

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

### Laboral satisfaction conditions of the teachers that works in the educational institute María Antonia Ruiz in Tuluá (Valle)

Wilman Antonio Rodríguez Castellanos<sup>1</sup>, Andrés Felipe Saa Cardona<sup>2</sup>, Ángela María Giraldo Hincapié<sup>3</sup>, Yenny Paola Galvis Reinosa<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Psicólogo, Filósofo. *Magíster en Educación y Desarrollo Humano. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Manizales. Grupo de investigación Desarrollo Humano y Organizacional en el Mundo del Trabajo. Manizales, Colombia. wrodriguez@umanizales.edu.co. Orcid: 0000-0002-3212-4089.*

<sup>2</sup> Trabajador Social. *Especialista en Gerencia del Talento Humano. Magíster en Educación Docencia. Docente en propiedad Secretaría de Educación Municipal de Tuluá. Tuluá, Colombia. felipe.saa@hotmail.com. Orcid: 0000-0001-7829-8626*

<sup>3</sup> Contadora Pública. *Magíster en Educación Docencia. Contadora Pública independiente. Manizales, Colombia. angemigiraldo@hotmail.com. Orcid: 0000-0002-8098-0103, paogalvis@hotmail.com. Orcid: 0000-0002-3014-7201*

Recibido: 15/ago/2021      Revisado: 30/sep/2021

Aceptado: 30/oct/2021      Publicado: 30/dic/2021

**Resumen** La presente investigación se realizó entre los años 2018 y 2019; surgió como inquietud del interés académico por conocer diferentes imaginarios o percepciones frente a la labor docente. Para ello fue aplicado el cuestionario diseñado por Josep M. Blanch, para un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos, desde un enfoque mixto, que permitió el análisis de forma integral, a través de un estudio descriptivo, a 31 profesores de la Institución Educativa pública “María Antonia Ruiz”, ubicada en el Municipio de Tuluá (Valle). El objetivo principal fue describir las condiciones laborales y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa, lo cual, debido a las nuevas reformas laborales, educativas y económicas implementadas por el Estado, influyen directamente en la interpretación de un pequeño contexto como el colegio. El resultado más relevante se halla en que, a pesar de que cada día se presentan situaciones que hacen realmente difícil la motivación en términos institucionales y el adecuado desarrollo de la labor docente, los cuales pueden ocasionar obstáculos tanto para los profesores como para los alumnos, los docentes desarrollan nuevas estrategias de afrontamiento y condiciones que van más allá de las situaciones materiales que permiten disminuir el estrés generado por las deficiencias que se encuentran desde su área de trabajo.

**Palabras claves** condiciones laborales; satisfacción laboral; motivación.

**Abstract** This research was carried out between 2018 and 2019; this arose as a concern of the academic interest to know different imaginary or perceptions regarding the teaching work. For this research, the questionnaire designed by Josep M. Blanch was applied for an international study on Quality of Work Life in Human Service Organizations, from a mixed approach, which allowed comprehensive analysis, through a descriptive study, to 31 teachers from the public Educational Institution "María Antonia Ruiz", located in the Municipality of Tuluá (Valle). The main objective was to describe the working conditions and their incidence on job satisfaction in the teachers who work in the different high school campuses of the Educational Institution, which, due to the new labor, educational and economic reforms implemented by the State, influence directly in the interpretation of a small context such as school. The most relevant result is that, despite the fact that every day situations arise that make motivation in institutional terms really difficult and the proper development of teaching work, which can cause obstacles for both teachers and students, teachers develop new coping strategies and conditions that go beyond material situations that reduce the stress generated by deficiencies found in their work area.

**Keywords** working conditions; work satisfaction; motivation.

## 1 Introducción

El mundo del trabajo es cada vez más competitivo; pareciera ser más complejo y sumergido en un sistema económico intervenido por los nuevos afrontamientos de la economía mundial. La interdependencia de la globalización y aspectos laborales como la flexibilidad, son directamente relacionados con las decisiones nacionales que se establecen desde la administración pública.

Como muestra de lo anterior, se descubren titulares como “La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) recomienda”, situaciones a los que los gobiernos siguen generalmente sus lineamientos, y la parte educativa no es la excepción.

Colombia no es ajeno a las políticas internacionales, ya que se encuentra en el modelo económico capitalista, en donde el sistema educativo se ve abocado a dichas reformas; aspectos globales redundan en las decisiones que se toman a nivel departamental y municipal, así mismo en los comportamientos asumidos por los actores sociales, que con el fin inicial de promover su propio capital humano y generar un estatus en temas de eficiencia, competitividad y rentabilidad (Blanch y Cantera, 2011), impactan directamente a los docentes.

Un ejemplo evidente de la globalización en la educación, son las constantes comparaciones con los resultados de las evaluaciones entre países, desconociendo las particularidades nacionales, las carencias en diferentes condiciones laborales, entre otros aspectos.

Con base en lo anterior, en el caso concreto, surge el interés por analizar la realidad que se percibe y el panorama del trabajo docente en una Institución Educativa de carácter público, en el municipio de Tuluá (Valle del Cauca).

