenta a labores y responsabilidades que previamente ha desarrollado de forma satisfactoria, hay una mayor posibilidad de que se sienta más capaz o competente para realizarla de nuevo; otra fuente también relacionada con la experiencia es la que denominan estos autores como “experiencia vicaria” (p.76), y es la que se da cuando el trabajador observa a sus pares realizar la tarea de forma exitosa; la tercera fuente es la denominada “persuasión social” (p. 76) la cual es reforzada por el reconocimiento o crítica que recibe el trabajador de su grupo social incidiendo en la percepción de autoeficacia y, finalmente, afirman los autores, las reacciones de orden emocional y fisiológico que influyen en las creencias que el trabajador tiene sobre su propia competencia y capacidad.

Esta valoración o juicio que el trabajador elabora alrededor de su competencia o eficacia tiene la capacidad para influir sobre su conducta, según los citados autores lo hace de varias formas, afectando la escogencia y ejecución de nuevas tareas ya que el trabajador puede evitarlas por sentir que superan sus capacidades; interviene igualmente en los efectos que generan los estresores, ya que si el trabajador tiene una percepción baja de sus competencias y capacidades, puede tener una tendencia mayor a experimentar estrés; mientras que una autoeficacia percibida alta, se traduce en mayores estrategias de afrontamiento para lidiar con situaciones estresantes.

El planteamiento anterior implica que la autoeficacia constituye un aspecto personal que puede constituir un factor reductor del riesgo que ayuda a amortiguar efectos como el estrés y el burnout, de acuerdo con León-Rubio, Cantero, & León Pérez (2011) esto se debe a que las personas que tienen una percepción alta de sus capacidades no perciben fácilmente las demandas ambientales como estresantes, además de que hacen un mayor esfuerzo para cumplir con las tareas, mientras que los que tienen un juicio de sus capacidades bajo, son más propensos a experimentar estrés y a sobredimensionar las posibles dificultades.

Según los planteamientos de Cid, Orellana, & Barriga (2010), los estudios alrededor de la autoeficacia surgieron motivados por la importancia del pensamiento autorreferente en la conducta de las personas ya que esta percepción incide estimulando o inhibiendo la conducta de las personas frente a una tarea o acción a ejecutar. Según los citados autores la autoeficacia ha sido abordada desde dos vertientes, la primera es la “autoeficacia específica” (p.551), que hace referencia a la eficacia percibida en acciones o tareas particulares, y la autoeficacia “general” (p.551), que es la percepción de competencia total y que puede habilitar al trabajador para desempeñarse eficazmente en una amplia gama de tareas, así como afrontar una serie de situaciones complejas.

Luthans (citado por Calderón Mafud, Pando Moreno, Colunga Rodríguez, & Preciado-Serrano, 2019), realiza una definición de autoeficacia con base en los planteamientos de Bandura y la define como “la convicción o confianza que tiene una persona acerca de sus habilidades y que le permite movilizar la motivación, sus recursos cognitivos y determinar los cursos de acción necesarios para ejecutar una tarea específica dentro de un contexto dado” (p.91).

Considerando que los trabajadores con una autoeficacia percibida intentarán eludir esas tareas en las que no se consideran eficaces, la sensación de competencia es valiosa en la medida en que motiva al trabajador a emprender más tareas y en diversos campos, mientras que aquellos que no tienen una competencia percibida positiva o alta, tenderá a encontrar excusas para no asumir nuevas tareas y responsabilidades. Por otro lado, esta situación presenta una relación con el bienestar laboral, ya que son sentimientos que pueden afectar positiva o negativamente la experiencia laboral.

La relación con el bienestar también tiene su soporte en la relación que se plantea entre la competencia percibida y el estrés, un trabajador con baja autoeficacia percibida, que tiende a sobredimensionar las situaciones estresantes, presentará mayores niveles de estrés y en consecuencia hay menor calidad de vida laboral y menor bienestar, por el contrario, un empleado que tiene una autoeficacia percibida positiva, sentirá que tiene los recursos necesarios para afrontar las situaciones que le presenta el entorno laboral, tendrá un juicio de estas situaciones como menos estresoras y presentará un mayor bienestar laboral y mejor desempeño.

Expectativas

La satisfacción laboral es una categoría que lleva ya varias décadas de análisis y evaluación de sus causas, así como de las consecuencias de la satisfacción o de la insatisfacción laboral, tanto para el trabajador como para las empresas, de igual forma, los análisis han llevado a evaluar su relación con otras categorías que hacen parte de la experiencia laboral encontrando como plantean López Chanez, Casique Guerrero, & Ferrer Guerra (2006), que tiene una relación por ejemplo con las expectativas propias del trabajador.

De acuerdo con estos autores, uno de los primeros acercamientos a la Teoría de la Expectativa, es el realizado por Vroom y que propone que

La expectativa es una creencia momentánea, acerca de la probabilidad de que un acto específico, será seguido de un resultado específico, es decir, es una asociación entre una acción y un resultado, y usualmente se califica dentro de un rango de “cero” -total incertidumbre- y “uno” -total certidumbre. (Vroom, citado por López Chanez, Casique Guerrero, & Ferrer Guerra, 2006, p. 119)

Según Bonillo Muñoz & Nieto González (2002), los planteamientos teóricos de Vroom plantean que las personas no sólo se mueven por necesidades, sino también por las elecciones sobre lo que harán o no. En este sentido, expone que el comportamiento, de alguna forma está ligado a la intensidad con la que las personas desean alcanzar un objetivo, así como por la probabilidad que crea tiene de alcanzarlo. Lo que implicaría que en las expectativas intervienen factores de orden situacional, así como individuales o de personalidad.

Vroom establece una ecuación con tres variables para explicar el proceso de decisión. Dichas variables son la expectativa del esfuerzo-desempeño (expectativa A), la expectativa del desempeño-resultado (expectativa B), y la valencia (valor de la recompensa) (Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996):

— La expectativa A, es la expectativa de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño y el grado de confianza que tiene en su habilidad' de llevar a cabo una tarea con éxito. Es decir, las personas tienden a elegir el grado de desempeño que, al parecer, tendrá más posibilidades de lograr un resultado que valoran.

— La expectativa B, es el grado de confianza que una persona tiene en que si la tarea se desarrolla con éxito, será recompensado de forma apropiada.

— La valencia es el valor que concede una persona a las recompensas esperadas. Esta valencia o poder para motivar normalmente es positiva (remuneración, seguridad, compañía, confianza, prestaciones, oportunidad de aplicar los propios talentos o habilidades, o relaciones de afinidad), pero podría llegar a ser negativa en algunos casos (fatiga, tedio, frustración, ansiedad, rigidez en la supervisión o amenazas de despido) (Robbins, y Coulter, citados por Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996, p. 194).

En resumen, lo que se sugiere desde esta perspectiva es que el esfuerzo del empleado será consistente con el resultado o recompensa que espera recibir por sus logros y la forma cómo estos satisfacen los objetivos personales del empleado.

Dado que las expectativas tienen un carácter sumamente individual, se complejiza desde esta mirada, definir recompensas que tengan el mismo valor para todos los empleados, de allí que las motivaciones, así como las reacciones frente a los resultados sean variables porque el empeño y esfuerzo dependerá, según esta propuesta, de que considere importante o no la recompensa que recibirá.

Es necesario tener en cuenta que esa proyección de resultados por los logros obtenidos no siempre es en positivo, los trabajadores también evalúan las implicaciones de lo que hacen desde perspectivas negativas, por ejemplo, cuando encuentran que, en un contexto o situación determinados, el logro de un objetivo sólo traerá consigo desgaste, tedio, mayor carga laboral, falta de reconocimiento por la labor realizada, críticas, y demás.

Estos autores también llaman la atención sobre modelos como el desarrollado por Stephen, y que incorpora el concepto de instrumentalidad, en esta propuesta de nuevo hay una asociación de causa – efecto pero la relación es entre un resultado y otro resultado, proponiendo que hay un primer nivel de resultados de los cuales se desprenden otros, así por ejemplo un resultado satisfactorio en el desempeño, será la base para obtener resultados de segundo nivel, ascensos, promociones, entre otros, que sugieren la concepción de un empleado que no se satisface por la simple atención a unas necesidades básicas, sino que lo concibe como un sujeto pensante en el que influyen sus estimados de probabilidad.

En este sentido las expectativas laborales pueden cumplir un rol positivo, pero también negativo, según Cherniss (citado por Moreno Jiménez, Villa George, Rodríguez Carvajal, & Villalpando Uribe, 2009) las expectativas laborales se perpetúan de generación en generación y son transmitidas en las escuelas profesionales, exponiendo que el desgaste profesional surge cuando no hay un ajuste entre las expectativas laborales y la realidad, exponiendo que “Las creencias, expectativas u opiniones que se tienen respecto al trabajo

forman parte de la “mística profesional”, caracterizada por la competencia, autonomía, auto-realización, corporativismo y actitudes de los usuarios del servicio” (p. 66).

De acuerdo con lo planteado, las expectativas ya no remiten a momentos específicos sino a la construcción, que, con base en su experiencia, el empleado ha construido, de allí que en Blanch (2011), la medición de las expectativas inicia con el enunciado “En los últimos años...”, pues es con base en esa elaboración que el empleado fundamenta sus proyecciones y predicciones, en este caso particular frente a su motivación por el trabajo, identificación con los valores de la organización, rendimiento profesional, capacidad de gestión de la carga de trabajo, calidad de las condiciones de trabajo, autoestima profesional, cordialidad en el ambiente social de trabajo, conciliación del trabajo con la vida privada, confianza en su futuro profesional, calidad de vida laboral, sentido del trabajo, acatamiento de las pautas de la dirección, estado de ánimo laboral, oportunidades de promoción laboral, sensación de seguridad en el trabajo, participación en las decisiones de la organización, satisfacción con el trabajo, realización profesional, nivel de excelencia de la organización, eficacia profesional, compromiso con el trabajo y competencia profesional.

Efectos colaterales

La experiencia laboral como se plantea a lo largo del presente documento, puede ser generadora de efectos positivos y negativos, en relación con los negativos, cuando las condiciones de bienestar son precarias se producen impactos de orden físico, psicológico y social. Los efectos físicos hacen referencia a la somatización que se produce por los inconvenientes derivados de las condiciones laborales, son de carácter individual, pueden presentarse como trastornos digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda, tensiones musculares, traduciéndose finalmente en ausentismo, enfermedad profesional, entre otros.

Otro efecto colateral según el modelo propuesto por Blanch (2011) es el agotamiento, que también constituye una de las dimensiones del burnout, y se relaciona con los sentimientos del trabajador de sobre-exigencia, así como de la ausencia de recursos emocionales y físicos, por lo que se siente agotado y sin energía para afrontar cualquier situación en el trabajo. Según Maslach (2009), las principales causas del agotamiento son el conflicto personal en el trabajo y la sobrecarga laboral, a su vez el agotamiento es correlacionado con sintomatología física asociada al estrés como tensión muscular, dolor de cabeza y problemas de orden gastrointestinal, entre otros, así como a desórdenes de tipo psicológico como depresión, baja autoestima, ansiedad.

En la alienación se presentan indicadores como mal humor, despersonalización, baja realización profesional y frustración, este es otro elemento que se comparte con el burnout que además del agotamiento, que es la despersonalización, que se refiere a un proceso de desapego del trabajador hacia el trabajo y que se traduce en un trato despersonalizado con los compañeros, usuarios, superiores; mal humor, razón por la que se presentan inconvenientes con las personas con las que interactúa.

Metodología

La presente investigación se encuentra articulada al Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos, coordinado por la

Universidad de Barcelona en cabeza del investigador Josep M. Blanch, en este sentido se acoge metodológicamente a lo propuesto por el macroproyecto que evalúa las condiciones de trabajo; 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 en sectores de servicio como salud y educación.

Para el caso particular del presente estudio se retoman las escalas correspondientes al Bienestar Laboral General que son conformadas por las Escalas de Afectos, Competencias y Expectativas y, las de Somatización, Desgaste y Alienación. Las de Afectos, Competencias, Somatización, Desgaste y Alienación, están planteadas como escalas de diferenciales semánticos, entendidas como

...una serie de adjetivos extremos que califican al objeto de actitud, ante los cuales se solicita la reacción del participante. Es decir, éste debe calificar al objeto de actitud a partir de un conjunto de adjetivos bipolares; entre cada par de éstos, se presentan varias opciones y la persona selecciona aquella que en mayor medida refleje su actitud. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 255)

Mientras que la Escala de Expectativas, corresponde a un escalamiento tipo Likert que “se construye con un elevado número de afirmaciones que califiquen al objeto de actitud y se administran a un grupo piloto para obtener las puntuaciones del grupo en cada ítem o frase” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 253).

El estudio corresponde a una metodología empírico analítica descriptiva; que busca describir la calidad de vida laboral en relación con el bienestar laboral general de la población de docentes del sector público de Manizales, los objetos de estudio o fenómenos abordados son observables y los hallazgos se presentan en cifras susceptibles de analizar estadísticamente.

El diseño es ex post facto descriptivo en razón a que no hay manipulación deliberada o intencional de las variables, sino que se realiza una observación de los fenómenos tal y como se dan en la realidad. Además, es transversal ya que la recolección de datos se hace en un solo momento y correspondientes igualmente a un momento específico. La muestra está compuesta por 1.179 docentes del sector público de Manizales.

Para efectos del análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS el cual puede ser utilizado para realizar análisis, encontrar tendencias y relaciones. Como software estadístico brinda también la posibilidad de analizar y gestionar grandes cantidades de datos de forma rápida y posibilita organizar datos de forma tal que se les puedan aplicar técnicas estadísticas.

Hallazgos y discusión

Las condiciones de trabajo plantean un horizonte complejo en el que los factores se interrelacionan y tienen una implicancia mutua que lleva a que no pueda comprenderse desde perspectivas simplistas de causa –efecto o de forma totalmente independiente. Esta complejidad implica que tampoco puede entenderse desde posturas pendulares entre lo malo y lo bueno o centrados en los efectos negativos de las condiciones laborales, si bien

hay unas condiciones que pueden ser desfavorables dando lugar a riesgos, también hay efectos positivos que pueden impactar positivamente la calidad de vida del trabajador, su salud y su bienestar. En este orden de ideas, los aspectos valorados como negativos constituyen un riesgo más no una causa directa de otras problemáticas, ya que, entre el riesgo y los efectos, se producen una serie de mediaciones (personalidad, condiciones demográficas, condiciones organizacionales, de rol, de entorno, entre otros) que inciden en la aparición y manejo de esos efectos.