Con la participación de los 31 docentes, se formó un escenario laboral protagonizado e interpretado en su cotidianidad, a partir de la dependencia y subordinación de un sistema económico capitalista neoliberal o de economía mixta. Es decir, fue un

excelente contexto de la integración humana, con los procesos educativos en el desarrollo de un sistema nacional. Para comprender mejor lo anterior, es necesario aclarar que el análisis se realizó desde interlíneas de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, además de la Maestría en Educación Docencia, aspectos humanos, laborales y pedagógicos que determinaron categóricas percepciones influyentes en un medio educativo laboral.

Lo preliminar permitió un lente específico a una mirada integral en cuanto a la calidad de vida laboral, satisfacción y motivación laboral de los docentes. Pues el objetivo, no fue otro que abordar las realidades particulares de los profesores, donde a través de sus intervenciones, dieran percepciones a un sentir de hechos y valoración de unas condiciones laborales enmarcadas en un contexto educativo.

Muchas veces se abordan los problemas y afrontan los resultados de forma general, y no de manera concreta, las políticas públicas importantes y fundamentales para el país, pero inciertas para las muchas instituciones educativas de Colombia, los cuales siguen generando discusión y descontento al interpretar el entorno educativo, y específicamente su percepción sobre las condiciones laborales, percepciones que contribuyen a cuestionar, a repensar, a deconstruir modelos imperantes que desconocen las voces de los protagonistas, que aún son ajenos a la satisfacción y motivación laboral. Para conocer y comprender esta situación, fue necesario resaltar en la investigación tres fases fundamentales del proceso: la primera fue la descriptiva, que empezó con la selección de la población y la recolección de datos; la segunda, fue la interpretativa, que buscó la comprensión teórica de conceptos como satisfacción laboral y condiciones laborales; y la tercera y última fase, concluida en la propuesta de reflexión que se trae en el presente artículo.

Como fundamento a lo preliminar fue importante referenciar el concepto de educación que coincide con lo planteado por Quiroz-González, Vallejo-Ocampo, y Rodríguez-Castellanos, (2017, p. 187) quienes citan a

la educación, como “aquella que se orienta al servicio genuino de dar a un grupo de personas unas herramientas que le permitan ser mejores ciudadanos, que buscan activamente su felicidad y que promueven el bien social.” La anterior conceptualización contribuye a dar cuenta del ideal de docente con vocación que se encuentra en los hallazgos, la mayoría con una filosofía en torno al servicio de los otros, que desborda incluso su propia preocupación por las condiciones laborales.

Además, es importante y significativo comprender a grosso modo la dimensión sobre “calidad laboral”, la cual se abordó a lo largo de la investigación, ya que, dependiendo de la percepción docente y de su satisfacción laboral, va directamente relacionada con su accionar. Según Maslach, Schaufeli y Leiter (2001, citados por Blanch, 2011), la presión que ejerce la demanda de la nueva gestión pública sobre el gremio docente, se ha convertido en un factor de riesgo de alteración psicológico en el trabajo.

Es de tener en cuenta que uno de los factores más trascendentales en cuanto a las condiciones laborales es la estabilidad laboral, la cual en este caso es relativa, ya que, aunque el 87% de los participantes se encuentran en propiedad, un porcentaje de estos están vinculados de acuerdo con el decreto 1278 que les realiza evaluaciones anuales, las cuales, en el caso de perderlas en dos oportunidades consecutivas, podrían ser objeto de pérdida de su condición de propiedad; aun así se tienen más garantías que los vinculados bajo la modalidad de provisionalidad.

Más allá de los aspectos de condiciones laborales de los docentes, en cuanto a su dignificación, existen otras situaciones como las propuestas por Quiroz-González, Vallejo-Ocampo, y Rodríguez-Castellanos (2017, p. 188):

Es de resaltar que esta dignificación también debe darse en los docentes, quienes necesitan que les mejoren las condiciones de trabajo. Se debe pensar en los valores, la visión holística del ser humano en la organización; esto significa que los docentes no solo se desempeñan en el ambiente laboral, sino también en otros espacios como la familia, los círculos sociales, y que ese trabajador tiene unas creencias

sobre él mismo, sobre los otros que le rodean y sobre el mundo.

Más adelante se analiza de forma integral que las condiciones laborales no solo son un problema que tenga que ver con condiciones materiales, sino inmateriales, que trascienden muchas veces a más que un salario, la infraestructura o la forma de dirección.

En los últimos años, el tema de condiciones laborales y satisfacción laboral, han sido analizadas desde diferentes ópticas, profesiones o áreas del conocimiento, el interés colectivo de conocer las percepciones y las motivaciones que impulsan a los trabajadores a avanzar cada vez más en sus respectivos trabajos. La parte docente no ha sido la excepción, y se encuentran múltiples estudios que tratan de interpretar la realidad social de los protagonistas.