De acuerdo con la calificación de cada subvariable el docente se podía ubicar en uno de los 5 niveles que más se acercara a su percepción, siendo 1 la valoración más baja y 5 la más alta en relación con cada subvariable.

Bienestar psicosocial

Afectos	Niveles y porcentaje de docentes situados en cada uno				
	1	2	3	4	5
insatisfacción satisfacción	4,4%	2,0%	22,1%	38,8%	32,6%
inseguridad seguridad	4,5%	2,3%	18,7%	38,6%	35,9%
intranquilidad tranquilidad	0,7%	4,2%	32,1%	34,7%	28,3%
impotencia potencia	0,3%	2,5%	32,8%	34,4%	30,0%
malestar bienestar	0,2%	1,1%	27,7%	36,6%	34,4%
desconfianza confianza	0,0%	1,6%	32,3%	36,5%	29,6%
incertidumbre certidumbre	0,5%	4,2%	37,9%	35,4%	22,0%
confusión claridad	0,4%	2,1%	27,1%	36,8%	33,6%
desesperanza esperanza	0,3%	2,4%	33,8%	33,1%	30,5%
dificultad facilidad	0,1%	3,6%	36,1%	32,2%	28,0%
Afectos	1,1%	2,6%	30,1%	35,7%	30,5%

Competencias	Niveles y porcentaje de docentes situados en cada uno				
	1	2	3	4	5
Insensibilidad/sensibilidad	1,2%	4,4%	30,1%	34,0%	30,3%
Irracionalidad/racionalidad	0,5%	3,4%	33,3%	34,9%	27,8%
Incompetencia/competencia	0,3%	1,8%	27,3%	36,6%	34,0%
Inmoralidad/moralidad	0,2%	1,5%	31,0%	34,6%	32,7%
Maldad/bondad	0,8%	3,4%	33,0%	32,7%	30,0%
Fracaso/éxito	3,5%	8,0%	37,0%	28,8%	22,7%
incapacidad /capacidad	2,8%	5,9%	37,8%	27,8%	25,6%
Pesimismo/optimismo	3,5%	8,3%	41,1%	27,7%	19,3%
Ineficacia/eficacia	0,7%	3,1%	31,8%	33,4%	31,0%
Inutilidad/utilidad	0,9%	3,0%	29,4%	34,4%	32,3%
Competencias	1,4%	4,3%	33,2%	32,5%	28,6%

Expectativas	Niveles y porcentaje de docentes situados en cada uno				
	1	2	3	4	5
Mi motivación por el trabajo	1%	3%	36%	34%	26%
Mi identificación con los valores de la organización	1%	1%	29%	36%	33%
Mi rendimiento profesional	0%	1%	21%	38%	40%
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	0%	1%	23%	36%	39%
La calidad de mis condiciones de trabajo	51%	17%	23%	6%	3%
Mi autoestima profesional	43%	22%	25%	6%	4%
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	51%	20%	20%	6%	3%
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	37%	22%	29%	8%	5%
Mi confianza en mi futuro profesional	34%	22%	30%	8%	6%
Mi calidad de vida laboral	28%	21%	34%	9%	7%
El sentido de mi trabajo	33%	22%	29%	9%	7%
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	24%	25%	32%	11%	8%
Mi estado de ánimo laboral	33%	22%	29%	10%	6%
Mis oportunidades de promoción laboral	51%	24%	19%	4%	2%
Mi sensación de seguridad en el trabajo	57%	17%	19%	5%	2%
Mi participación en las decisiones de la organización	59%	18%	17%	4%	2%
Mi satisfacción con el trabajo	39%	14%	10%	4%	34%
Mi realización profesional	39%	24%	25%	8%	4%
El nivel de excelencia de mi organización	34%	25%	28%	9%	5%
Mi eficacia profesional	51%	22%	20%	4%	3%
Mi compromiso con el trabajo	43%	23%	23%	6%	4%
Mis competencias profesionales	11%	10%	42%	14%	23%
Expectativas	33%	17%	25%	13%	12%

Efectos colaterales

Somatización	Niveles y porcentaje de docentes situados en cada uno				
	1	2	3	4	5
Trastornos digestivos	52,0%	23,0%	17,4%	5,0%	2,6%
Dolores de cabeza	9,2%	6,8%	45,7%	15,1%	23,2%
Insomnio	61,4%	16,6%	14,7%	4,0%	3,3%
Dolores de espalda	60,2%	15,6%	14,8%	4,9%	4,4%
Tensiones musculares	5,0%	3,7%	45,7%	9,5%	36,0%
Somatización	37,6%	13,1%	27,7%	7,7%	13,9%

Desgaste	Niveles y porcentaje de docentes situados en cada uno				
	1	2	3	4	5

Sobrecarga de actividad laboral	4,5%	4,3%	46,4%	8,7%	36,1%
Desgaste emocional	5,7%	3,4%	46,8%	9,2%	34,9%
Agotamiento físico	51,1%	17,2%	21,4%	5,0%	5,3%
Saturación mental	63,2%	13,9%	14,8%	3,2%	4,9%
Desgaste	31,1%	9,7%	32,3%	6,5%	20,3%

Alienación	1	2	3	4	5
Mal humor	10%	6%	44%	11%	29%
Baja realización profesional	2%	6%	51%	15%	26%
Trato despersonalizado	1%	3%	50%	9%	37%
Frustración	2%	6%	50%	12%	30%
Alienación	4%	5%	49%	12%	30%

Como se plantea en el presente trabajo, los afectos en el entorno laboral se construyen con base en lo que acontece en el trabajo cotidianamente, generando impactos positivos, como una mayor motivación en el trabajo. Sin embargo, puede existir una dimensión negativa, la cual también influye en el trabajador afectando su motivación, e incluso llevándolo a generar deseos de abandonar la organización o el tipo de trabajo que realiza. De allí, la importancia de conocer periódicamente cómo se comportan estos afectos en la organización, de forma positiva o negativa, para generar planes de intervención frente a los sucesos que desatan los afectos negativos, así como para comprender niveles de productividad y motivación o formas de potenciar aquellos sucesos que originan afectos positivos.

En este estudio se observa que, no obstante, la precarización de las condiciones laborales que experimenta el sector educativo, la escala relacionada con los afectos muestra que la gran mayoría de los docentes, para las 10 subcategorías que componen los afectos, se sitúan en los niveles medio altos y altos. Esto implica que, como lo exponen Blanch & Cantera (2009), si bien se asiste una época con características laborales que privilegian relaciones laborales efímeras, con contrataciones a término fijo, por prestación de servicios y que determinan una cierta “inestabilidad objetiva” (p.59), la experiencia del trabajador no se reduce a lo objetivo, sino que incorpora mayor complejidad que le imprime una carga subjetiva. Es decir, aún con las características laborales que marcan las tendencias actuales y futuras y que plantean un panorama incierto, los docentes que participaron en la presente investigación se ubicaron mayoritariamente en niveles de afectos positivos.

Incluso, a pesar de lo que se expone en el párrafo anterior, la subcategoría que presenta una ubicación de docentes en el nivel más alto es el de seguridad, con un 35,9 % de docentes situados en el nivel de total seguridad. Es importante tener en cuenta que el enunciado que introduce la medición de cada subcategoría es “por mi trabajo siento:”, lo que plantea una percepción subjetiva, transversalizada por los sentimientos del trabajador y no necesariamente por las condiciones objetivas que marcan esas relaciones laborales. La sensación de seguridad en este contexto, al ser un sentimiento junto a los afectos, está fundamentada en hechos cotidianos de la vida laboral que puede tener diversas fuentes,

hechos que les han dado pie para tener ese sentimiento positivo: el respaldo de los superiores inmediatos o sus compañeros, la experiencia que poseen, las características propias de la labor, entre otras.

Lo anterior evidencia que la experiencia subjetiva del trabajador, si bien puede llegar a tener fundamento en las condiciones objetivas, las supera. Es de anotar que, de acuerdo con los referentes teóricos, el sentirse seguro le permite al empleado proyectarse a futuro, produciendo una experiencia laboral positiva que redundará así mismo en impactos positivos para las organizaciones, en la medida en que se presentan menos posibilidades de estrés en el trabajador al estar sujeto a menos preocupaciones, climas laborales más favorables y mayor salud y bienestar.

De igual forma, según Navarro & Velasco (2017), los afectos positivos tienen impacto en el comportamiento del trabajador y en su motivación; un docente motivado constituye un trabajador que está en condiciones más óptimas de utilizar todas sus capacidades en pro de un mejor ejercicio profesional. Dado que, según estos mismos autores, los acontecimientos con el potencial para generar respuestas afectivas (positivas y negativas) son aquellos que tienen que ver con las metas del trabajador, tener componentes claros y estructurados desde los procesos de gestión humana que viabilicen el logro de las metas personales, laborales, profesionales, incluso familiares, se convierte en un asunto de crucial importancia para desencadenar afectos positivos que tengan a su vez un impacto favorable en el trabajador y en la organización, ya que si bien no todos los individuos desarrollan los mismos afectos bajo las mismas circunstancias, si hay una condición más favorable para el desarrollo de afectos positivos en entornos en los que el alcance de las metas resulta viable.

Este planteamiento cobra interés si se tiene en cuenta que si hay condiciones laborales que promuevan afectos negativos, estos serán más difíciles de modificar ya que, según Navarro & Velasco (2017), a pesar del carácter fluctuante de los afectos, los afectos negativos tienden a ser más estables y duraderos en el tiempo que los positivos, que son generalmente más variables. Esto implica que las organizaciones deberán hacer un esfuerzo amplio para reorientar afectos negativos, así como un importante esfuerzo para mantener aquellos que son positivos, dado que estos son más inestables.

Los afectos positivos también influyen en las actitudes, lo que implica que afectos positivos derivan en actitudes positivas frente al trabajo, a las personas con las que trabajan, a los retos que la labor implica y, según los autores antes mencionados, a una valoración también positiva de la organización a la que se encuentran vinculados. De allí que la satisfacción laboral sea abordada por algunas corrientes teóricas como orientación afectiva, que incluso puede llevar a que los trabajadores aborden con optimismo o pesimismo su experiencia laboral.

La subcategoría con menor puntuación en la medición del presente estudio fue la de total desconfianza, en la que no se ubicó ningún docente. La confianza como subcategoría de los afectos y en consecuencia construida con base en hechos de la cotidianidad laboral, puede deberse al tipo de labor que realizan y de lo observado en el tiempo que llevan laborando o el apoyo de directivos. Esto coincide con estudios como el realizado por Peñaherrera Larenas, Cárdenas Cobo, & Cedillo Fajardo (2015), en el que se concluyó, por ejemplo, que el apoyo del personal directivo a los docentes es un factor que influye

positivamente en el estado de ánimo de los docentes. En este sentido, es de recordar que, según Navarro & Velasco (2017), los estados de ánimo constituyen un componente de los afectos. De otro lado, en el estudio mencionado también se comprueba lo planteado en relación con las metas, ya que la capacitación, que puede ser un medio para el alcance de las mismas, se presenta en los resultados de la mencionada investigación como uno de los factores que le brinda al trabajador confianza y tranquilidad, y una percepción positiva de su calidad de vida laboral.

Algo similar sucede con el estudio adelantado por Acosta, Aguilera, Torres, Acosta, & Berard (2017), el cual confirma lo mencionado en relación con el logro de las metas y la autorrealización como generadora de satisfacción que, como se planteó, constituye el afecto más estudiado en materia laboral. En el contexto del estudio, la falta de claridad en los ascensos corresponde a una de las condiciones que genera insatisfacción laboral. En el estudio realizado por Duque Herrera (2019) sobre emociones protectoras, la seguridad y el bienestar, que son subcategorías de los afectos, constituyen emociones que son protectoras o moduladoras de condiciones menos favorables, llevando a la población estudiada a sentirse satisfechos laboralmente.

La escala de competencias al igual que la de afectos está encabezada por el enunciado Por mi trabajo siento, lo que lleva a ubicarla necesariamente en el plano de los sentimientos, recordando que como se plantea en el presente documento, las expresiones subjetivas en relación con el trabajo se fundamentan, aunque no se reducen, en aspectos de orden objetivo. Las competencias tienen que ver con un asunto específico de la subjetividad laboral que tiene que ver con la autopercepción, es decir, un proceso de autorreferencia a partir del cual, el individuo emite un juicio sobre su competencia o no en relación con una serie de subvariables.

En el presente estudio, en relación con la escala de competencias, el nivel en el que se situó un menor número de docentes es el de la subvariable Moralidad/inmoralidad en el que el 0,2 % de los docentes se ubicó en el nivel total inmoralidad. De acuerdo con Salanova, Cifre, Grau, Llorens y Martínez (citados por Pérez Fuentes, y otros, 2018) la autopercepción de competencia se construye a partir de fuentes como la experiencia propia, la de los compañeros, el reconocimiento o crítica social y, las creencias del propio trabajador sobre sus capacidades. Dada la misma naturaleza de la función docente y las dinámicas familiares y sociales que han llevado a que en la actualidad los docentes asuman labores y funciones que no son propias precisamente del rol sino que se derivan de situaciones como la desintegración familiar y las fracturas sociales, convirtiéndose en muchas ocasiones en consejeros y debiendo cargar consigo problemáticas y responsabilidades que hacen más compleja su labor y que se convierten en muchas ocasiones en detonantes de otras problemáticas de orden emocional en los docentes.