## 2 Antecedentes

### 2.1 Condiciones Laborales

Los profundos cambios que viven las sociedades actuales, particularmente el gremio docente, con el advenimiento de las nuevas reformas laborales y educativas, las políticas tradicionales, las condiciones laborales y la globalización de la economía, plantean la necesidad de realizar estudios a los diferentes cambios del sistema educativo en general, y que trascienden en el papel fundamental que cumple el docente.

“En el sector educativo colombiano se han creado nuevas políticas que han hecho replantear la manera en que se venía procediendo en el momento de velar por la educación de los ciudadanos. Además, la presión que ejerce la demanda del nuevo gobierno empresarial de las universidades y de la nueva gestión pública sobre los docentes, se ha convertido en un factor de riesgo de desgaste psicológico en el trabajo” (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, citados por Blanch, 2011). Con base en lo anterior, la actual investigación consideró significativo hacer un análisis específico en torno a las maneras como se ha

entendido el accionar del trabajo a lo largo del tiempo. La centralización se realizó dentro del marco de las políticas y legislaciones de las condiciones laborales y educativas en Colombia. Comprender las nuevas complejidades de las condiciones de trabajo, entendidas éstas como el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes; y, a la vez, explorar aquellos factores que han estado sumergidos bajo una visión en la cual los aspectos eminentemente académicos, han sido los únicos dignos de considerar para obtener buenos resultados en los estudiantes. Robalino (2005).

## 2.2 Reformas Laborales

En la contextualización de la presente investigación, se conciben como aspectos principales de la trayectoria laboral de Colombia tres leyes: la Ley 50 de 1990, “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”; la Ley 789 de 2002, “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”; y la Ley 797 de 2003, “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”, legislaciones que resumen las actuales condiciones laborales, sobre ámbitos administrativos y económicos, que atañen a nuevas modalidades del contrato de trabajo, que contienen modificaciones a las prestaciones de ley, y reajuste al régimen pensional, aumento en la vigencia de los periodos y semanas de cotización, y también aparecen las actualizaciones de horarios de jornadas laborales con la reducción de pagos. Dichas condiciones laborales contribuyen a incentivar la creación y sostenimiento de la empresa privada, disminución de costos de las empresas, generando sobrecarga laboral que termina constituyendo su calidad de vida.

En un mundo globalizado, las empresas, cada día más, dependen de una gestión eficaz del talento

humano, puesto que la creación de valor a largo plazo está allí precisamente, en el talento de su personal. De aquí que uno de los grandes retos que tiene el Gerente de Talento Humano, sea establecer estrategias para atraer, retener y desarrollar el personal competente que requieren las organizaciones. Estas tienen la responsabilidad de potenciar este talento y mejorar la calidad de vida de las personas, creando ambientes saludables de trabajo y generando las condiciones necesarias para que se disfrute el tiempo laboral. (Quiroz et al., 2017, pp. 11-12)

Es de tener en cuenta el protagonismo que tienen los líderes como Secretarios de Educación Departamental y/o Municipal, además de directivos docentes por potencializar las habilidades de los docentes y la constante motivación para el desarrollo de su labor.

García y Marín (2002) afirman que las condiciones laborales hacen parte de diferentes elementos tales como: la acumulación de contratos de trabajo asignados a una persona de manera formal y durable, la empresa u organización, los trabajadores, los empresarios, las redes de empleo, (de reclutamiento por los empresarios o de suministro por los trabajadores), salarios, contratos (conjunto de transacciones de trabajo organizadas y durables realizadas entre un productor y un receptor para determinar los derechos y obligaciones mutuas), ocupaciones (conjunto de empleos equivalentes), oficios (con una formación profesional formal o informalmente acreditada) y profesiones (tareas con un cierto contenido basado en el conocimiento y con un cierto control de su realización desde fuera del mercado). Siendo estos los elementos que interesaron en la presente investigación con el fin de identificar las percepciones de los docentes respecto a los anteriores aspectos.

Es de tener en cuenta que, a diferencia de los empleos tradicionales, los docentes del sector público hacen parte de un régimen especial. Para la actual investigación fue fundamental abordar dos decretos, que son los que rigen la labor docente estatal: el Decreto 2277 de septiembre 14 de 1979, “Estatuto Docente. Por el cual se adoptan normas

sobre el ejercicio de la profesión docente”. Surgió a partir de la lucha de los docentes públicos por tener un estatuto que los regulara y dignificara sus condiciones laborales, y que entre sus características determina el otorgamiento de los ascensos por estudio, por producción intelectual o por tiempo de servicio (consiste en 14 escalafones). Lo preliminar se admite para el aumento de salario y pensión, compatibilidad entre salario y pensión; además de obtener beneficios prestacionales como las cesantías. Es de tener en cuenta que el Decreto en mención no contiene evaluación anual de desempeño.

Por otro lado, se encuentra el Decreto 1278 de junio 19 de 2002, “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”, que tuvo unos cambios significativos en términos laborales, como lo es la evaluación anual, la cual vuelve relativa la estabilidad laboral, los obstáculos para ascenso y reubicación, aspectos prestacionales, entre otros. Cualquier docente que sea vinculado a la función pública, hace parte de los anteriores decretos, ya sea en provisionalidad, modalidad de contratación que se caracteriza por ser utilizada para el cubrimiento de vacantes temporales; o en propiedad, el cual su nombramiento es a través de concurso de méritos, para posteriormente estar en un período de prueba, y superado éste, empiezan a ejercer derechos de carrera en el sector público.