Se comprende entonces el hecho que la inmoralidad sea una subvariable con el nivel negativo más bajo de ubicación de docentes en la medida en que la labor de los profesores con los estudiantes (experiencia), con sus compañeros (experiencia vicaria), las exigencias sociales y familiares (persuasión social), y el propio juicio del docente sobre sí mismo; todas estas fuentes catalogadas por Salanova, Cifre, Grau, Llorens y Martínez (citados por Pérez Fuentes, y otros, 2018) como fundamento de la competencia; están ligadas a la moralidad, tanto como factor relevante que debe ser potenciado en los estudiantes, así como

por la importancia que tiene que en el rol docente se evidencie un actuar moral que pueda ser proyectado a los estudiantes, lo que puede ser la causa que el sentimiento de inmoralidad tenga el menor puntaje entre todas las calificaciones de las subcategorías, ya que es en el conjunto de todas estas dinámicas que el docente construye su creencia sobre sus capacidades y competencias, debilitándolas o fortaleciéndolas.

En las 10 categorías que hacen parte de la categoría Competencias, más del 50 % se ubican en los niveles medio alto y alto. La importancia de que el juicio que elaboran los docentes sobre sus propias capacidades sea positivo es relevante en la medida en que influye en las consideraciones que construye alrededor de su labor, sentir que cuenta con las competencias necesarias para el rol que desempeña y las responsabilidades que se le delegan lo llevarán a sentir que su trabajo es importante, por tanto, estará acompañado por un sentimiento de éxito. Ello explica que, en el presente estudio, un porcentaje similar al consolidado en las subvariables en los niveles medio alto y alto, exprese sentimientos en su trabajo asociados a la Utilidad (66,7 %), la Eficacia en un 64,4 % y Éxito en 51,5 %.

La importancia de este tipo de sentimientos asociados al trabajo es que influyen en la conducta del trabajador, se objetivizan y materializan en el actuar docente, puesto que como lo expresan Cid, Orellana, & Barriga (2010), el pensamiento autorreferente incide inhibiendo o estimulando las acciones del trabajador frente a una tarea o labor, evitándolas o asumiéndolas. O en palabras de Luthans (citado por Calderón Mafud, Pando Moreno, Colunga Rodríguez, & Preciado-Serrano, 2019), quien construyó una definición de autoeficacia con base en los planteamientos de Bandura, esa convicción del empleado de ser capaz o tener la habilidad para algo le permite y la define como “la convicción o confianza que tiene una persona acerca de sus habilidades y que le permite dinamizar recursos cognitivos, tener la motivación necesaria y trazar los rumbos de operación necesarios para sacar adelante un proyecto o tarea específica.

Aquellas valoraciones de orden negativo, en niveles medio bajos y bajos, son una condición que debe prender una alerta importante para que desde las áreas de talento humano se indague cuáles son las fuentes de estos sentires en relación con el trabajo y se puedan realizar con base en ello planes de intervención que pueden estar orientados a programas de capacitación, en caso de que la fuente esté relacionada con considerar que no se cuenta con la experiencia o conocimientos necesarios para el ejercicio del rol. Propuestas encaminadas a que los proyectos y las experiencias exitosas sean compartidos para fortalecer la experiencia vicaria, dado que observar que otros pueden hacerlo fortalece el pensamiento de poder llegar a hacerlo también.

Lo anterior teniendo en cuenta que cuando el empleado tiene un concepto negativo de sus capacidades, esto puede afectar su rendimiento, pero además puede generar consecuencias negativas relacionadas por ejemplo con el estrés. Así como considerar que se cuenta con las capacidades necesarias y suficientes para desarrollar el rol o las tareas que se le presentan, permite movilizar una serie de recursos, así como la motivación necesaria para cumplir los objetivos y metas; los sentimientos negativos sobre las competencias que se tienen puede llevar a que un nuevo reto, proyecto, tarea o responsabilidad, dada la falta de confianza en que podrá hacerlo, pueda convertirse en un factor de estrés para el docente, afectando su calidad de vida laboral y su bienestar, ya que según los planteamientos de Salanova, Cifre, Grau, Llorens y Martínez (citados por Pérez Fuentes, y otros, 2018), la

percepción del trabajador sobre su competencia, genera reacciones de orden emocional y fisiológico, negativas o positivas, en concordancia con el juicio del empleado sobre su capacidad. Mientras que una percepción positiva de sus capacidades puede incluso convertirse en un elemento que reduzca o le permita lidiar al trabajador con los niveles de estrés.

Otro asunto de interés, son aquellos docentes que se sitúan en el nivel medio, ni positivo, ni negativo, y que plantea inicialmente el hecho que, si bien no sienten que sus condiciones sean del todo negativas, tampoco son consideradas como positivas, de hecho, el nivel en el que más se ubicaron profesores en relación con las 10 subcategorías correspondió a un nivel medio y es la subcategoría Pesimismo, en el que se ubicó un 41,1 % de los docentes. Los mismos cambios que experimenta el sector educativo, las condiciones sociales y familiares cada vez más complejas y que suponen para el docente una serie de cargas emocionales y laborales más altas, pueden ser algunas de las causas para que el sentimiento que asocian los docentes con su trabajo sea precisamente el del pesimismo.

Estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Verdugo Lucero, Guzmán Muñiz, Moy López, Meda Lara, & González Pérez (2010), quienes a partir de su investigación encontraron que el ejercicio docente en las condiciones actuales, requiere del docente una mayor profesionalización, mayores competencias, además de polifuncionalidad del rol, diversificación y adaptación laboral. Encontrando además que el estrés es un factor que afecta la calidad de vida laboral de los profesores generando en ellos somatizaciones fisiológicas y emocionales.

También concuerdan con hallazgos como los de Vera Noriega, Bautista Hernández, De la Fuente, & Velasco Arellanes (2015), quienes encontraron en los docentes abordados una relación entre la satisfacción con la vida que tienen los docentes y su creencia en la capacidad y el bienestar psicológico. Y, con los de Quintero Bedoya, Zuluaga García, & Motta Plazas (2017) quienes encontraron en la población docente que analizaron, que, en relación con la autoeficacia percibida, en general los docentes consideran que poseen las herramientas cognitivas, de orden emocional y social, para hacerle frente a las situaciones propias de su labor.

De acuerdo con lo expresado en el presente estudio, las expectativas laborales tienen un importante fundamento en aspectos individuales del trabajador, así como en factores situacionales (sociales o de la organización). De acuerdo con Vroom (citado por López Chanez, Casique Guerrero, & Ferrer Guerra, 2006), en las expectativas del trabajador está presente siempre la asociación entre lo que hace, los resultados de ese actuar y la recompensa por esos resultados obtenidos. Esa recompensa no tiene el mismo valor o significado para cada empleado y depende del contexto situacional, de allí la complejidad de las expectativas, en las que siempre se está sujeto a las situaciones y expectativas específicas del individuo.

No obstante, cuando estas mediciones muestran tendencias, ello implica que hay algo en las condiciones objetivas que hace que las expectativas de los empleados, en relación con el trabajo, sean positivas o negativas. En este estudio, por ejemplo, en 17 de las 22 subcategorías de la categoría Expectativas, más del 50% de los docentes se ubican en niveles negativos. Ello plantea que hay unas condiciones que experimentan los docentes,

que llevan a que haya una valoración generalizada negativa de su experiencia laboral en relación con la Categoría Expectativas.