Un cambio de condición laboral, que se determina por un escalafón que tiene una enumeración diseñada, comprendida por el grado 1 (normalista superior o tecnólogo en educación), 2 (licenciado o profesional no licenciado) y 3 (licenciado o profesional no licenciado con maestría o doctorado), los cuales, a su vez, cuentan con un nivel salarial A, B, C y D. Lo anterior establece unas directrices, de acuerdo con el tiempo laborado, a sus diferentes niveles de categorías de estudio, diferentes remuneraciones salariales, pero sobre todo el superar las evaluaciones para ascenso (pasar de 1 a 2, o de 2 a 3) o reubicación (pasar al nivel salarial A, B, C o D), generalmente determinados por una evaluación, que en la actualidad se le denomina “de carácter diagnóstico-formativa”.

Estos Decretos, para la realidad social de la educación, son expuestos a las condiciones laborales, pero que significativamente inciden de alguna manera en los proyectos de vida laboral de los docentes.

### 2.3 Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los docentes

Según Blanch, Sahagún & Cervantes, el escenario laboral repercute específicamente sobre la calidad de vida, pues al hablar de condiciones de trabajo, se hace alusión a la unión de las circunstancias y características de tipo ecológico, material, técnico, económico, social, político, jurídico y organizacionales, dentro de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (2010, p. 175).

Dentro de los últimos gobiernos colombianos estas reformas empiezan a permear diversos sectores públicos, entre ellos se ve implicado el sector educativo, modificando la educación básica, media y superior. Los efectos de la nueva gestión pública y las reformas presentadas en el sector educativo, han modificado las condiciones laborales incidiendo en la calidad de vida laboral. La calidad de vida laboral en la nueva gestión pública, se entiende como las condiciones dignas que responden a la satisfacción de necesidades humanas de carácter físico, psicológico, emocional, social, entre otras, más aún, como la percepción de bienestar que tienen los trabajadores en tanto dichas condiciones existen. (Quiroz et al., 2017, p. 35)

Como podemos analizar, lo anterior posibilita comprender que las reformas educativas inciden directamente en ámbitos tan personales como el estado psicológico o emocional de los profesores. Es en la cotidianidad que se definen en realidad los conceptos de calidad de vida laboral, en la mayoría de instituciones educativas que se ven en la obligación de alinearse a directrices de orden nacional, departamental o municipal, que, aunque a veces son concertadas o presentadas por sindicatos educativos, en su conjunto deben asumirlas los

docentes de base por mandato de los administradores de la gestión pública.

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

En efecto, esta investigación social, educativa y laboral, ha estado encaminada a obtener información relevante que exprese un nivel general de agrado por su trabajo; o sea, una información sobre la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo (Fritzsche y Parrish, 2005), existiendo aún escaso consenso en torno a si misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos (Brief y Weiss, 2002). En efecto, y mientras que algunos autores como Fisher (2000) indican que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, otros, como Weiss (2002), la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. (Citados por Pujol-Cols y Dabos, 2018, p. 5)

Un ingrediente que también resalta dentro de las definiciones es la actitud, la cual es el resultado de la experiencia del trabajador en su interacción con el medio organizacional. Así, según Blum (1990), la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares.

A su vez, Landy y Conte (2005) definen la satisfacción laboral como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, y Spector (2002) reafirma que la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos. (Citados por Abrajan, Contreras y Montoya, 2009, p. 107)

Entonces, para advertir mejor el concepto de satisfacción laboral en esta investigación fue relevante el acercamiento a variadas perspectivas teóricas acerca del tema, que hicieran referencia y alusión a aspectos como la realización profesional, el nivel de excelencia de mi organización, eficacia profesional, compromiso con el trabajo, competencia profesional, que permitiera comprender la idea sobre calidad de vida laboral de los docentes de la institución. Por ejemplo, al pedir a los docentes que definieran en una frase lo que para ellos significa trabajar, se obtuvieron respuestas como: “Hacer lo que sé, con amor, alegría, dedicación, compromiso”; “Es poder ser remunerado para poder cumplir con algunas necesidades básicas”.

En un país como Colombia, donde hay diferentes clases sociales, culturales y económicas, e igual que si hablásemos de las instituciones educativas, cada una con mundos tan distintos, encierra una separación una entre otra, así sea en la misma ciudad. Esto, reproduciendo en los sistemas educativos razones burocráticas de dominio y concentración de recursos económicos. Un tema tan importante como lo son las condiciones laborales, podría asociarse a un pensamiento de desigualdad, en comparación unos con otros, creando inestabilidad e inseguridad en los sistemas educativos y laborales, lo cual sin duda alguna dificulta la construcción de colectividades más justas, menos dependientes y más democráticas; o, por el contrario, encontrarnos elementos de satisfacción respecto a condiciones que han sido favorables para la percepción de calidad laboral.

### 3 Metodología

La investigación “Condiciones de satisfacción laboral en docentes que trabajan en las diferentes sedes de bachillerato de la Institución Educativa “María Antonia Ruiz”, en el Municipio de Tuluá (Valle)”, tuvo un enfoque descriptivo y fue orientado y presentado con información cualitativa, percepciones u opiniones y representada en los diferentes datos cuantitativos demostrables y estimados, en donde el punto focal radicó en la satisfacción en el marco de la calidad de vida laboral.

Al considerarse esta una investigación social, fue necesario consentir un método en doble lectura del fenómeno estudiado, de forma cualitativa y cuantitativa, que propiciara el reconocimiento de los 31 docentes de la institución, pues era de examinar que los niveles de realidad variarían entre ellos, y lo cualitativo al abordarlo tendría una característica de situaciones fluidas, pero no manifiestas, que posibilitarían el ahondar en diferentes situaciones como lo pueden ser los imaginarios. Por tanto, para abordar este tema principal sobre las condiciones laborales, fue necesario y pertinente emprenderlo desde el punto de vista cuantitativo, que permitiera lograr expresar y representar una cuantía de indagaciones, para contemplar los resultados a través de gráficas.

No obstante, desde lo cualitativo, se pudieron contemplar percepciones, intereses, hechos, opiniones y actitudes que fueron cruciales para el proceso de interpretación de los pensamientos de los docentes.

El instrumento utilizado fue un cuestionario diseñado por Josep M. Blanch, para un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. Fue de gran ayuda en cuanto que marcó preguntas que permitieron transmitir un pensamiento temático a las categorías que orientaron la lectura de los resultados.

Es de tener en cuenta que, con el fin de tener una visión más amplia, se profundizó sobre la calidad de vida laboral mediante instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010),

establecido en un modelo práctico que en una primera instancia muestra las condiciones que repercuten en el grado de satisfacción laboral, identificando elementos como las políticas del trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo, la toma de decisiones, la autorrealización y la motivación, que se relacionan en las apreciaciones de satisfacción laboral.

En la investigación se utilizó una propuesta metodológica del macroproyecto Estudio Internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM). Como ya se había mencionado, al ser un estudio de tipo descriptivo, busca comprender la satisfacción laboral asociada con atributos intrínsecos como las competencias, expectativas y percepciones, así como condiciones extrínsecas como las condiciones del trabajo y las características sociodemográficas.

Esteve (1997 y 2005) señala que la masificación de la enseñanza y el aumento creciente de todo tipo de responsabilidades que recaen en los maestros, no se han acompañado de una mejora efectiva de los recursos materiales y de las condiciones en que se ejerce la docencia. El mismo autor indica que por eso fracasan los intentos de cambio que no tienen en cuenta la cultura profesional, las opiniones y las condiciones de trabajo de los profesores, las cuales interesó en la investigación.

### 4 Resultados

Los resultados encontrados denotan respuestas satisfactorias dentro de la colectividad de los docentes investigados, dando a conocer una positiva motivación y percepción respecto a su área laboral en la institución.

Las respuestas dadas por los docentes a la Categoría 1: Condiciones materiales e institucionales, que se fundamentaba en las circunstancias existentes de la Institución Educativa, tanto en infraestructura y servicios como en las relaciones con directivos e interpersonal, se presentan en la figura 1.

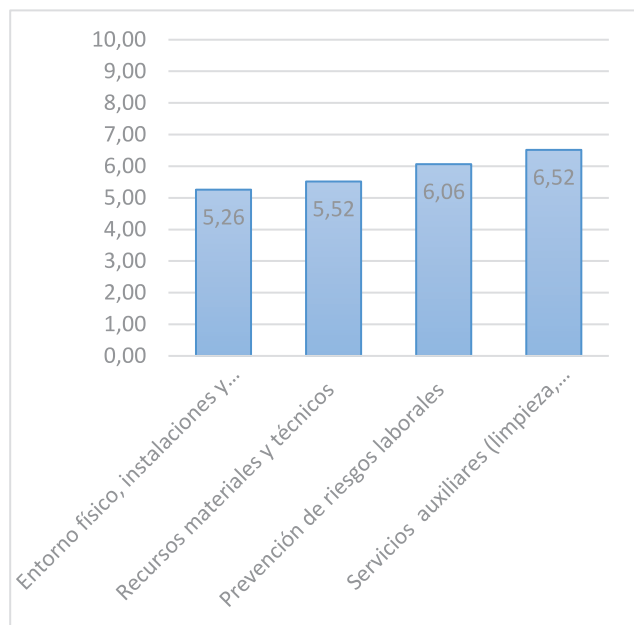


Figura 1. Infraestructura, equipamiento y servicios

Las respuestas de los docentes frente a este tema estuvieron casi por igual; ellos consideran que sobre los aspectos que se evaluaron son medianas condiciones para las sedes de la institución educativa María Antonia Ruiz. (Ver Tabla 1).