Hay algunas subvariables sin embargo, que presentan mediciones en las que más del 50 % se ubican en niveles positivos como Mi motivación por el trabajo, Mi rendimiento profesional, Mi capacidad de gestión de la carga de trabajo y Mi identificación con los valores de la organización, esto muestra que como exponen Peiró y Bravo (citados por Blanch, Garrido Pinzón, & Uribe Rodríguez,), los aspectos relacionados con la calidad de vida laboral no corresponden con un proceso lineal de causa y efecto en el que ciertas condiciones producen necesariamente unas consecuencias, sino que influyen factores de orden subjetivo, concebidos como, “la construcción social que realizan los trabajadores de un mismo contexto organizacional; es decir, comprende las experiencias y percepciones individuales y colectivas, de orden laboral, que generan realidades comunes a un mismo entorno de trabajo” (Blanch, 2003; Peiró, 2004; Segurado & Agulló, 2002, citados por Blanch, Garrido Pinzón, & Uribe Rodríguez, , pp. 28 - 29).

Condiciones como las actuales, en las que la labor docente ha ido perdiendo el valor que históricamente tuvo por la misma precarización que ha sufrido este sector de sus condiciones laborales, explicarían las mediciones arrojadas en relación con la subcategoría El sentido de mi trabajo en la que el 55.2% de los docentes se ubicaron en niveles negativos (Baja, Totalmente baja). Estas cifras exponen que la configuración de la experiencia laboral de los docentes en relación con el sentido que le asignan a su trabajo es en general negativa a pesar de que los componentes relacionados con los afectos y las competencias fueron valorados de forma positiva, lo anterior evidencia que como lo expresan Granero, Blanch, & Ochoa Pacheco (2017), en la asignación de sentido y significado al trabajo intervienen no solo las condiciones del entorno inmediato relacionados con la vivencia laboral y con la organización, sino también con otras construcciones en las que influyen valores, expectativas, ideales de orden social, cultural, familiar, que llevan a que algunas labores y profesiones tengan una connotación específica. La sola profesión, el cargo o la organización a la que se encuentra vinculado el empleado no condicionan el valor simbólico adjudicado al trabajo, en este sentido, la asignación de sentido baja, en esta ocasión, puede deberse a construcciones socioculturales que han llevado a que la valoración del ejercicio docente y de su significado, sea negativa.

Un hallazgo que difiere de lo identificado con los antecedentes rastreados para el presente estudio es el que tiene que ver con la subcategoría La cordialidad en mi ambiente social de trabajo en la que el 70,9 % de los docentes se sitúan en los niveles negativos (Baja y Totalmente baja), mientras que estudios como el de Parra Giordano, Andrés Felli, Saldías Fernández, Pinto Galleguillos, & Soto Malabrigo (2020), encontraron que uno de los factores que influyen de forma positiva en la calidad de vida de los docentes que analizaron fueron las relaciones humanas. Así mismo, el de Ovalle Jiménez, Garcés López, Salgado Vallejo, & Ordoñez García (2019), encontró que en relación con la calidad de vida laboral de la población que estudiaron, esta valoró como factores motivadores las relaciones armónicas y de apoyo con compañeros.

Es de anotar que la normatividad colombiana que rige aspectos como contratación, salario, ascensos y otros, cambió para los docentes ingresados al sistema después de 2002 con el decreto 1278, dejándolos con serias desventajas en relación con los docentes

antiguos regidos por el decreto 2277 de 1979, diferenciaciones que pueden afectar las relaciones entre pares, lo que a su vez afecta la calidad de vida laboral, y disminuye la fuerza de un factor que puede convertirse en moderador de aspectos negativos como se referencia en los estudios citados.

El nuevo decreto también puede ser una condición que afecte las expectativas de promoción de los docentes y que lleva a que frente a la subvariable Mis oportunidades de promoción, el 74.8 % de los docentes se ubiquen en los niveles negativos (Baja, Totalmente baja) y a que la valoración de la subvariable Mi calidad de vida laboral, también sea negativa en el caso del 49.6 % de los docentes. La subvariable Mi sentimiento de seguridad por el trabajo, el 74.1 % de los docentes se ubican en los niveles negativos (Baja y Totalmente baja), estos resultados coinciden con los hallazgos de Echeverry Ospina, Franco Cuartas, & Henao (2017), quienes en el estudio que realizaron encontraron que la población que analizaron siente inseguridad en relación con el empleo. Es de anotar que, de acuerdo con los planteamientos realizados en el presente trabajo, aquellas condiciones que tienen una valoración negativa constituyen un riesgo laboral.

Los resultados en relación con las subvariables Mi satisfacción con el trabajo y Mi realización profesional muestran que el 52.3 % de los docentes y el 62.7 % en la segunda, se ubican en niveles negativos (Baja Totalmente baja); datos que difieren de los encontrados por Duque Herrera (2019), quien encontró en la población de docentes que estudió que éstos afirman sentirse satisfechos con la labor que realizan, además de generarles un sentimiento de realización.

Según Vroom en su teoría de las expectativas, uno de los componentes de éstas es la valencia, entendida como el valor que le asigna en este caso el trabajador a la recompensa esperada por sus acciones que puede ser positiva, pero también negativa, y esa valencia es el elemento que tiene el poder para motivar, en este sentido se destaca que en la subvariable Mi motivación por el trabajo, el 60.2 % de los docentes se ubican en las escalas positivas (Sube y Totalmente sube), lo cual resulta contradictorio porque teóricamente, de acuerdo con la valencia se da la motivación y el esfuerzo que el empleado hace para el logro de la recompensa, no obstante en el presente estudio hay una motivación positiva pero un compromiso bajo, la subvariable Mi compromiso con el trabajo, el 66.5 % de los docentes se ubicaron en niveles negativos (Baja, Totalmente baja).

Sin embargo, esa ruptura que se presenta puede ser explicable desde la propuesta de Stephen (citado por Duque Herrera 2019), en materia de expectativas que propone que en la elaboración de expectativas el trabajador no solo asocia causa - efecto (resultado) sino resultado con otros resultados denominados resultados de segundo nivel como ascensos y promociones, pero al estar estos componentes tan difusos en las expectativas y proyecciones que hacen los docentes, debido a las nuevas normativas, esto puede llevar a que, a pesar de haber motivación alta, haya un bajo compromiso.

Lo expresado plantea un desafío para las áreas de gestión humana en la medida en que resulta urgente y necesario agregar en su agenda la indagación de las valencias de los docentes, es decir, aquello que resulta importante para ellos en términos de los resultados y recompensas esperadas por sus logros, ya que son estos resultados de indagación los que podrán orientar planes de intervención en materia de expectativas laborales. Teniendo presente que expectativas positivas se traducen en que los docentes pongan un mayor

esfuerzo para alcanzar las metas propuestas. Expectativas en relación con la promoción que se armonicen con las posibilidades de realización profesional, le permitirán al docente ver su futuro profesional más esperanzador y construir expectativas positivas en relación con su trabajo.

Otro asunto a intervenir lo constituyen las afectaciones que las dinámicas actuales y la precarización de la labor docente han traído sobre el sentido y significado que le asignan a su trabajo. Si bien en el caso de Colombia hay unas reglamentaciones al respecto que no pueden ser cambiadas directamente por las instituciones educativas, las áreas de gestión humana pueden focalizarse en potenciar aquellos elementos que constituyen factores moderadores o que ayudan a equilibrar condiciones negativas como el apoyo de los directivos, la promoción de relaciones humanas más armoniosas y de compañerismo y cooperativismo, el desarrollo de proyectos orientados a armonizar y conciliar los proyectos laborales con los personales, la creación de espacios de participación y la valoración y reconocimiento de lo que hacen los docentes para que proyecten mejores resultados derivados de sus logros.