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

Al deterioro de la infraestructura se suma la falta de insumos y recursos didácticos, que se necesitan para el debido desarrollo de las clases. Con frecuencia los profesores deben comprar los elementos pedagógicos, ya que los recursos para obtener las copias y otros, son mínimos o nulos. La anterior situación se debe, en ocasiones, a políticas de orden nacional, en donde en lugar de aumentar los recursos financieros de las instituciones, estos disminuyen cada vez. Esta situación genera inconformidad, que los Consejos Directivos reportan cada vez que analizan

los presupuestos institucionales, lo que, sumado a las transferencias del Ministerio de Educación Nacional, recursos propios, o estampillas, en ocasiones tienen que hacer mucho ahorro o limitarse en el acondicionamiento de instalaciones o inmobiliario. Adicionalmente, un 35% valora la prevención de riesgos con una tendencia pésima, y un 65% considera que tiende a ser óptima, ya que existe muy buena señalización e información sobre los mismos. Respecto de los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración) se aprecia una estimación baja en un 42%, y un puntaje óptimo en el 58%. Destacan que “las personas encargadas cumplen con su buen esfuerzo, a pesar de las condiciones deficientes con las que trabajan”.

Por ello resulta también interesante analizar lo que consideran los docentes como insatisfactorio en sus propias palabras: La burocracia, tratar situaciones socioafectivas de los estudiantes que afectan su rendimiento académico, a veces las injusticias gubernamentales, la indisciplina de los alumnos, el descontrol en mi asignación académica distinta a mi perfil profesional, la actitud de los estudiantes, que falta el portero para la sede, la actitud negativa de algunos estudiantes de secundaria que todo les parece malo, desgaste de energía, no poder algunas veces solucionar los problemas de los estudiantes, la falta de apoyo de algunos padres, falta de personal para servicio general (portero, limpieza del colegio), encontrar alumnos que no les gusta cumplir con el estudio, cuando encuentro familias que no apoyan a los docentes, falta de recursos y exceso de trabajo, demasiados estudiantes por área, no contar con los recursos suficientes para mejorar mi labor docente, los obstáculos que los directivos colocan algunas veces, los espacios físicos, condiciones logísticas, materiales, instalaciones, horario laboral, la sede en la cual estamos, nuestra planta física, la deslealtad de algunas personas, infraestructura que no es propia, improvisación, la infraestructura, entorno físico, desconcentración, la falta de recursos y la poca posibilidad de actualización en la institución educativa, la falta de compromiso de los estudiantes y padres de familia.



Las anteriores situaciones planteadas pueden estar relacionadas con el síndrome de “burnout”, propuesto por Freudenberger en la década de los 70, el cual ha sido definido como una situación o estado psicológico, que ocurre principalmente en profesionales con constante interacción con las demás personas (Cornejo y Quiñónez, 2007). En el presente caso se identificaron situaciones en las que los docentes expresan sus inconformidades que, en ocasiones, pueden ser definidas como impotencia por aspectos que se salen de su control, en su interacción cotidiana, como lo puede ser los acudientes de los estudiantes, las decisiones gubernamentales o inclusive las decisiones de directivos docentes, como lo es la asignación académica no estando acorde con la formación profesional, la falta de gestión institucional en el caso de porteros, aseadores o adecuación de infraestructura, entre otras.

En el anterior apartado se coincide con lo expresado por la docente Rodríguez Guzmán, de la Universidad de Guanajuato (México), la cual plantea que las situaciones materiales y sociales del trabajo docente forman parte del clima escolar, factor decisivo en los logros del aprendizaje. “Los aspectos económicos y socioculturales del entorno también inciden en el trabajo docente y el aprendizaje estudiantil, pues niños y maestros conviven en las mismas condiciones escolares” (Rodríguez, 2012, p.1).

Al señalar lo mejor del trabajo se encuentra que los docentes expresan como satisfactorio lo siguiente: La gratitud del equipo de trabajo, intercambio de experiencias, mi vida, mi pasión, mi profesión, tener un buen grupo de compañeros y estar bien ubicados, la organización, el grado de satisfacción al desarrollo de éste, el ambiente de los compañeros, la sede, los estudiantes y docentes, clima laboral, respeto profesional y personal, solidaridad, estabilidad económica, mis compañeros y estudiantes, el apoyo de compañeros y directivos, el compañerismo, satisfacción de alcanzar los objetivos que me he trazado, responsabilidad, gusto por lo que hago, relación social y estabilidad laboral, los compañeros de trabajo y el legado de enseñanza a los estudiantes, tener un equipo de compañeros docentes y directivos

con un mismo norte, que lo hago con amor y me siento retribuido, los estudiantes me contagian de alegría, el respeto, bienestar docente, fraternidad, respeto, intensidad horaria, el excelente equipo de trabajo, la comprensión de los compañeros, los estudiantes, (ambiente laboral), el talento humano, sentirse bien, me gusta lo que hago y siento satisfacción por lo que visualizo con mis estudiantes, disfruto de lo que hago y trato de sobrellevar las dificultades. En general se podría calificar que el clima organizacional es satisfactorio, encontrando situaciones que posibilitan llevar a que su labor sea más satisfactoria, el trabajo en equipo y también la organización como tal.

Por último, en las expresiones naturales que se encuentran, llama la atención que la mayoría, cuando se les solicita que escriban una palabra que se les venga a la mente cuando hablen de su profesión, expresan palabras relacionadas con la vocación de servicio: proceso, respeto, sinergia, gratitud, transversalidad, ética, reto, aprendizaje, crecimiento personal, amor, educación, estudio, servicio, aprendizaje, valores, preparación, evaluación, revisión, compromiso, vocación, dedicación, superación, habilidad, responsabilidad, ánimo, entusiasmo, disciplina, solidaridad, investigación, crianza, enseñanza, entrega, conocimiento, amabilidad, fortaleza, éxito, recordación, bienestar, seguridad, dignidad, felicidad, servicio, posibilidad, excelencia, resultados, sociedad, profesionalismo, guiar, apoyar, triunfo, constancia, honestidad, persistencia, pasión, fuerza, velocidad, perseverancia, paciencia, motivación, actitud positiva, exigencia, desarrollo, motricidad, lúdica, pensamiento, capacitación, innovación, compañerismo, cooperar, formar, competente, análisis, honestidad, amabilidad, sinceridad, tenacidad, repetir, papeleo, creación, ciencia, tolerancia, ayuda, aprender, conocer, concentración, exigencia, actualización permanente, agrado, pensamiento lógico. Lo anterior permite identificar un alto grado de vocación y sentido de pertenencia por su labor. A excepción de la palabra papeleo, que coincide con aspectos burocráticos que otros han cuestionado, en su generalidad solo son positivas, dejando entrever la intencionalidad de servicio al otro, por sobre las condiciones laborales, y

este nivel de logro permite a su vez tener una satisfacción laboral.

## 5 Conclusiones

El estudio de las diferentes dimensiones sociales, y económicas, relacionadas con las condiciones laborales del docente, lleva a estudiar el discurso del gremio pedagógico, conformado por instituciones, directivos, administrativos, profesores, alumnos, e incluso padres o acudientes de familia. No obstante, el actual estudio cobró sentido en el discurso de los docentes, por el enfoque del mismo; sin embargo, no quiere decir que no sean menos relevantes o importante los otros. Por el contrario, es importante empezar por la raíz del que imparte el conocimiento, un discurso reconocido desde los significados del sujeto social formativo, con la característica en particular de indagar sobre la heterogeneidad de experiencias e ideas.

El concepto de sujeto social está vinculado a las características del ser humano. Cada persona es un individuo, con características y motivaciones únicas. A la vez, todas las personas necesitan de otras para desarrollarse plenamente. Esto quiere "decir, por lo tanto, que el ser humano es un sujeto social. (Pérez y Merino, 2016, párr. 2).

Como sujeto social, el ser humano requiere de la interacción y de la convivencia con otros seres humanos para educarse, desarrollarse o reproducirse. No existe ser humano que puede vivir únicamente como individuo, aislado de los demás, su construcción social incluso es producto del proceso de socialización así se aisle. De hecho, el ser humano adquiere su condición humana a partir de su vínculo con otros.

Puede decirse que, como sujeto social, el ser humano se define a sí mismo a partir del entorno. No sólo los vínculos directos con otras personas influyen sobre él, sino que también las instituciones que se crean por consenso (como la ley) determinan su conducta.

Al revisar los hallazgos obtenidos de la investigación, se puede entrever que la generalidad de los docentes de la institución educativa donde se

realizó el trabajo de campo, se ve reflejada una realidad sobre las condiciones laborales "adecuadas", en cuanto a las diferentes categorías que se orientó el estudio.

Los docentes reconocieron una percepción positiva en cuanto a la satisfacción y motivación laboral sobre las condiciones laborales en esta institución, consideran la motivación como su motor para trabajar, así que podemos concluir que la motivación satisface la labor docente, esto nos permite citar lo siguiente: "la docencia no tiene un carácter económico sino ante todo humano, tanto para desarrollar el potencial humano del profesor como el del estudiante. Arbesu y Piña (2009).

La motivación de los docentes puede ir desde la idea de tener sentido de pertenencia por su profesión, hasta hacerlo por factores extrínsecos como el salario o la estabilidad laboral.

Una respuesta suficientemente difundida dentro del colectivo docente investigado fue la motivación laboral. Entonces, al analizar los hallazgos surge la pregunta ¿Los docentes entienden la motivación laboral igual a satisfacción laboral? ¿Será la motivación un impulso al esfuerzo a realizar, o la satisfacción de la valoración del esfuerzo realizado? Para ello se trae a mención varias teorías sobre estos conceptos que permitan mostrar la diferencia entre ellos, pero en conclusión, el sentir de una autorrealización de su trabajo persiste en el mismo.

Motivación es el interés o estímulo intrínseco que se da en relación con algunos objetivos que el individuo quiere lograr. Para el psicólogo norteamericano Abraham Maslow (2012), la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Concebida también como la capacidad que tienen las empresas, instituciones y organizaciones, para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo (Sodexo, s.f., párr.1).