Las manifestaciones somáticas pueden constituirse en indicadores del malestar/bienestar laboral, en este sentido, condiciones de trabajo precarias, tienen el potencial de traducirse en problemas de salud esporádicos y en otros casos crónicos, que pueden llevar a enfermedades profesionales que se traducen después en ausentismo, afectando al empleado y a la organización. En el presente estudio se observa que, en materia de somatización, subcategorías como tensión muscular, y dolores de cabeza, son referenciados por los docentes como aquellos que experimentan con más frecuencia.

Lo cual coincide con los hallazgos de Verdugo Lucero, Guzmán Muñiz, Moy López, Meda Lara, & González Pérez (2010), que llevó a concluir, entre otros, que el estrés constituye uno de los factores que afecta la calidad de vida laboral de la población de profesores que abordaron, produciendo en ellos somatizaciones fisiológicas y emocionales. De igual forma, concuerda con lo encontrado por Ramírez González (2019), quienes concluyeron a partir del estudio que realizaron, que las condiciones de trabajo precarizadas que experimentan los docentes, producen en estos, problemas de salud.

Los resultados del estudio llevaron a concluir que una de las poblaciones más afectadas son los docentes de instituciones del nivel universitario, principalmente por el tipo de contratación que es temporal, estas entre otras condiciones derivadas de la llamada flexibilización laboral influyen, según los autores, de forma significativa en los riesgos psicosociales, ya que generan condiciones precarizadas del trabajo en materia de estabilidad, remuneración y condiciones dignas de trabajo, generando problemas emocionales y de salud en los empleados.

En términos de desgaste laboral, los docentes referencian más que agotamiento físico y saturación mental, desgaste emocional y sobre carga laboral, como se expone en el presente estudio, las condiciones laborales son afectadas, entre otros, por condiciones del entorno, en este sentido, situaciones sociales como la desarticulación familiar, los embarazos a temprana edad, el consumo de drogas, la depresión y desorientación en los jóvenes, por mencionar algunas de las problemáticas en las dinámicas sociales de hoy, implican para el docente el tener que acompañar una serie de conflictos de los estudiantes y de sus familias, que se convierten en cargas emocionales adicionales, esto sumado a que las

mismas dinámicas de las lógicas capitalistas, bajo discursos eficientistas, implican generalmente que el docente deba aumentar su productividad a cualquier costo, experimentando condiciones laborales desfavorables como la sobre carga laboral, en detrimento de su tiempo en familia y de descanso.

De acuerdo con Maslach (2009), el agotamiento a su vez está correlacionado con somatizaciones de orden físico, entre ellas el dolor de cabeza y las tensiones musculares, las cuales, en la escala de somatización, aparecen como sintomatologías frecuentes en los docentes, ello concuerda con los hallazgos de Urrea Arango & Ordóñez (2020), quienes en su estudio concluyeron, entre otros, una estrecha relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental de los trabajadores, estableciendo que condiciones laborales favorables inciden en una adecuada salud física y mental.

De igual forma, coincide con lo encontrado por Sinisterra Parra (2018), cuyos resultados indicaron que la población de docentes estudiados presenta altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización, además de hallar una correlación significativa entre las escalas del Burnout y los dominios de la calidad de vida y; confirma lo hallado por Quintero Bedoya, Zuluaga García, & Motta Plazas (2017), entre los hallazgos encontraron que la población de docentes abordada percibe falta de tiempo para cumplir con las demandas del rol, llevándolos a trabajar bajo presión y generando efectos negativos en su salud.

En términos de la variable Alienación, la subvariable Trato despersonalizado es la que presenta (de las 4 subvariables que la conforman) un mayor número de docentes ubicados en los niveles medio alto y alto (Casi siempre, Siempre) con el 45,6 % ubicados en estos niveles, lo que supone una problemática de alta complejidad porque es una de las dimensiones que conforman el síndrome de burnout y como se expresa en este documento, emerge cuando el trabajador siente que sus recursos psicológicos y emocionales no son suficientes para afrontar las situaciones que el contexto laboral le presentan.

Además de ser el principal indicador de burnout, la despersonalización trasciende el plano de lo individual produciendo que ese alejamiento o desconexión de la situación laboral no sólo se evidencie en la actitud del trabajador hacia su rol, sus funciones y la organización, sino que puede trascender a las relaciones interpersonales, llevando a que esa deshumanización se exprese en el trato por los demás, generando o aumentando problemas entre compañeros, afectando las relaciones con los estudiantes, padres de familia y directivos. En este contexto, esa pérdida del sentido de ser persona, es trasladado a las relaciones con los demás que también dejan de ser vistos por el trabajador como personas y, en consecuencia, a darle un trato que no corresponde con el que se da a otro ser humano.

Ese distanciamiento mental se traduce igualmente en distanciamiento emocional, consigo mismo y con quienes establece relaciones laborales, lo que puede llevar al docente a carecer de empatía con los estudiantes, padres de familia, pares y directivos, con las consecuencias que este tipo de dinámicas traen para las personas, pero también para las organizaciones y de forma especial, para un proceso como es la educación. Si bien la despersonalización es una técnica de afrontamiento para sobrellevar una situación laboral, constituye una estrategia de afrontamiento de orden negativo que tiene a su vez impactos que afectan otras condiciones laborales, puesto que ese distanciamiento de las personas se deriva en conflictos con quienes lo rodean.

Si bien la despersonalización como elemento del burnout no implica necesariamente que se esté frente a una situación de burnout, si es claro que ya hay un proceso de desgaste iniciado, por lo que esto llama la atención en las oficinas de gestión humana, para que se identifique exactamente qué condiciones laborales, organizacionales, de entorno, entre otros, inciden en esos niveles de despersonalización, con el fin de definir estrategias organizacionales que potencien en los docentes estrategias de afrontamiento positivas o la intervención en las condiciones que están incidiendo en la despersonalización, situación que se acerca a los resultados del estudio realizado por Sinisterra Parra (2018) que encontraron unos resultados que indican que la población que abordaron presentan niveles altos de despersonalización y bajo nivel de realización profesional, por lo que recomienda intervenir los diversos niveles del problema.

Conclusiones

Los resultados de la presente investigación llevan a concluir que, en materia de calidad de vida laboral en los docentes en relación con el bienestar laboral general, se identifican riesgos, así como condiciones favorables en las variables afectos, competencias y expectativas.

A pesar de las condiciones adversas que rodean el ejercicio de la docencia en la actualidad, derivadas de procesos como la globalización y la privatización de los servicios; en materia de afectos los docentes valoran esta categoría de forma positiva mayoritariamente, esto plantea que algunos aspectos como son satisfacción, seguridad, tranquilidad, potencia, bienestar, confianza, claridad, esperanza y facilidad; que tienen el potencial de impactar positiva o negativamente la calidad de vida laboral, son, a juicio de la mayoría de los docentes, aspectos positivos de su experiencia laboral, lo que implica para las áreas de gestión humana una oportunidad para que sean potenciados y puedan reducir los impactos de las condiciones evaluadas como desfavorables.

El juicio elaborado por los docentes en relación con sus capacidades es mayoritariamente positivo, ello implica que a pesar de las condiciones de entorno y organizacionales, una mayoría de docentes tiene alta percepción de sus capacidades, y se considera con las competencias y habilidades necesarias para ejercer el rol que desempeña, lo que impacta positivamente la valoración que hace de su labor en términos de utilidad, eficacia y éxito.

Las expectativas como variable del bienestar laboral general presenta mayoritariamente valoraciones negativas de parte de los docentes, exceptuando algunos factores relacionados con la motivación por el trabajo, el juicio frente a su rendimiento profesional, la capacidad de gestión de la carga de trabajo y la identificación con los valores de la organización; las expectativas son valoradas de forma negativa, dejan al descubierto problemas relacionados con las oportunidades de promoción, el sentido del trabajo, las relaciones con compañeros, la realización profesional, así como la evaluación que hace el docente de su calidad de vida y su satisfacción laboral. Una situación que representa una problemática en la medida en que las expectativas tienen la capacidad de motivar o frustrar al trabajador de acuerdo con lo que espera como resultado de sus logros y de las aspiraciones que ha construido como ser humano.

En relación con los efectos colaterales derivados de las condiciones de trabajo, los docentes presentan efectos asociados a la categoría somatización como dolores de cabeza y

tensiones musculares en mayor medida; otros relacionados con el proceso de desgaste como son la sensación de sobrecarga laboral y de desgaste emocional y; con alienación, en la que aspectos como baja realización profesional, mal humor y trato despersonalizado, que pueden ser indicadores de estrés y burnout, son referidos por la mayoría de los docentes como frecuentes; esta situación plantea que las condiciones laborales valoradas como desfavorables están teniendo efectos negativos en la salud, en las condiciones psicosociales y en la calidad de vida laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, R., Aguilera, M., Torres, T., Acosta, M., & Berard, E. (2017). Significados de la calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada de Colombia. *Revista Salud Bosque*, vol. 7, N° 2, 19 - 32.
- Blanch, J. (2003). *El trabajo como valor en las sociedades humanas*. Recuperado el 18 de octubre de 2020, de http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/75666/5/Sociopsicolog%C3%ADa%20del%20trabajo_M%C3%B3dulo%201_%20El%20trabajo%20como%20valor%20en%20las%20sociedades%20humanas.pdf
- Blanch, J. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la Nueva Gestión*. Cali: Universidad de Sanbuenaventura.
- Blanch, J. M., & Cantera, L. M. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 25, n.º 1*, 59-70.
- Blanch, J. M., Garrido Pinzón, J., & Uribe Rodríguez, A. F. (). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 27 - 34.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26, n.º 3*, 175-189.
- Bonillo Muñoz, D., & Nieto Gonzalez, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 189 - 200.
- Bòria-Reverteruna, S., Montserrat Crespi, V., & Mascarilla Miró, O. (2012, 35). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de economía*, 9-16.
- Calderón Mafud, J. L., Pando Moreno, M., Colunga Rodríguez, C., & Preciado-Serrano, M. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Revista alternativas en psicología*, 86 - 103.
- Cid H, P., Orellana, A., & Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia. *Rev Med Chile*, 551-557.
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia. *Ciencia & Trabajo*, 178 - 186.

- Duque Herrera, M. J. (17 de junio de 2019). *Repositorio de la Universidad Católica de Pereira*. Recuperado el 3 de enero de 2020, de Emociones protectoras en la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en docentes de secundaria del sector público: <http://hdl.handle.net/10785/5774>
- Echeverry Ospina, M. E., Franco Cuartas, J., & Henao, M. L. (2017). *Repositorio Universidad de Manizales Ridum*. Recuperado el 7 de enero de 2020, de Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en los docentes de la Academia Nacional de Aprendizaje sedes Manizales y Pereira: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3327/factores%20psicosociales%20autoeficacia%20percibida%20y%20engagement%20en%20los%20docentes%20de%20la%20academia%20nacional%20de%20aprendizaje%20sedes%20manizales%20y%20pereira%20>
- Gil, E. A., Llorens, S., & Torrente, P. (2015). Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos. *Pensamiento Psicológico*, Vol. 13, No. 1, 93-103.
- Granero, A., Blanch, J., & Ochoa Pacheco, P. (2017). Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 25:e2947. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- León-Rubio, J., Cantero, F., & León Pérez, J. (). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de psicología*, 518 - 526.
- López Chanez, F. J., Casique Guerrero, A., & Ferrer Guerra, J. (2006). La Satisfacción hacia el Trabajo. Un Análisis Basado en las Teorías de las Expectativas y de Equidad. *Administración y organizaciones*, 119 - 134.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 37- 43.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial*. Recuperado el 9 de octubre de 2020, de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Moreno Jiménez, B., Villa George, F. I., Rodríguez Carvajal, R., & Villalpando Uribe, J. (2009). Consecuencias Positivas y Negativas en el Trabajo: El Rol de las expectativas laborales en el Proceso de Desgaste Profesional. *Ciencia & Trabajo*, 80 - 84.
- Navarro, J., & Velasco, M. (enero de 2017). *Afecto en el Trabajo*. Recuperado el 3 de noviembre de 2020, de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/AfectoeneltrabajoEyT.pdf
- Ovalle Jiménez, Á. J., Garcés López, D., Salgado Vallejo, S. L., & Ordoñez García, Y. Y. (2019). *Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo de los Docentes del*

Sector Público de la Ciudad de Manizales. Obtenido de Ridum:
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3875>

- Parra Giordano, D., Andrés Felli, V., Saldías Fernández, M. A., Pinto Galleguillos, D., & Soto Malabrigo, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y Enfermería*, 16-26.
- Peñaherrera Larenas, F., Cárdenas Cobo, J., & Cedillo Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología Vol. 19, N° 77 Diciembre*, 166 - 173.
- Pérez Fuentes, M. D., Simón Márquez, M. d., Molero Jurado, M. d., Barragán Martín, A. B., Martos Martínez, A., & Gásquez Linares, J. J. (2018). Inteligencia emocional y empatía como predictores de la autoeficacia en Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 75- 83.
- Quintero Bedoya, M. d., Zuluaga García, Y. V., & Motta Plazas, N. V. (2017). *Repositorio Universidad de Manizales Ridum*. Obtenido de Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas: https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3057/Zuluaga_Garcia_Yudy_Vanessa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sinisterra Parra, C. A. (2018). *Calidad de vida y burnout en población docente de la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Universidad Minuto de Dios.
- Vera Noriega, J. Á., Bautista Hernández, G., De la Fuente, H., & Velasco Arellanes, F. J. (2015). Calidad de vida en los profesores normalistas de Nuevo León, México. *Psicología desde el caribe Vol. 32, n.º 2, mayo-agosto*, 203 - 217.
- Verdugo Lucero, J. C., Guzmán Muñiz, J., Moy López, N. A., Meda Lara, R. M., & González Pérez, Ó. P. (2010). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud, Vol. 18, Núm. 1, enero-junio*, 27-36.