Mientras por el lado de la satisfacción, se puede entender como una experiencia genérica subjetiva del trabajo, que se manifiesta en una evaluación del mismo como actividad social o institución, y otra más concreta relativa a la experiencia personal en el

desempeño del propio rol (García y Marín, 2002). Y Maslow (2012) explica el concepto de satisfacción por medio de su pirámide de las necesidades. Es una teoría que sería llevada más lejos, puesto que su proyecto de la retribución económica es apenas un aspecto de las necesidades que el ser humano busca compensar en todos los ámbitos de su vida. El autor identificó prioridades de tipo fisiológicas, de protección, de seguridad, de estimación, de pertenencia, y sobre todo de autorrealización.

Por tanto, es posible comprender que los docentes de la institución valoraron con mayor calificación estas categorías, se sienten satisfechos con su profesión docente y con mayor autorrealización de su trabajo, incluso por encima de condiciones extrínsecas, siendo lo intrínseco, su motivación y percepción del trabajo lo que les da el impulso necesario para sentir adecuada calidad laboral. Cabe anotar lo que afirma Simón Sinek: "el trabajar duro por algo que no te gusta o no te interesa se llama estrés, hacerlo por algo que amas se llama pasión".

Entre los docentes se encontraron las siguientes expresiones acerca de lo que consideran como lo mejor de su trabajo: clima laboral, respeto profesional y personal, solidaridad, compañerismo; responsabilidad, gusto por lo que hago, relación social y estabilidad laboral; disfruto de lo que hago y trato de sobrellevar las dificultades.

**Agradecimientos.** Lo satisfactorio para los docentes es reflejado en el compañerismo, libertad en cuanto a las prácticas pedagógicas, trabajo en equipo, una buena convivencia, respeto entre compañeros, apoyo y el amor por la labor.

Esta investigación contribuye con el ámbito académico para tenerla presente en nuevas estrategias, con el fin de dar solución a dichas inexactitudes, gracias por la participación de docentes en el presente estudio.

## Referencias

Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa.

Enseñanza e Investigación en Psicología, 14(1), 105-118.

Arbesú, M. I. y Piña, J. M. (2009). Representaciones sociales sobre el trabajo docente en profesores de educación superior. *Revista Observar*, 3, 42-54.

Blanch, J. M., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.

Blanco Jiménez, M., Galindo Mora, J. P., Palomo González, M. Á. & Partida Puente, A. La satisfacción del empleado en organizaciones de servicios públicos federales: Caso de estudio CFE en Nuevo León. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 10(20), 175-195.

Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1990). *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. Trillas.

Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Sage Publications.

Brief, A. P., Butcher, A. H. y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.

Brief, A. P. y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.

Cornejo Chávez, R. y Quiñones, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, REICE, 5(5). <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5471>

Esteve, J. M. (2005). Bienestar y salud docente. *Revista PRELAC*, 1, 117-133.

Esteve, J. M. (1997). *El malestar docente* (3ª ed.). Paidós.

Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.

Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.

García Ruiz, P., y Marín, L. (2002). *Sociología de las organizaciones*. McGraw Hill.

García Sánchez S. (1993). La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *Rev qualitat*, 11, 4-9.

- García, S. (1998). Especificidad y rol en Trabajo Social. *Lumen Humanitas*.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw Hill.
- OREALC. (Junio de 2006). Docentes, ¿víctimas o culpables? Una mirada renovada sobre la cuestión docente en el marco de los cambios sociales y educativos. Ponencia presentada en el Encuentro Internacional “La docencia, ¿una profesión en riesgo? Condiciones de trabajo y salud de los docentes”. Montevideo.
- Pérez Porto, J., y Merino, M. (2016). Definición de sujeto social. Definición.De. <https://definicion.de/sujeto-social/>
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Quiroz-González, E. Y., Vallejo-Ocampo, J. D. y Rodríguez-Castellanos, W. A. (2017). Resultados del trabajo y estrategias de afrontamiento en docentes desde la nueva gestión pública colombiana. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13 (2), 177-195.
- Reimel de Carrasquel, S. y Jiménez, Y. (1997). Calidad de vida percibida en una comunidad cooperativa venezolana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 29(2), 303-319.
- Rodríguez Guzmán, L. (2012). Condiciones de trabajo docente. Aportes de México en un estudio latinoamericano. *Diálogos Educativos*, 12, 18-27. <http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/rodriguez>
- Sodexo. (s.f.). Motivación laboral. <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- Terigi, F. (junio de 2006). Tres problemas para las políticas docentes. Ponencia presentada en el Encuentro Internacional “La docencia, ¿una profesión en riesgo? Condiciones de trabajo y salud de los docentes”. Montevideo. [http://www.oei.es/docentes/articulos/tres\\_problemas\\_politicas\\_docentes\\_terigi.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/tres_problemas_politicas_docentes_terigi.pdf)
- Weiss, H. M. y Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. En: B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior* (pp. 1–50). Greenwich, CT: JAI Press.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194